

**“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”**

**UNIVERSIDAD NACIONAL**



**DE HUANCAMELICA**

**(Creada por Ley N° 25265)**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE  
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 31540 “SANTA  
ISABEL” HUANCAYO-2016**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTADO POR:  
Br. Sarita Rosalina, HUAROC CHANCA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN:  
ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**HUANCAMELICA - PERÚ  
2018**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creado por la ley n°25265)

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN  
(Aprobado con Resolución N° 736-2005-ANR)



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Antonieta del Pilar URIOL ALVA, Dr. Cesar Jesús ANAYA CALDERON y Dr. Lizardo CHACHI MONTES.

De conformidad al Reglamento para Optar el Grado Académico de Maestro Y Doctor, de la Escuela de Posgrado - UNH, aprobado mediante Resolución N° 0306-2017-CU-UNH.

El candidato al **GRADO DE MAESTRO, EN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Doña, Sarita Rosalina HUAROC CHANCA procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 31540 “SANTA ISABEL” HUANCAYO.**

Mediante la Resolución Directoral N°692-2018-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:

**PRESIDENTE:**

**SECRETARIO:**

**VOCAL:**

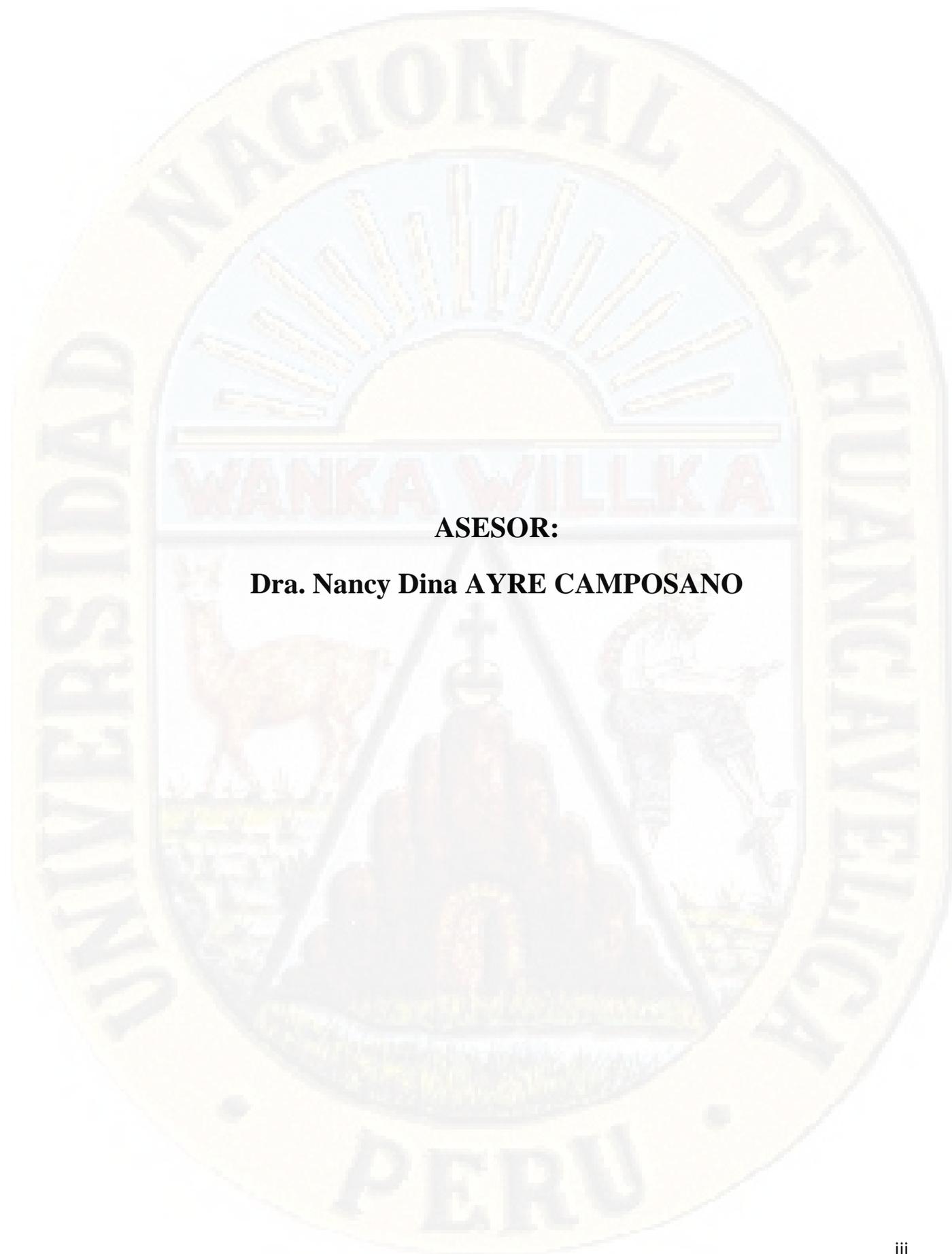
**RESULTADO FINAL:**

Para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los treinta y uno días del mes de agosto del año 2018.

Dra. Antonieta del Pilar URIOL ALVA  
Presidente

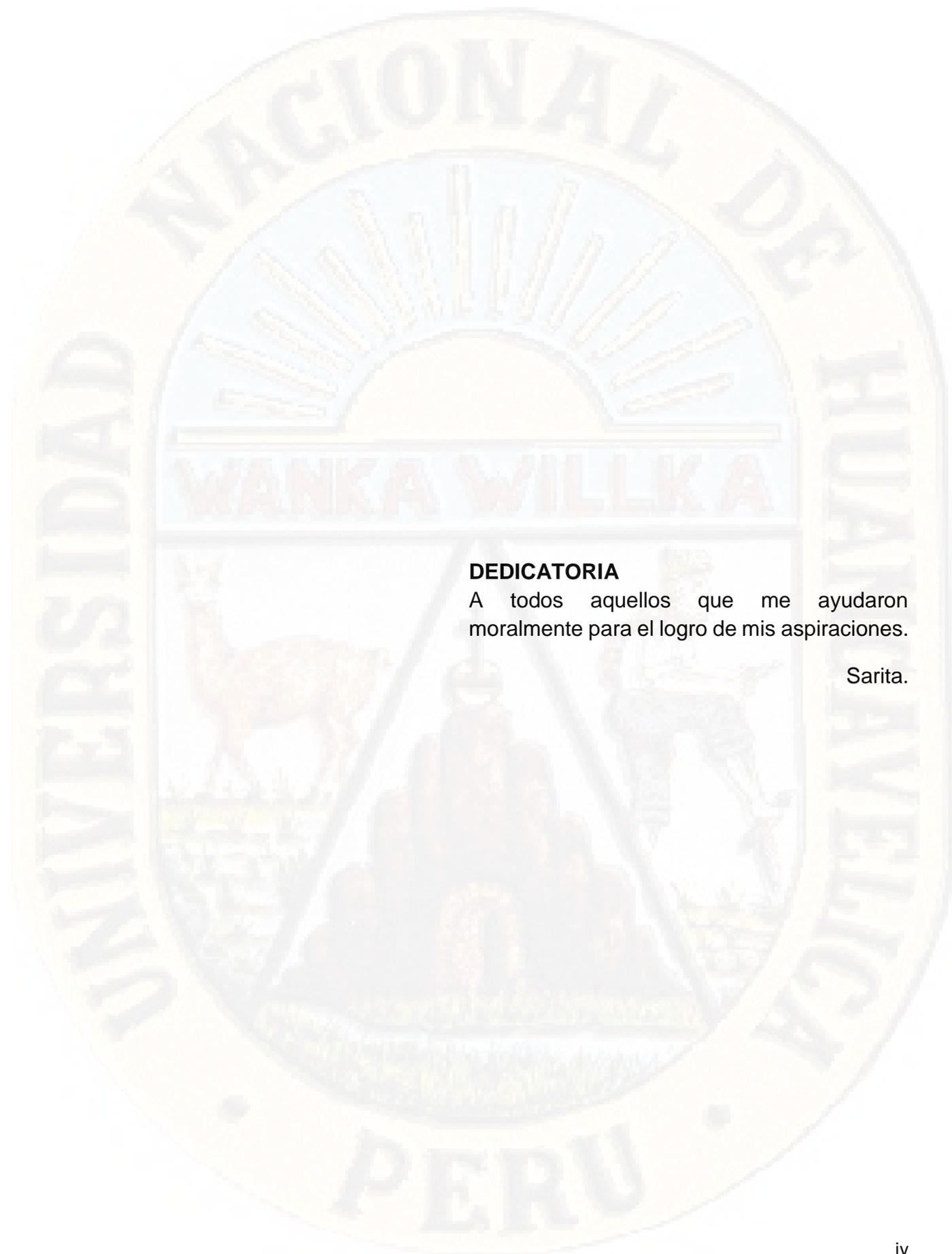
Dr. Cesar Jesús ANAYA CALDERON  
Secretario

Dr. Lizardo CHACHI MONTES  
Vocal



**ASESOR:**

**Dra. Nancy Dina AYRE CAMPOSANO**



#### **DEDICATORIA**

A todos aquellos que me ayudaron moralmente para el logro de mis aspiraciones.

Sarita.

## RESUMEN

El clima institucional y el desempeño docente de nuestra investigación, plantea como objetivo: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo, 2016.

Y la hipótesis: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo, 2016.

El método general utilizado es el científico y como método específico es el descriptivo; el diseño aplicado es el descriptivo- correlacional, y el tipo de investigación básica. La muestra fue tomada en forma no probabilístico, en una muestra de 42 llamado también muestra censal de docentes. Respecto al recojo de información, las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación; en una muestra de 42 docentes clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016. El instrumento aplicado fue el cuestionario, la correlación de Pearson obtenida es  $r=0,55$ . y para la demostración de la hipótesis se utilizó la t de Student. La conclusión a la que se arriba es: existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016

**Palabras claves:** Clima institucional, Desempeño docente.

## ABSTRACT

The institutional climate and teacher performance of our research raises objective: To determine the relationship between the institutional climate and teacher performance in School "Santa Isabel" No. 31540 of Huancayo, 2016.

And Hypothesis: There is a direct positive relationship between institutional climate and teacher performance in School "Santa Isabel" No. 31540 of Huancayo, 2016.

The general method was as specific scientific and descriptive method; and descriptive-correlational design, and type of basic research. The sample was taken in nonprobabilistic form, in a sample of 42 called census also shows teachers. With regard to information gathering, the techniques used were the survey and observation; in a sample of 42 teacher's institutional climate and teacher performance in the school "Santa Isabel" No. 31540 of Huancayo - 2016. And as the survey instrument, the Pearson correlation coefficient is equal to  $r = 0.55$  was performed and to demonstrate the hypothesis Student t test was used. Concluding that there is a relationship between school climate and teacher performance in the school "Santa Isabel" No. 31540 of Huancayo - 2016

Keywords: Institutional center, Teaching performance.

## ÍNDICE

|                         |      |
|-------------------------|------|
| Portada.....            | i    |
| Dedicatoria.....        | iv   |
| Resumen.....            | v    |
| Abstract.....           | vi   |
| Índice temático.....    | vii  |
| Índice de tablas.....   | ix   |
| Índice de gráficos..... | xii  |
| Introducción.....       | xiii |

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| 1.1. Planteamiento del problema.....   | 15          |
| 1.2. Formulación del problema.....     | 18          |
| 1.2.1. Problema General.....           | 18          |
| 1.2.2. Problema Específico.....        | 18          |
| 1.3. Objetivo de la Investigación..... | 18          |
| 1.3.1. Objetivo general.....           | 18          |
| 1.3.2. Objetivos específicos.....      | 19          |
| 1.4. Justificación.....                | 19          |
| 1.4.1. Justificación Práctica.....     | 19          |
| 1.4.2 Justificación teórica.....       | 19          |
| 1.4.3. Justificación Metodológica..... | 20          |
| 1.5. Limitaciones.....                 | 20          |

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

|  |    |
|--|----|
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 21 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales.....   | 21 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales.....        | 24 |

|  |    |
|--|----|
| 2.2. Bases Teóricas .....  | 26 |
| 2.2.1. El clima institucional.....                                   | 26 |
| 2.2.2. Clima institucional favorable .....                           | 27 |
| 2.2.3. Enfoque del clima institucional.....                          | 27 |
| 2.2.4. Factores del clima institucional.....                         | 28 |
| 2.2.5. Teorías y conceptos relacionados a clima institucionales..... | 29 |
| 2.2.6. Teoría de clima institucional.....                            | 31 |
| 2.2.7. Análisis del clima institucional.....                         | 31 |
| 2.2.8. Tipos de sistema organizacional.....                          | 33 |
| 2.2.9. Diferencia entre cultura y clima.. ..                         | 35 |
| 2.2.10. Tipos de liderazgo.....                                      | 36 |
| 2.2.11. Dimensiones del clima institucional .....                    | 38 |
| a. Identificación.....   | 39 |
| b. Confianza, comunicación y apoyo.....                              | 39 |
| 2.2.12. Manejo de conflictos.....                                    | 42 |
| a. Liderazgo.....  | 42 |
| b. Conflicto.....  | 43 |
| 2.2.13. Optimización de capacidades y participación.....             | 45 |
| a. Iniciativa.....   | 45 |
| b. Control y recompensa .....  | 46 |
| c. Relación con estudiantes y padres de familia.....                 | 47 |
| 2.3. Desempeño docente.....  | 48 |
| 2.3.1. Definiciones de desempeño docente.....                        | 48 |
| 2.3.2. Finalidad del desempeño docente.....                          | 54 |
| 2.4.3. La evaluación del desempeño docente .....                     | 55 |
| 2.4.4. Beneficios de la evaluación del desempeño.....                | 57 |
| a. Beneficio para el jefe .....                                      | 57 |
| b. Beneficio para el subordinado .....                               | 58 |
| c. Beneficio para la organización .....                              | 58 |
| 2.5. Formulación de Hipótesis .....                                  | 59 |
| 2.5.1. Hipótesis general .....                                       | 59 |

|  |    |
|--|----|
| 2.5.2. Hipótesis específica .....          | 59 |
| 2.6. Definición de términos .....          | 59 |
| 2.7. Identificación de variables.....      | 60 |
| 2.8. Operacionalización de variables ..... | 61 |

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Tipificación de la Investigación .....               | 63 |
| 3.1.1. Tipo de estudio .....                              | 63 |
| 3.2. Nivel de investigación .....                         | 63 |
| 3.3. Método de investigación .....                        | 64 |
| 3.3.1. Método general .....                               | 64 |
| 3.3.2. Método específico .....                            | 65 |
| 3.4. Diseño de Investigación.....                         | 65 |
| 3.5. Población, Muestra .....                             | 66 |
| 3.5.1. Población .....                                    | 66 |
| 3.5.2. Muestra .....                                      | 66 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 67 |
| 3.6.1. Técnica .....                                      | 67 |
| 3.6.2. Instrumentos .....                                 | 67 |
| 3.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos .....  | 68 |

### **CAPÍTULO IV**

#### **Trabajo de Campo**

|  |    |
|--|----|
| 4.1. Presentación e interpretación de datos..... | 70 |
| 4.2. Proceso de prueba de hipótesis .....        | 90 |
| 4.3. Discusión de resultados .....               | 98 |

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

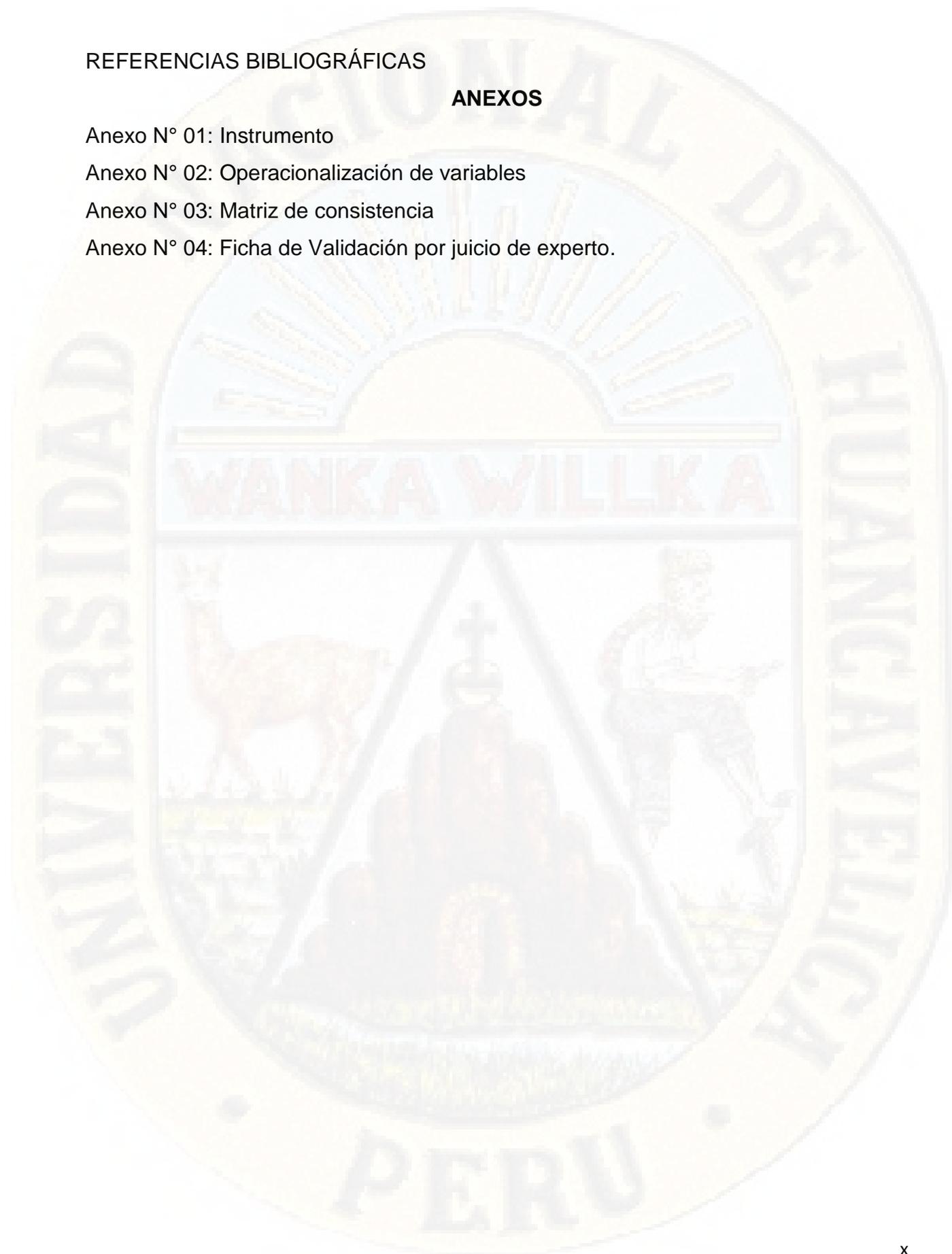
### ANEXOS

Anexo N° 01: Instrumento

Anexo N° 02: Operacionalización de variables

Anexo N° 03: Matriz de consistencia

Anexo N° 04: Ficha de Validación por juicio de experto.



## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla N° 1: Puntaje y nivel del Clima Institucional por dimensiones total en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540” de Huancayo 2016. | 71 |
| Tabla N° 2: Estadístico del Clima institucional por dimensiones en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.            | 73 |
| Tabla N° 3: Estadístico del Clima institucional de la Institución “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                                      | 74 |
| Tabla N° 4: Niveles de la dimensión del clima institucional en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                | 75 |
| Tabla N° 5: Niveles del clima institucional en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                                | 77 |
| Tabla N° 6: Puntaje y nivel de desempeño docente por dimensiones total.  | 78 |
| Tabla N° 7: Estadístico del desempeño docente por dimensiones en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.              | 80 |
| Tabla N° 8: Estadístico de desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                               | 81 |
| Tabla N° 9: Nivel de las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                 | 82 |
| Tabla N° 10: Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                                   | 84 |
| Tabla N° 11: Contingencia del Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.   | 85 |
| Tabla N° 12: Prueba Chi cuadrado de los niveles del Clima institucional y el desempeño docente.  | 86 |
| Tabla N° 13: Valores para el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.  | 87 |
| Tabla N°14: Correlación r de Pearson de las dimensiones del Clima institución y la dimensión de desempeño docentes.                              | 89 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|   |    |
|---|----|
| Gráfico N° 1: Estadígrafo de los puntajes de las dimensiones del Clima Institucional de la I.E. “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                 | 73 |
| Gráfico N° 2: Ubicación de los puntajes del Clima institucional en la Escala  | 75 |
| Gráfico N° 3: Niveles del Clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                       | 76 |
| Gráfico N° 4: Niveles de las dimensiones del Clima institucional de los Docentes de la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.    | 77 |
| Gráfico N° 5: Estadígrafo de los puntajes de las dimensiones del desempeño docente por dimensiones.   | 80 |
| Gráfico N° 6: Ubicación de los puntajes promedio del desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.              | 81 |
| Gráfico N°7: Histograma de los puntajes desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.                           | 82 |
| Gráfico N°8: Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.  | 83 |
| Gráfico N° 9: Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016.   | 84 |
| Gráfico N° 10: Diagrama de dispersión de clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016. | 88 |
| Gráfico N°11: Prueba t de Student de la hipótesis general.  | 90 |
| Gráfico N° 12: Prueba t de Student de la hipótesis específica 1.  | 91 |
| Gráfico N°13: Prueba t de Student de la hipótesis específica 2.   | 93 |
| Gráfico N° 14: Prueba t de Student de la hipótesis específica 3.  | 94 |
| Gráfico N° 15: Prueba t de Student de la hipótesis específica 4.  | 96 |

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación plantea un problema latente de los profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. Por ello es conveniente que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa de todos sus miembros. Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima institucional contribuye notablemente a la eficiencia, porque interviene en un factor fundamental de la gestión: lograr reunir muchas energías para apostar por un beneficio común. En los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa de las instituciones educativas, debido a la falta de comunicación, la poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de dichas instituciones. Razón por la cual se busca crear un ambiente adecuado donde se practique el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros, es una pieza clave para que el potencial humano pueda convivir con armonía, sin él es muy difícil lograrlo

En la actualidad nuestras instituciones educativas de nivel primario se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. Sobre todo, enmarcado en el logro de los aprendizajes del nivel satisfactorio que exige nuestra sociedad, en nuestro país los docentes se enfrentan a un reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas, capaces de responder ante la sociedad.

Nuestra investigación parte de la problemática que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo -2016.

Si el clima institucional influye en el logro de objetivos institucionales es de esperar que tenga implicancia en el desempeño docente que se realiza en el ejercicio de las funciones pedagógicas, administrativas e institucionales y la ejecución del

proceso enseñanza-aprendizaje en el aula de clases con los estudiantes, para el logro de su desarrollo integral.

Por esta razón esta investigación se orienta a describir y analizar cada variable y su correlación para verificar la implicancia. Sobre este, se plantea los objetivos e hipótesis correspondientes, haciendo uso de metodologías e instrumentos que viabilicen, el diseño descriptivo-correlacional del presente trabajo.

Considerando estos elementos que configuran la estructura de la investigación, se articulan en cuatro capítulos, que son:

El Capítulo I, trata sobre el problema de investigación y dentro de ello el planteamiento y formulación del problema, la justificación, los respectivos antecedentes, las limitaciones seguidos de los objetivos de la investigación.

El Capítulo II, contiene el marco teórico conceptual de la investigación: aquí se precisa la información teórica relevante sobre las variables de estudio, es decir sobre el clima institucional y desempeño docente, sustentado en teorías y bibliografía actualizada.

El Capítulo III. Referida al marco metodológico, trata sobre las hipótesis y las variables de investigación y las precisiones metodológicas: tipo, nivel, diseño y carácter. Además, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y métodos estadísticos para el procesamiento de la información.

El Capítulo IV. Trabajo de campo, aquí se detalla los pormenores del análisis, la aplicación de los instrumentos y procesamiento de la información de las dos variables de estudio, conjuntamente con la prueba de hipótesis, la discusión de resultados; sustentados en cuadros y gráficos debidamente interpretados.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones, con la finalidad que puedan ser tomados en cuenta en posteriores investigaciones. Y las referencias bibliográficas. Concluyendo, el contenido de la presente con los anexos.

La Autora.

## CAPÍTULO I

### Planteamiento del Problema

#### 1.1. Fundamentos del problema

Son variadas las definiciones sobre el clima laboral o institucional al respecto tenemos una de las definiciones que nos parece más pertinente para la realización del presente trabajo por cuanto la conceptualiza en forma clara y precisa. Gibson y sus colaboradores (1984 s/a) afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella. Chiavenato (1984) afirma que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.” (p.464).

Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultado de un conjunto de aspectos

formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes.

Según la UNESCO (1998) asociación especializada en el Sistema de las Naciones Unidas nos dice que un elemento esencial para la educación superior es establecer una política de formación del personal, en donde se deben establecer normas claras y precisas sobre los docentes de la educación superior, por ello es importante que una de esas normas sea las relaciones interpersonales, ya que teniendo un buen clima institucional mejoraría el trabajo en equipo y eso aportaría mucho el desempeño docente, por otro lado también tendría el fin de actualizar y mejorar sus competencias, estimulándose la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje. Por otro la UNESCO (2015) público en su artículo Educación para la ciudadanía mundial donde nos detalla que La educación para la ciudadanía mundial está basada en los tres ámbitos del aprendizaje: el cognitivo, el socioemocional y el conductual. Esos ámbitos corresponden a los cuatro pilares de la educación expuestos en el informe “La educación encierra un tesoro”: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender ser. (p4). En el Perú las instituciones educativas se encuentran por una severa crisis, por ello están sometidas a diversos retos y cambios constantes para tener una buena calidad de proceso educativo, donde se exige un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos.

En este sentido se hace necesario que las instituciones educativas que es lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sean espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación lo cual contribuye a la eficacia de las instituciones. Sin embargo, se observa que la institución educativa pública “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo, se ven afectadas por la falta de una comunicación eficiente entre docentes, viéndose éste reflejado en el clima institucional, lo cual repercute en la organización y desempeño docente.

Los docentes se encuentran desmotivados, esto podría deberse a factores como la remuneración, no se sienten recompensados por el esfuerzo que realizan día a día o por que las condiciones de trabajo no son adecuadas, ya que algunas instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, no

tienen la infraestructura adecuada. Existen también otros factores que podría estar repercutiendo en el desempeño docente como es el desgaste emocional ante los conflictos en la institución educativa, el estrés por la doble carga laboral en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo, etc. Asimismo, se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza.

Es cierto que en estos últimos años ha mejorado en la Institución Educativa el clima Institucional que está permitiendo una mejor gestión pedagógica que se expresa en la reformulación de un nuevo currículo que apunte hacia la formación integral del futuro ciudadano, que tome en cuenta aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales o valores, que se da mayor importancia a las prácticas y talleres, al método activo en el proceso enseñanza-aprendizaje, se fomenta y cultiva el hábito a la lectura y su comprensión y el debate y se aplica la evaluación permanente.

En este sentido, en la institución educativa “Santa Isabel” de la provincia de Huancayo y específicamente en nuestra Institución Educativa, debe prevalecer un clima institucional donde el ambiente de trabajo permite a los educadores sentirse satisfecho por la labor que presenta en el centro de trabajo.

Por consiguiente, nos proponemos a estudiar la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo, ya que este nos permitirá conocer el clima institucional en el interior de la institución, que ocupa la máxima atención de los expertos en materia de gestión pedagógica y administrativa, por su relación con los múltiples aspectos de la vida académica que es realizado por el personal directivo, docentes y administrativos por ser la clave para el desarrollo de las instituciones educativas de nuestro país.

La institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” de Huancayo no está exenta de esta problemática, al observar en la institución las relaciones humanas y laborales del personal, se advierte un ambiente antagónico y de apatía.

Al realizar las indagaciones previas, mediante un diálogo personal e informal; la mayor parte de los enfrentamientos tienen su origen en asuntos de carácter económico, de celo profesional o la falta de liderazgo del director que siempre se inclina con un grupo que él considera sus amigos, es allí donde se generan dos grupos.

## **1.2 Formulación del problema:**

### **1.2.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?

### **1.2.2. Problema Específico**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la identificación y la preparación profesional en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?
- b) ¿Cómo se relaciona la comunicación y la actuación docente en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?
- d) ¿De qué manera se relaciona la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?

## **1.3. Objetivos de la investigación:**

### **1.3.1. Objetivo General:**

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.

### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

1. Establecer la relación que existe entre identificación y la preparación profesional en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.
2. Identificar la relación que existe entre la comunicación y la actuación docente en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.
3. Explicar la relación que existe entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.
4. Determinar la relación que existe entre la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.

### **1.4. Justificación:**

**1.4.1 Justificación Práctica:** La Institución Educativa debe ofrecer un ambiente cálido y seguro al estudiante para desarrollar sus habilidades y capacidades en las diversas áreas de su desarrollo, por lo que se espera que el aula de clases sea el lugar donde haya una convivencia armónica entre todos, generando un clima inadecuado sobre todo si los estudiantes observan, ya que sienten temor y sus primeras experiencias escolares se tornan negativas, se ha observado que cuando los estudiantes presencian actos de agresividad.

**1.4.2. Justificación teórica:** De los resultados que se obtengan servirán para confirmar, refutar o corregir el conocimiento teórico de las variables del clima institucional y el desempeño docente en el fundamento del marco de la presente investigación.

**1.4.3. Justificación Metodológica:** El estudio sigue un esquema lógico, rígido, con un esquema de dirección, que se organiza estadísticamente y que se contrasta las hipótesis, para discutir resultados, y obtener conclusiones; por ello es que servirá de modelo para referenciar otras investigaciones de similar planteamiento.

**1.5. Limitaciones:**

- a) Referente al presente tema de investigación no existen instrumentos validados, en cuanto a los antecedentes principalmente aquellas investigaciones internacionales lo cual constituye un factor limitante para ubicar los antecedentes y plantear perspectivas de impacto con mayor envergadura.
- b) Existe restringida bibliografía respecto al clima institucional y desempeño docente.
- c) Inexistencia de apoyo financiero para la investigación, por lo que el presente trabajo es autofinanciado.
- d) Se utilizó el internet para poder acceder a la bibliografía sobre las variables tratadas.

## CAPÍTULO II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

A nivel internacional como antecedentes de la presente investigación se tiene los siguientes:

- a. Caligiore, I. (2011), realizó la investigación: “*Clima Organizacional y Desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes*”. Esta investigación es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Se aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con

el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

De la mencionada tesis se puede apreciar que el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes se relacionan de manera directa y significativa, el cual es muy favorable y sirve como punto de partida para la presente investigación.

- b. Rueda, M. (2012) del Instituto de Investigaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México, realizó la siguiente investigación “La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias”, el autor llegó a las siguientes conclusiones: De reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias menciona asimismo que es innegable el contexto mundial en el que se discute y se está poniendo a prueba este enfoque por competencias. Siendo propicio para mejorar las prácticas evaluativas y, con ello, contribuir a un sistema educativo más pertinente, equitativo y significativo para todos, en especial para sus maestros y los estudiantes que se preparan para vivir en una sociedad que ofrece un futuro incierto.
- c. Caballero, R. (2011), sustentó la investigación: “Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior”; en la Universidad Autónoma de Nuevo León. En dicho estudio el autor concluye afirmando que; Las óptimas condiciones físicas del centro de trabajo son un incentivo para estimular la productividad en los empleados, siendo este un factor motivante para un buen desempeño laboral. De igual manera concluye que; la ascendencia de puestos en el escalafón es un incentivo para estimular la productividad de los empleados,

por lo cual el docente lo considera irrelevante como motivante para su buen desempeño laboral, y finalmente concluye que; el deseo de ser reconocido como persona importante o valiosa es un incentivo para elevar la productividad de los empleados.

- d. Ochoa, M. (2011) presenta la tesis doctoral: El desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela; Concluye:

Universidad Abierta de Caracas Venezuela. La formación académica y la gestión educativa vienen a ser los pilares del Sistema Universitario Venezolano, de ahí que nuestro problema de investigación dice: ¿Qué relación existe entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela? El objetivo: Determinar la relación que existe entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela. Y la Hipótesis: Existe una relación positiva entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela. La investigación es de carácter cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo - correlacional. La muestra fue tomada probabilísticamente con un nivel de significancia del 5%. Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva (media, desviación estándar) e inferencial y para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba "r" de Pearson y la "t" de Student, el que nos permitió deducir que existe una correlación significativa muy fuerte ( $r=0.851$ ), con lo que concluimos que existe una relación directa y positiva fuerte entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela.

De la mencionada tesis se puede apreciar que el desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes

de Mérida Venezuela, se relacionan también de manera directa y significativa, el cual es muy favorable y sirve como punto de partida para la presente investigación.

### **2.1.2. A nivel nacional**

- a. Ramos, S. (2011) sustenta su tesis de maestría: “El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ciudadela Pachacutec de Ventanilla “; en la EPG de la UNE donde llegó a las siguientes conclusiones: primero con respecto a las interrogantes, se puede afirmar que existe una correlación positiva media moderada entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, pero no moderada en el desempeño de los docentes y según los resultados, se ha establecido que el estilo de liderazgo que predomina en los directores de la ciudadela Pachacutec es el Laissez Faire y el autoritario.

En la mencionada tesis se puede apreciar que el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ciudadela Pachacutec de Ventanilla, se relacionan también de manera directa y significativa, el cual sirve como punto de partida para la presente investigación por la variable desempeño docente.

- b. Mamani, M. (2011) en su tesis de maestría sobre: *El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico “Vigil” Tacna*, manifiesta que se caracteriza por ser negativo debido a los conflictos entre docentes, administrativos y los directivos de la institución. Esto se debe prioritariamente a los sistemas de control, falta de oportunidades para la autorrealización y compromiso organizacional. Por otro lado, se concluye en la investigación que la motivación de logro profesional de los alumnos es baja; no se sienten motivados por falta de esfuerzo, bajo interés y lo que llama la atención es la poca predisposición para estudiar. También los estudiantes perciben los

conflictos interpersonales entre docentes, administrativos y directivos, lo que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.

- c. Santiago, A. (2012), realizó la investigación: “*Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente*”. La investigación fue descriptivo correlacional, realizado con la finalidad de determinar el índice de relación que existe entre la inteligencia emocional del director y el desempeño de los docentes de secundaria de adultos en las instituciones educativas públicas del distrito de Bellavista el año 2009.

La muestra estuvo conformada por 100 sujetos, seleccionados de forma probabilística. Los resultados encontrados permiten demostrar la hipótesis estadística, determinándose una relación positiva considerable, con una  $r$  de Pearson de 0,82, y llegando a las siguientes conclusiones:

El 39% de los datos confirman la presencia de bajas manifestaciones de la inteligencia emocional del director, en los indicadores intrapersonal, interpersonal y capacidad emocional.

Del mismo modo se confirmó el bajo nivel de desempeño docente en casi la mitad del profesorado de secundaria de adultos.

Se confirmó además que el 45% de los docentes encuestados presenta un nivel de desempeño regular.

Con esta tesis, podemos discriminar el trabajo y sobre todo el liderazgo del director para crear un clima institucional satisfactorio para los docentes y la comunidad educativa, en este caso como nuestra tesis menciona solo a los docentes, observamos el comportamiento de ellos además de cuál es la relación que tiene el director con respecto a su desempeño docente específicamente en el aula.

- d) León, K. (2012) sustentó la tesis “El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Callao, en el año 2010” en la EPG de la UNE donde llegó a las siguientes conclusiones:

Que, entre estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente, existe una relación significativa considerable, según los docentes. Así queda demostrado en la interpretación de las tablas Nro.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. En consecuencia, el estilo de liderazgo del director influye en 70.09 en el nivel de desempeño docente, y el 29,91% es afectado por todos factores.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Clima institucional.**

Durante mucho tiempo la palabra “clima” ha sido usada de modo general y con cierta imprecisión para describir la “sensación o la atmósfera de las organizaciones”. Es por eso que en este estudio la variable *clima institucional* es una de las variables centrales ya que se parte del supuesto que un buen clima es condición necesaria para el éxito de cualquier institución.

Son muy variadas las consideraciones respecto al clima Institucional. Ante ello se mencionan algunas:

Por otra parte; en toda organización son de gran importancia la cultura y el clima institucionales, en virtud de que son factores que favorecen u obstaculizan el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de la misión.

La cultura y el clima Institucionales están influidos por la normatividad, organización y comunicación institucional, y se manifiestan, entre otras cuestiones, por la satisfacción, cumplimiento de responsabilidades y sentido de pertenencia a la institución de los miembros de la comunidad.

“La cultura y el clima de manera diferente, toda organización crea su propia cultura o clima, para esta investigación cultura” es la norma y valores del sistema forma y la manera en que los reinterpreta en el sistema formal”. (K-Kahn, 1983, p.133).

Asimismo, el clima institucional está estrechamente ligado con la motivación de los docentes. Si la motivación es elevada, el clima institucional tiende a ser alto y proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre los docentes. Cuando la motivación es baja, sea por frustración o por barreras a la satisfacción de las expectativas individuales, el clima institucional tiende a bajar. El clima institucional bajo se caracteriza por estado de desinterés, apatía, insatisfacción y depresión; en algunos casos puede transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación.

Si existe un conflicto, es que existe una parte que no se encuentra de acuerdo con la forma en que se están llevando a cabo las cosas, lo que implica que no se ha podido lograr un consenso ni menos una unanimidad respecto de un tema.

### **2.2.2. Clima institucional favorable**

Esta investigación centra su atención en el Clima institucional, la cual se presenta como variable central, ya que se parte del supuesto de que un buen clima es condición necesaria para el éxito institucional, ya que permite observar “la atmósfera de trabajo tal como es percibida y experimentada por los integrantes de la organización”, lo cual permitirá a la institución adaptar las políticas y estrategias corporativas a las reales necesidades de sus trabajadores.

### **2.2.3. Enfoques del clima institucional**

Existen diferentes enfoques que definen el clima institucional. El uso de unos u otros depende de las necesidades de la institución, es decir, del objetivo de la medición del clima institucional.

a) Al definir clima institucional como las percepciones de los miembros sobre la organización, se integran tanto las características personales del individuo como las características organizacionales.

- b) Las características organizacionales son percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en ese medio ambiente. Es importante tener presente que la percepción es un concepto que teóricamente es descriptivo y no evaluativo, lo que es muy importante para distinguir clima del concepto de satisfacción laboral, que implica una evaluación de parte del individuo que trabaja en la organización.
- c) El clima da cuenta de la “organización percibida”, por lo que su medición no necesariamente refleja la realidad tal cual es.
- d) Al considerar clima institucional como la percepción de los miembros de la organización de aquellos aspectos del ambiente organizacional que están más cercanos a la experiencia del individuo, vemos que el clima institucional recibe ciertas influencias. Estas son las variables de posición, individuales y del ambiente laboral interno. Además, interactúa con las actitudes, sentimientos y expectativas de trabajo de los miembros de la organización.
- e) A diferencia de las aproximaciones subjetivas y objetivas, esta definición interaccionista explica satisfactoriamente las diferencias que se producen en los climas de distintos grupos de la organización.
- f) Esta definición utiliza tanto elementos subjetivos como objetivos, no estableciendo claras distinciones entre los individuos y el marco organizacional.
- g) De lo anterior desprende que en una organización pueden existir diferencias de percepción que configuran un número de sub – climas que, en su conjunto, constituyen el clima de la organización.

#### **2.2.4. Factores del clima institucional**

“Una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización” (Tagiuri, 1968, p.95)

Resalta como propiedad que define al clima laboral, factores o atributos del ambiente interno de la organización, expresión muy genérica que no describe la constitución del concepto.

“Clima laboral es la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto del trabajo” (Weinert; 1987, p. 67).

Las diferencias se deben principalmente a los siguientes factores:

- a) Se reflejan variaciones del clima a través de los distintos grupos de trabajo, departamentos o divisiones funcionales de una organización. Estas se explicarían principalmente por diferencias en los tipos de objetivos, trabajos y funciones organizacionales.
- b) Las diferencias en las características personales de los individuos reflejan variaciones en el clima, es decir, el clima arrojaría diferencias en relación a los atributos de personalidad, estilos cognitivos, habilidad, adaptabilidad, necesidad de poder, edad, sexo e inteligencia.
- c) La tendencia existente en los funcionarios a percibir en forma distinta entre diferentes niveles jerárquicos y a percibir más homogéneamente al interior del mismo nivel.

#### **2.2.5. Teorías y conceptos relacionados a clima institucional**

Además, implica en el contexto de la misión y visión de la institución, cuando los miembros no se sienten parte de la organización y consideran la institución como un espacio de trabajo sin comprometerse con los intereses y objetivos institucionales, o por el contrario pueden sentirse actores de la realización de los objetivos comunes, dando resultados positivos.

Según Salazar, (1980) Una organización es una institución en la que un grupo de individuos con funciones particulares unen sus esfuerzos para lograr que dicha institución logre los objetivos

necesarios para consolidar su misión y visión; la idea de una organización es que se logre una coordinación de los intercambios y transacciones entre los particulares individuos, independientes y autónomos para lograr construir y lograr objetivos comunes desde las particularidades de cada actor presente en una institución (p. 49).

Si el clima institucional mediatiza el compromiso de los miembros con la institución, se le debe mejorar; para tal fin se debe por un lado optimizar el desarrollo organizacional mejorando los procesos de gestión de recursos humanos a través de comunicaciones más precisas y específicas y por el otro se debe optimizar el desarrollo personal y la formación profesional, explicitando el objetivo institucional para que desde sus propias funciones sean eficientes en el logro de sus objetivos comunes y por último establecer un sistema de gestión de personas donde se evalúe las carencias y necesidades con el que se cuenta.

Todo esto contribuirá a generar un clima de trabajo agradable y productivo que comprometa al trabajador con las intenciones de la organización. Y a un profesional docente dotará de objetivos claros acerca de su función en la institución educativa, haciéndolo más comprometido, eficiente y productivo.

Aplicando en la institución educativa los elementos de la definición de clima institucional, como el conjunto de factores que influyen en la forma cómo se percibe y se siente en relación al trabajo y las circunstancias en las que se realiza; se puede señalar, por ejemplo, el estilo de gestión del director: la relación que establece con su personal y las reglas o parámetros que propone para el trabajo colectivo. Y por otro lado la dimensión personal de los docentes con sus particularidades psicosociales, que reaccionan con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia; frente a un estilo autoritario, democrático o permisivo de la autoridad.

### **2.2.6. Teoría de clima institucional**

Definición fundada en una dimensión de la percepción consensuada de las personas del ambiente de una organización, como una especie de colectivo subjetivo del sentir de los miembros. Lo que hace que la afirmación no tenga suficiente objetividad.

Según Forehand y Von; (1965) El clima laboral es como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización (p.55)

Las percepciones del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Otro grupo de variables son las intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización.

Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

### **2.2.7. Análisis del clima institucional**

Manteniendo el criterio de análisis precedente. Un análisis referido a observar la falta de determinación en el uso adecuado de los conceptos, mas no de las definiciones que poseen los referidos conceptos, ya que los elementos de definición indistintamente se encuentran en los tres conceptos.

Por esta razón se hará uso de estas diversas definiciones que sean de mayor utilidad en la fundamentación de la variable clima institucional y sus dimensiones.

Respecto a clima institucional, por razones de criterio y elementos doctrinales definitorios, existen diversas formas de concebir y dimensionar; lo cual no obstaculiza, tampoco desvirtúa la legítima comprensión del tema; mas por el contrario lo enriquece y lo amplía dentro del dinamismo de las concepciones intelectuales.

De las diversas definiciones sobre el clima institucional será de particular importancia aquellos que consideren los elementos constitutivos más relevantes e indispensables en la estructura del concepto referido.

“El clima institucional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de el mismo” Para (Hall; 1996, citado por UNCP, 2008, p.110).

Fundamenta la definición desde la percepción de los empleados de las propiedades del ambiente laboral.

*“El clima institucional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas de su medio laboral en el que se desarrolla el trabajo cotidiano”* Para (Alvarado; 2003, citado por, UNCP 2008, p. 214).

Considera como esencial la percepción del Grado de satisfacción de las personas en su medio laboral.

Según Ruiz; (2004) Clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndome al espacio de trabajo, en primer lugar, para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal, los aspectos básicos, nos conduce a poder tener un clima adecuado, lógicamente dependiendo del contexto, tiempo y espacio (p. 69).

Entiende el clima institucional como el ambiente laboral y se limita a describir sin distinción, ni jerarquización de elementos o caracteres. Además, expresa una especie de opinión y no una definición por el uso inadecuado de los verbos.

En este orden de análisis, también el concepto de clima laboral aporta diversos elementos a través de las siguientes definiciones:

Según Peiro y Prieto; (1996) El clima laboral es como una dimensión fundada a partir de la percepción de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo a la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones (p. 84).

Definición fundada en una dimensión de la percepción consensuada de las personas del ambiente de una organización, como una especie de colectivo subjetivo del sentir de los miembros. Lo que hace que la afirmación no tenga suficiente objetividad.

### **2.2.8. Tipos de sistema organizacional**

A partir de la diferente magnitud de las variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

- a) **Sistema I: Autoritario.** Este sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de organizaciones es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

- b) **Sistema II: Paternalista.** En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas en límites de cierta flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.
- c) **Sistema III: Consultivo.** Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.
- d) **Sistema IV: Participativo.** Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

El clima institucional es un objeto de estudio complejo, pero al mismo tiempo desafiante e importante. Desde el momento en que la organización supone la interacción de personas, cada una de ellas, con sus valores, emociones, necesidades, conocimientos y experiencias previas, necesariamente se

genera una atmósfera que hemos llamado clima. El clima es producido por esa interacción entre personas, cosas y tecnología, pero al mismo tiempo moldea y dirige a esas personas.

### **2.2.9. Diferencia entre cultura y clima**

Para comprender el tema propuesto en este trabajo, se deben aclarar los conceptos referidos a cultura y clima Institucional.

La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia catorce (cultivar, morar) y colows (colono, granjero, campesino). La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado.

Considera la percepción de características propias y peculiares de una organización como sustento de la definición, haciendo notar que en dicha percepción se origina el clima institucional.

“el clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como la perciben los miembros de ésta” (Moberg, 1990, p. 16)

La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica Institucional. En cambio, las organizaciones poseen una cultura que le es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforma. Ante esta situación cultura y clima resultan según los especialistas, tales como la consultora algo difícil de entender debido a que están asociados dichos conceptos.

En si la cultura precede al clima y actúa como su base o fundamento. Por lo tanto, la cultura es el factor permanente de la que el clima se deriva, pero

mientras la cultura es más constante, el clima es más variable. Los factores internos o externos que actúan sobre él lo pueden hacer variar en cualquier momento. Se pudiera concluir que la cultura es un gran factor de éxito, sin embargo, es importante citar que es un elemento Institucional difícil de manejar.

#### **2.2.10. Tipos de Liderazgo**

En opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, existen pocos tipos de liderazgo. En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

El liderazgo es el conjunto de que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como Otras definiciones son: -"El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos.

El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

Otro de los conceptos que está ganando terreno en los últimos años es el de **neuroliderazgo**, el cual hace referencia a una disciplina derivada de la **neuroeconomía** que se apoya en conocimientos derivados de la **psicología** y la **neurociencia** para formar mejores líderes y lograr una mejor gestión empresarial.

Entre ellas tenemos lo siguiente:

- a) **Líder carismático**: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.
- b) **Líder tradicional**: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reino.
- c) **Líder transformacional**: El modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass (1985) hace hincapié en actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. Es por ello que el líder demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía (Bass, 1994).
- d) **Líder legítimo**: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Es una contradicción, *por si* lo único que puede distinguir a un *líder* es que tenga *seguidores*: sin seguidores no hay líder.

La palabra "liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad).

Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado.

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a las personas, así ellas te tratarán.

#### **2.2.11. Dimensiones del clima institucional**

Habiendo considerado los autores, el clima institucional dentro del contexto de las instituciones educativas y tomando en cuenta las dimensiones del clima institucional en el citado contexto, tales como: identificación, confianza comunicación y apoyo, liderazgo y manejo de conflictos, optimización de capacidades y participación; propuestos por Bris (1999) en su libro "Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los Centros de Educación".

Bajo la orientación de estas propuestas y los argumentos temáticos sobre clima institucional y optando por un criterio semántico se plantea cuatro dimensiones del clima institucional, y además porque se adapta a la unidad

de análisis, que es una institución educativa. Las cuales se describe a continuación.

#### **a) Identificación**

Según, Erikson (1964) relaciona psiquis, cultura e historia con el destino individual, El problema de la identidad es, (tal como el término connota) la capacidad del ego de sostener la identidad y la continuidad ante un destino cambiante. Pero el destino siempre se entrelaza con cambios y condiciones inherentes que son el resultado de las etapas de la vida y cambios del entorno, lo que ocurre todo el tiempo. La identidad connota una determinada elasticidad para poder mantener patrones esenciales durante el proceso de cambio. Así, extraño como parezca se requiere de una identidad muy bien constituida para tolerar un cambio radical, la identidad bien constituida se ha organizado a sí misma entorno a valores básicos que todas las culturas tienen en común (pp. 96-97).

La cultura organizacional descansa sobre la identidad organizacional, así como la conciencia descansa sobre los reclamos conflictivos del inconsciente. La identidad organizacional es la formación de un compromiso teniendo en cuenta los objetivos contradictorios de los miembros de la organización. Es un producto de la cultura organizacional, de su historia, de la psicología de sus miembros y de la psicología de los líderes actuales, los pasados y los que vendrán.

#### **b) Confianza, comunicación y apoyo**

“La convivencia puede entenderse como aquel estado en el cual una pluralidad de individuos diversos y diferentes se tratan entre sí en términos de reconocimiento, tolerancia e imparcialidad, pudiendo así vivir unos con otros de manera pacífica y segura” (Rentería, y Quintero, 2009, p. 87).

La convivencia es el hecho de vivir con otras personas, respetándolas y aceptándolas como son, y no como nosotros queremos que sean. Un relacionamiento humano, es el medio principal para situarnos delante del mundo; el hombre comienza a ser persona cuando es capaz de relacionarse con los otros, y dependiendo del grado de integración que consiga será su realización en la convivencia.

“... es por ese motivo que el ambiente que se vive en la escuela a partir de las relaciones humanas entre sus miembros determinan el estado de ánimo de la organización” (Universidad Peruana Cayetano Heredia, Proyecto Educativo Institucional Estratégico, 2001, p.57).

También se puede afirmar que para que haya un ambiente de armonía, trabajo en equipo, confianza mutua y relaciones interpersonales respetables, en la institución educativa, debemos procurar que se disfrute de un espacio acogedor y se establezcan excelentes vínculos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.

La lectura del cuadro permite realizar un análisis del estado de ánimo que domina las relaciones humanas al interior de la institución. De la misma forma diseñar un conjunto de estrategias tendientes a lograr que los profesores, alumnos, padres de familia asuman los desafíos de la educación con una actitud de ambición, es decir con una actitud abierta al cambio y con firmes opciones por hacer de la escuela pública un espacio donde se brinde educación de calidad para la comunidad.

**Confianza:**

El término confiabilidad es usado generalmente para expresar un cierto grado de seguridad de que un dispositivo o sistema opera exitosamente en un ambiente específico durante un cierto periodo de tiempo. La moderna concepción cuantitativa de la confiabilidad tuvo sus orígenes en la tecnología militar y espacial. Sin embargo, el incremento en la complejidad

de los sistemas, la competitividad en el mercado, y la creciente competencia por presupuesto y recurso han originado la expansión de la disciplina a muchas otras áreas. Cuando la confiabilidad se define cuantitativamente puede ser especificada, analizada, y se convierte en un parámetro del diseño de un sistema que compite contra otros parámetros tales como costo y funcionamiento.

De acuerdo a la mayoría de las teorías que la abordan, se trata de una suspensión temporal de la situación básica de incertidumbre acerca de las acciones de los semejantes; gracias a ella, es posible suponer un cierto grado de regularidad en las acciones sociales, simplificando el funcionamiento de la sociedad.

En la óptica de la teoría estructural- funcionalista planteado por el sociólogo francés Emile Durkheim, por el año 1919, quien sostiene que los elementos de una estructura social son interdependientes entre sí, y la variación de un elemento repercute en los demás. A partir de este matriz de pensamiento, la confianza se considera por lo general la base de todas las instituciones, y funciona como correlato y contraste del poder, consistente en la capacidad de influir en la acción ajena para forzarla a ajustarse a las propias expectativas.

### **Comunicación**

Según *Fonseca, (2000)* “Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes” (p. 4).

“La comunicación es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte” (*Stanton, Etzel y Walker, 2007, p. 511*)

“La comunicación es el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos” (Hair y Mc Daniel, 2006, p. 484).

“El intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” (Chiavenato, 2006, p. 110)

En este punto, y teniendo en cuenta las anteriores ideas y definiciones, la comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

## **2.2.12. Manejo de conflictos.**

### **a. Liderazgo**

"actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo" (Kotter; 1988, p.76).

Por grupo debe entenderse un grupo pequeño, un sector de la organización, una organización, etc.

De tal definición surgen los dos campos fundamentales de liderazgo:

- El proceso intelectual de concebir los objetivos de la organización.
- El factor humano, esto es, influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en el logro de los objetivos.

“El liderazgo se caracteriza por lo siguiente:

- Concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión.
- Lograr un "network" cooperativo de recursos humanos, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad” (p.78).

La definición de liderazgo citada al principio contiene una palabra clave: "voluntariamente", que también podría traducirse como "de buena gana". No se trata sólo de influenciar a la gente sino de hacerlo para que voluntariamente se empeñe en los objetivos que correspondan. Por lo tanto, excluimos del concepto de liderazgo la influencia basada en la coerción. Puede concluirse que liderazgo y motivación son dos caras de una misma moneda, en donde la primera mira al líder y la segunda a sus seguidores; por lo tanto, también podemos afirmar que liderar es provocar motivación. Conforme se consolida la teoría de la administración y de las organizaciones, ha cobrado fuerza el estudio del liderazgo como una función dentro de las organizaciones. Esta perspectiva enfatiza " las circunstancias sobre las cuales grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos".

El líder se diferencia de los demás miembros de un grupo o de la sociedad por ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de éstas. El líder adquiere status al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas. El líder tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo.

Según K-Kahn, (1983) puede ser definido como la capacidad para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo. Entonces, liderar una organización es el arte de reunir todas las facetas del manejo de ésta en busca de una mayor competitividad. Cualquiera sea su perfil del equipo directivo, como líderes deben compartir cuatro competencias básicas: Manejo de la atención, manejo de los significados, manejo de la confianza y manejo de sí mismo. (p.79)

#### **b. Conflictos:**

Una definición de negociación nos indica que es el proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo ganar-ganar. la razón

para que al final de una negociación ambas partes puedan creer que han ganado es que ni los intereses ni los valores tienen por qué ser opuestos, y es responsabilidad de los negociadores descubrir los puntos complementarios para desarrollar una negociación con el esquema ganar-ganar.

Abarca los siguientes puntos: Separar las personas del problema. Cuando uno se refiere a la “otra parte”, nos olvidamos con frecuencia que son personas, al igual que nosotros, que sienten emociones, tienen su propia escala de valores, tienen vivencias diferentes y son impredecibles.

“Es importante comprender que todo negociador tiene dos tipos de intereses: en la esencia y en la relación con la otra parte. Por ello, no es bueno comenzar una negociación con el propósito de vencer a toda costa”. (Fisher, Ury y Patton, 1993, p. 132).

- Centrarse en los intereses y no en las posiciones. La negociación basándose en posiciones (“yo quiero esto”), es menos eficaz que si se realiza basándose en intereses (“¿para qué quiero esto?”). Los argumentos, demandas e interpretaciones son la punta del iceberg. Busque la verdadera razón en los sentimientos, frustraciones, temores, emociones, deseos.

- Inventar opciones de mutuo beneficio. Por ejemplo, dos niños, hombre y mujer, se disputaban una naranja. La madre decidió partirla por la mitad. Éste se preparó un jugo con su mitad y echó a la basura la cáscara. La niña ralló la cáscara y obtuvo la mitad de la ralladura de naranja que necesitaba para preparar un postre y echó a la basura la pulpa. La solución ideal salta a la vista. La invención creativa buscando intereses comunes o complementarios es una necesidad para generar múltiples acuerdos que sean de beneficio para ambas partes. Primero se debe inventar; luego, decidir.

- Insistir en que los criterios sean objetivos. La necesidad de criterios objetivos es fundamental para lograr una solución basada en principios, no en presiones. Debemos concentrarnos en los méritos del problema, no en

el temple de las partes y ser abiertos a las razones, pero cerrados ante las amenazas.

### **2.2.13. Optimización de capacidades y participación**

El ser humano cuenta con una serie de capacidades (cognitivas, funcionales, motoras, emocionales y psicosociales) que le permiten su adaptación al entorno y dar respuesta a las exigencias de éste. Cada una de ellas tiene un papel específico en dicho proceso de adaptación. Por ejemplo, gracias a las capacidades motoras podemos andar, caminar, realizar, en definitiva, cualquier tipo de acción que implique movimiento, de una forma coordinada. En el caso concreto de las capacidades cognitivas, éstas nos permiten llevar a cabo actividades tales como reconocer a las personas que nos rodean, imaginar lo que voy a hacer mañana, o recordar lo que hice el día anterior.

La Estimulación Cognitiva puede ser aplicada a cualquier individuo, puesto que cualquiera de nosotros podemos mejorar nuestras capacidades para ser más hábiles y diestros. En estos casos, los objetivos de este tipo de intervención son: a) desarrollar las capacidades mentales; y b) mejorar y optimizar su funcionamiento.

#### **a. Iniciativa**

“La iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía” (Frese y Fay 2001, p. 76).

La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones socio laborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados.

Los estudios sobre personalidad proactiva, variable claramente relacionada con la iniciativa personal, aportan cierta evidencia indirecta complementaria. Los individuos que muestran una personalidad proactiva, presentan niveles mayores de satisfacción laboral debido a que eliminan en mayor medida las situaciones que pueden deteriorar su satisfacción con su trabajo. Sin embargo, es importante notar que los estudios realizados alrededor de la relación entre estas variables utilizan una medida general de la satisfacción laboral sin identificar diferencias en sus facetas intrínseca, extrínseca y social.

#### **b. Control y recompensas**

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

En el ejemplo del hambre, evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; es decir, cuanto más hambre tengamos, más directamente nos encaminaremos al satisfactor adecuado. Si tenemos hambre vamos al alimento; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin

de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en, qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

### **c. Relación con estudiantes y padres de familia**

La acción comunicativa representa un papel de suma importancia para todo docente, cabe destacar que, aunque el docente cumple muchas otras funciones dentro de alguna institución educativa, no debe obviar que es esencialmente un ser humano que participa directamente en el desarrollo humano de las nuevas generaciones, su misión es importante porque gracias a su función es posible la evolución de la especie humana.

Según Beltrán, (1992) El ser humano depende de sus padres durante mucho más tiempo que el resto de los animales, y su educación resulta prolongada, al ocupar gran parte de su tiempo en aprender a desarrollar sus múltiples facultades naturales. Sin embargo, esto se debe a que el ser humano posee una capacidad ilimitada de aprendizaje ya que es el proceso por medio del cual se adquieren conocimientos durante toda su vida (p. 19).

En efecto, esa capacidad ilimitada de aprendizaje que posee el ser humano no sería posible, si no existiese alguien que desempeñara el rol social de enseñar a las siguientes generaciones: el docente.

Desde la perspectiva Humanista el docente debe considerar que la comunicación en el aula debe tener carácter clínico o didáctico en el sentido de que el docente tiene que reconocer que su misión es la de optimizar el desarrollo de los aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científica y actuando de una manera profundamente objetiva.

Este reconocimiento elimina los convencionalismos de docentes prepotentes y agresivos que generan stress en los estudiantes y promueve la concientización de que la comunicación es un acto en el cual tanto el docente como el estudiante se encuentran entre sí como lo que son seres humanos en un proceso de aprendizaje.

Al final de este tópico es pertinente anotar que los sustentos temáticos de las siete dimensiones le dan consistencia semántica a la variable clima institucional y le garantiza sus existencias dentro de la categoría de los fenómenos sociales como realidad. Los mismo que serán evidenciados, percibidos en los indicadores y estos a su vez serán escrutados por el cuestionario.

### **2.3. Desempeño docente.**

#### **2.3.1. Definiciones de desempeño docente**

Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor.

Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado.

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes, de igual manera podemos otros autores definir al desempeño docente como:

Según Pávez, (2001) El desempeño docente es una práctica profesional de docencia en las funciones técnico – administrativas y la ejecución de proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes, para el logro de su desarrollo integral, actuando como facilitador del aprendizaje, promotor de experiencias educativas y con suficiencia para utilizar estrategias y recursos que produzcan la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores (p.22)

Hoy día necesitamos a nuestros docentes apropiándose del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo. Tampoco se trata de un mero desafío cognitivo. Es deseable una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y que tiene que ver con la formación de personas. Es, finalmente, un desafío práctico: requiere capacidades. Las habilidades y los desempeños son imprescindibles tanto como los conocimientos y las aptitudes.

La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte, detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia, apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

Es todo esto lo que hace que la respuesta a esta pregunta resulte más compleja en tanto que la actuación profesional del docente se realiza en diversos ámbitos y con diversos sujetos.

En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.

Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.

Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar.

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente.

Finalmente, el aspecto que consideramos más importante y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente recto y ejemplar.

En cada ámbito de su quehacer profesional se esperan resultados. El aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, es el principal. Pero también se espera que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración es responsable y eficaz, respecto a la tarea colectiva e institucional. Se espera, así mismo, que los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional. Toda la sociedad espera tener pruebas de la búsqueda de su excelencia personal y ética y de su crecimiento profesional.

Ha llegado el momento de pasar de una mirada centrada en los procesos, que empiece a fijarse crecientemente en los resultados.

Nuestros niños tienen que aprender más y mejor. Nuestros colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje.

Necesitamos promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre nuestros alumnos y sobre sus logros. Por eso estamos induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en lenguaje y matemáticas.

“Conceptualiza al desempeño docente “como al comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos “(Chiavenato, 2000, p.359).

En este sentido el desempeño laboral es de suma importancia para las organizaciones, ya que con esto se logra evidenciar la formación integral de ser humano como ente social significativo para el trabajo, y al mismo tiempo se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las organizaciones.

Según Benavides, (2002) Definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que “en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria (p.72).

Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Se puede concluir que el desempeño docente son el conjunto de comportamiento y destrezas que son observadas en un empleado y que hacen que este desarrolle su trabajo en forma eficaz y eficiente, logrando así los objetivos de la organización.

Según Milkovich y Boundreau (1994) el desempeño docente “tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización a producir comportamientos que afectan los resultados (p.146).

De esta conceptualización se deduce que el desempeño docente son características individuales que el trabajador posee para que definitivamente afecta en los resultados de la organización.

“El desempeño docente es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad” (Stoner, 2009, p.510)

Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Docente referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Según Chiavenato (2000) Presenta a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (p. 367).

Este autor en su conceptualización de desempeño docente mide diferentes factores como el actitudinal y el operativo que hace que las personas contribuyan en el logro de los objetivos.

### **2.3.2. Finalidad del desempeño docente**

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

Consideramos que la más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente. Es evidente que las necesidades de formación y capacitación de los docentes son diversas y que las propuestas uniformes y monocordes terminan siendo útiles sólo para un grupo pequeño a cuyas necesidades responde.

Por otra parte, un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas involucradas en el proceso educativo.

Así mismo, un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo permitiría el empoderamiento y la responsabilización individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos educativos nacionales, regionales, locales o institucionales, y a sus resultados.

La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes que se definirían sobre bases y condiciones reales. Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.

A cada docente le permitiría el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional.

Podría ser empleada para seleccionar y escoger a quienes hayan logrado un mayor desarrollo de las competencias necesarias, entre quienes quieren incorporarse a la carrera magisterial o a un centro educativo determinado.

Finalmente, podría ser útil para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados, o para sancionar, positiva o negativamente a los docentes, aplicando incentivos y estímulos o medidas punitivas a docentes individuales o a colectivos docentes.

### **2.3.3. La evaluación del desempeño docente**

Coens, citado por Vega (2007, p.20) “La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”.

La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones.

“El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo “(Chiavenato, 2000, p.198).

Se puede concluir que la evaluación de desempeño laboral posee indicadores que señalan que tan eficientemente y eficazmente cumple sus funciones un trabajador.

“La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado” (Werther (2000) citado por Vega 2007, p.43).

Interpretando este concepto podemos concluir que la evaluación del desempeño mide específicamente el trabajo integral del trabajador.

Chiavenato (2005) algunos de los principales objetivos vinculados a este subsistema de la gestión del desempeño son la adecuación del individuo al cargo, la capacitación, la promoción, los incentivos salariales por un buen desempeño, el mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados, el auto perfeccionamiento del empleado, las informaciones básicas para las investigaciones de recursos humanos, la estimación del potencial de desarrollo de los empleados, estímulo a mayor productividad, la oportunidad de conocimiento de los patrones de desempeño de la empresa, al retroalimentación de información al propio individuo evaluado, permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena planeación, permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente dependiendo de la forma de administración y otras decisiones de personal, como transferencia, licencias, cancelaciones, traslados (p. 96).

De esta conceptualización dada por Chiavenato podemos deducir que existen diferentes objetivos que persigue la evaluación de desempeño, pero entre las más importantes están: capacitación, promoción.

“La evaluación del desempeño va estrictamente vinculada a los incentivos y motivaciones personales, las correcciones de los problemas confrontados y la acción gerencial” (Chiavenato, 1996, p.98).

En línea en lo investigado hasta ahora, se puede decir que el proceso de evaluación del desempeño, constituye el paso en el cual se estima el rendimiento global del empleado. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutación, selección y orientación, Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones etc.

#### **2.3.4. Beneficios de la evaluación del desempeño**

Al respecto Chiavenato (2005, p.365) dice: cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiados son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

##### **a. Beneficios para el jefe**

- a) Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- b) Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- c) Comunicarse con sus subordinados para que comprenda la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema puedan conocer cuál es su desempeño.

## **b. Beneficios para el subordinado**

- a) Conocer las reglas del juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa es sus empleados.
- b) Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- c) Saber que disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc) y las que el propio subordinado deberá tomar por cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.)
- d) Autoevaluar y autocriticar su autodesarrollo y autocontrol.

## **c. Beneficios para la organización**

- a) Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- b) Pueden identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- c) Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los empleados (no sólo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo persona), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

De esta conceptualización se entiende que en toda organización es favorable la evaluación del desempeño, ya que con ella se puede tener conocimiento de las fortalezas y debilidades de los trabajadores.

Una vez conocidas estas se pueden superar, por consiguiente, es beneficio para todos los agentes que forman parte de la organización.

## **2.5. Formulación de Hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

1. Existe una relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.

### **3.5.2. Hipótesis específicas**

1. Existe una relación directa y significativa entre la identificación y la preparación profesional en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.
2. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.
3. Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.
4. Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y satisfacción en el trabajo en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.

## **2.6. Definición términos básicos utilizados**

- a.- Clima organizacional. - Es la percepción que los miembros de una organización tiene de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional.
- b.- Clima institucional. - Es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de él mismo.

- c.- Desempeño docente. - Es una práctica profesional de docencia en las funciones técnico-administrativas y la ejecución de proceso de enseñanza-aprendizaje, en el aula de clase con los estudiantes, para el logro de su desarrollo integral.
- d.- Iniciativa. - La iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía.
- e.- Clima laboral. - El conjunto de características que describen a una organización y que distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.
- f.- Desempeño laboral. - Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; esta constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.
- g.- Institución Educativa.  
Reglamento de gestión del sistema educativo, (2005) Es una comunidad de aprendizaje y enseñanza, que presta el servicio educativo dentro de determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema. En ella se toman decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, siguiendo los lineamientos de política, normas nacionales, regionales y locales; incorporados en su proyecto educativo institucional.

## **2.7. Identificación de Variables**

### **Variable 1: Clima Institucional.**

Según Ruiz; (2004) Clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndome al espacio de trabajo, en primer lugar, para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal, los aspectos básicos, nos conduce a poder tener un clima adecuado, lógicamente dependiendo del contexto, tiempo y espacio (p. 69)

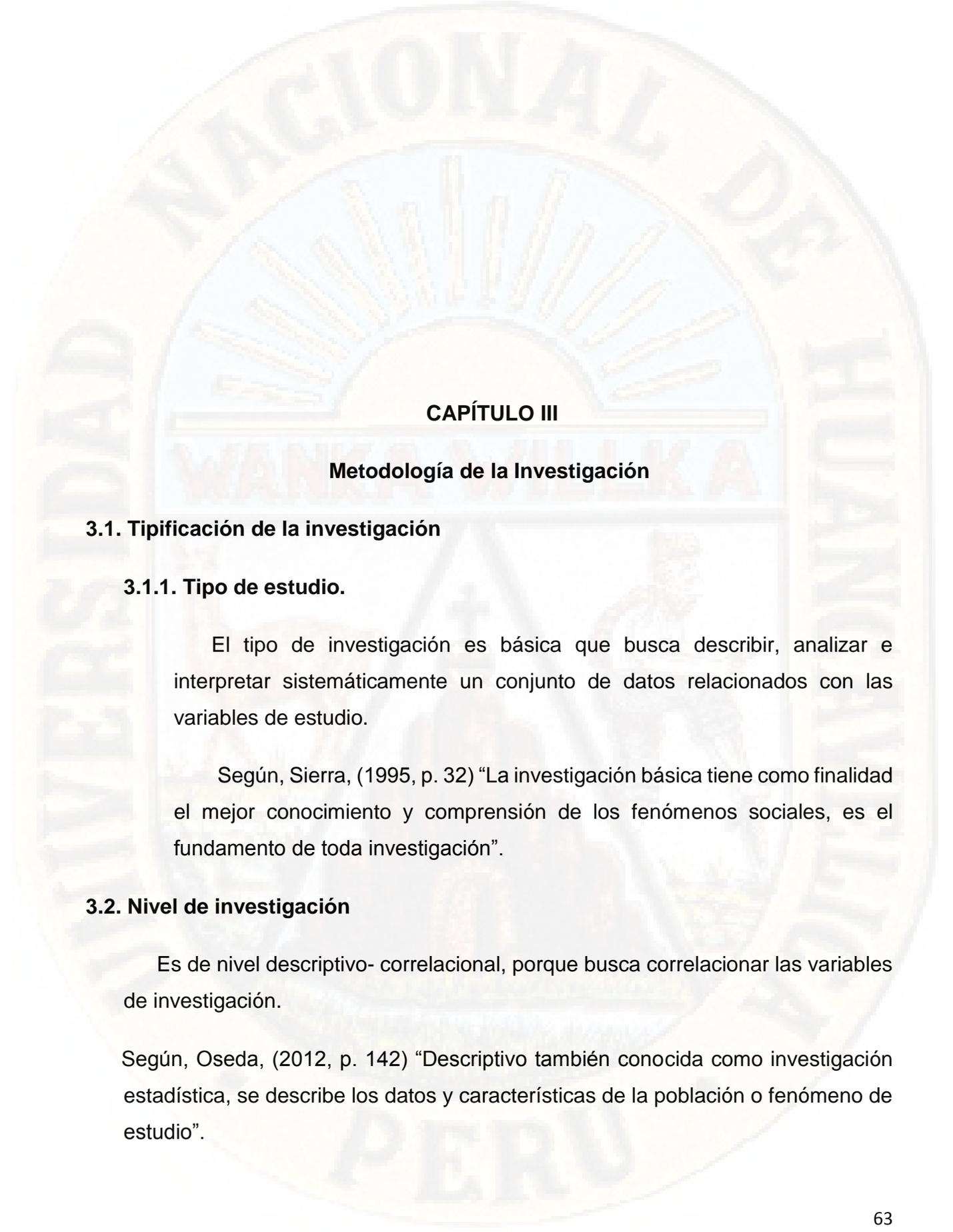
## Variable 2: Desempeño docente.

Según Pávez, (2001) El desempeño docente es una práctica profesional de docencia en las funciones técnico – administrativas y la ejecución de proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes, para el logro de su desarrollo integral, actuando como facilitador del aprendizaje, promotor de experiencias educativas y con suficiencia para utilizar estrategias y recursos que produzcan la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores (p.22).

### 2.8. Operacionalización de las variables

| VARIABLE   | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES          | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN  | INSTRUMENTO         |
|--|---|--|----------------------|---|---|---------------------|
| <b>VARIABLE 1.</b><br><br><b>CLIMA INSTITUCIONAL</b> | Es el estado de adaptación continua a una gran variedad de situaciones de la organización, para la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad y la de pertenecer a un grupo social, tener autoestima y autorrealización y mantener un equilibrio emocional | Es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, identificados y comunicándose constantemente y manejando el conflicto para optimizar la capacidad de gerenciar la educación en bien de los estudiantes. | Identificación       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce su trabajo en la Institución.</li> <li>Reconoce que existe principios institucionales.</li> <li>Contribuye a mejorar la imagen institucional.</li> <li>Participa en las actividades extracurriculares de la Institución.</li> </ul>   | Escala ordinal de Likert.<br><br>1. Muy deficiente<br>2. Deficiente<br>3. Regular<br>4. Bueno<br>5. Muy bueno | <b>CUESTIONARIO</b> |
|  |   |  | Comunicación         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Siente desconfianza entre los docentes.</li> <li>Considera que hay un ambiente de respeto.</li> <li>Da a conocer libremente sus puntos de vista.</li> <li>Siente que hay una comunicación.</li> <li>Siente desconfianza e inseguridad para expresar lo que siente.</li> <li>Considera que hay demasiado egoísmo entre docentes.</li> </ul>   |   |                     |
|  |   |  | Manejo de conflictos | <ul style="list-style-type: none"> <li>Considera que cuando hay conflictos institucionales alude al problema.</li> <li>Considera que ha llegado a acuerdos intermedios ante los problemas.</li> <li>Considera que promueve las relaciones interpersonales.</li> <li>Reconoce que existe un liderazgo del Director</li> <li>Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad de los directivos.</li> <li>Considera que existe agilidad en la toma de decisiones. Reconoce que el personal docente participa en la toma de decisiones.</li> </ul> |   |                     |

|  |  |   |                             |  |   |                     |
|--|--|---|-----------------------------|--|---|---------------------|
|  |  |   | Optimización de capacidades | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Considera que hay competencia desleal.</li> <li>• Siente que sólo algunos de los miembros se comprometen.</li> <li>• Observa que se realizan actividades de integración y bienestar.</li> <li>• Reconoce la ayuda y colaboración entre docentes.</li> <li>• Crees que existe ayuda y colaboración entre docentes.</li> <li>• Reconoce que todos participan, en busca del consenso.</li> </ul>   |   |                     |
| <b>VARIABLE 2.</b><br><br><b>DESEMPEÑO DOCENTE</b> | El desempeño docente es una práctica profesional de docencia en las funciones técnico – administrativas y la ejecución de proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes, para el logro de su desarrollo integral. | Es una práctica profesional de docencia en las funciones técnico-administrativas y la preparación profesional para la actuación docente y el permanente diálogo educativo sintiendo una satisfacción en el trabajo, para el logro de su desarrollo integral de los estudiantes. | Preparación profesional     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lee algunas revistas, periódicos pedagógicos.</li> <li>• Con frecuencia lee libros pedagógicos.</li> <li>• Participa en algún proyecto de innovación.</li> <li>• Identifica las dinámicas de grupo.</li> <li>• Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos.</li> <li>• Escribe algunas de sus experiencias pedagógicas</li> <li>• Maneja algunos programas en la computadora.</li> </ul>   | Escala ordinal de Likert.<br><br>1. Muy deficiente<br>2. Deficiente<br>3. Regular<br>4. Bueno<br>5. Muy bueno | <b>CUESTIONARIO</b> |
|  |  |   | Actuación Docente           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica el trabajo pedagógico antes de iniciarlo la sesión de clase.</li> <li>• Tiene previsto las capacidades respecto a su área y compartir.</li> <li>• Cree que la metodología que emplea está explícita en la programación anual, unidades didácticas acordes a los contenidos</li> <li>• Introduce innovación pedagógica.</li> <li>• Considera que los estudiantes conocen las capacidades para mejorar su aprendizaje.</li> <li>• Considera que potencia el trabajo cooperativo en los estudiantes.</li> <li>• Prevé estrategias para los estudiantes con necesidades educativas especiales.</li> </ul> |   |                     |
|  |  |   | Diálogo Educativo           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propicia lugares distintos al aula para hablar con sus alumnos.</li> <li>• En las horas de tutorías usted se dedica a dialogar con sus alumnos.</li> <li>• Piensa que todos los alumnos poseen la misma oportunidad.</li> <li>• Considera que los padres conocen el progreso de los alumnos sobre todo de sus hijos.</li> </ul>   |   |                     |
|  |  |   | Satisfacción en el trabajo  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.</li> <li>• Obtiene reconocimientos por el buen trabajo realizado</li> <li>• Se encuentra usted satisfecho con el aprendizaje</li> <li>• La Institución le posibilita la manera de seguir capacitándose.</li> <li>• La Institución le estimula para mejorar su trabajo pedagógico.</li> </ul>   |   |                     |



## CAPÍTULO III

### Metodología de la Investigación

#### 3.1. Tipificación de la investigación

##### 3.1.1. Tipo de estudio.

El tipo de investigación es básica que busca describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de datos relacionados con las variables de estudio.

Según, Sierra, (1995, p. 32) “La investigación básica tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, es el fundamento de toda investigación”.

#### 3.2. Nivel de investigación

Es de nivel descriptivo- correlacional, porque busca correlacionar las variables de investigación.

Según, Oseda, (2012, p. 142) “Descriptivo también conocida como investigación estadística, se describe los datos y características de la población o fenómeno de estudio”.

Correlacional tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracteriza porque primero se mide las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionar y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (p. 142)

### **3.3. Métodos de Investigación**

#### **3.3.1. Método general:**

Como método general se utilizará el científico, ya que es un procedimiento de actuación general seguido en el conocimiento científico, pues bien, se concreta en conjunto de trámites, fases o etapas.

*Para Asimov, citado por Sierra, (1995, p. 19) menciona que el método científico, en su versión ideal, consiste en:*

- 1.- Detectar la existencia de un problema.
- 2.- Separar luego y desechar los aspectos no esenciales.
- 3.- Reunir todos los datos posibles que incidan sobre el problema, mediante la observación simple y experimental.
- 4.- Elaborar una generalización provisional que los describa de la manera más simple posible: un enunciado breve o una formulación matemática. Esto es una hipótesis.
- 5.- Con la hipótesis se pueden predecir los resultados de experimentos no realizados aún y ver en ellos si la hipótesis es válida.
- 6.- Si los experimentos funcionan, la hipótesis sale reforzada y puede convertirse en una teoría o una ley natural.

Además, en la presente investigación se utilizó el método cuantitativo.

Según *Fernández (2003, p. 63)* “El investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras que el cualitativo se interesa en los resultados, pero lo considera base para un segundo estudio. Lo cuantitativo

es concluyente y extraño a los sujetos y está fundamentado en el Positivismo y el Empirismo Lógico”.

### **3.3.2. Método específico:**

Según Ávila, (2001, p.48) “El método descriptivo nos permitirá describir la realidad concreta y objetiva cuantitativamente”.

Método que permitió describir el comportamiento de las variables de la investigación.

Según *Ary y otros (1986, p.76)* “Los métodos estadísticos describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. Este nivel de investigación responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo”.

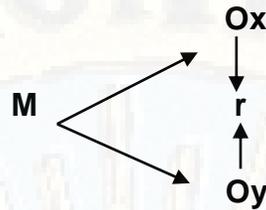
### **3.4. Diseño de Investigación**

En el presente trabajo de investigación se utilizó el diseño descriptivo – correlacional.

Según *De La Orden, (1985, p.105)* “El objetivo de los estudios correlacionales consiste en descubrir las relaciones existentes entre las variables que intervienen en un fenómeno, tratando de precisar su magnitud y el tipo – positivo o negativo - de tal relación (correlación)”.

Este tipo de investigación no solo mide las variables individuales, sino evalúan el grado de relación entre las dos variables, aportando una información explicativa.

El esquema es el siguiente:



Dónde: M = Muestra.  
Ox = Observación de la variable 1.  
Oy = Observación de la variable 2.  
r = Correlación entre dichas variables.

### 3.5. Población y muestra:

#### 3.5.1 Población:

Según Hernández, y otros, (2003, p. 304) sostienen: “población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Para el enfoque cuantitativo, las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

De modo que la unidad de análisis es una institución educativa, y la población objeto de estudio de la investigación la totalidad de los docentes de nivel primaria de la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” de Huancayo.

#### 3.5.2 Muestra:

En la presente investigación se trabajó con la totalidad de los 42 docentes.

Según Tarazona, (2004, p.29) “si la población es pequeña se debe estudiar completa...”, siendo esta una muestra censal.

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos son elementos funcionales que se articulan entre sí para viabilizar la investigación.

#### 3.6.1. Técnicas:

*Pontificia Universidad Católica del Perú, PUC (1998, p. 58)* Las técnicas de evaluación están referidas a aquellos conjuntos sistemáticos de regulaciones para realizar determinadas operaciones que nos procuren información que necesitamos para juzgar, en la práctica, los técnicos fundamentan los instrumentos que utilizamos, de allí que toda técnica está constituida por un conjunto de prescripciones que garantizan una certidumbre en la eficacia del procedimiento y de los instrumentos que empleamos en la evaluación.

#### 3.6.2. Instrumentos:

PUC (1998, p. 63) "... los instrumentos [. . .], son situaciones reactivas o estímulos que se presentan al sujeto evaluado para que evidencien, muestre y expliciten el aprendizaje adquirido".

En la presente investigación se utilizó las siguientes:

**Tabla N° 01**

| <b>TÉCNICAS</b> | <b>INSTRUMENTOS</b>                  |
|-----------------|--------------------------------------|
| Encuesta        | Cuestionario de Clima institucional. |
| Encuesta        | Cuestionario de Desempeño docente.   |

Para la variable clima institucional se utilizó el instrumento del cuestionario, el más utilizado en las investigaciones para recolectar datos.

Según Hernández y otros (2010, p.217) “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a seguir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema o hipótesis”.

Los mismos autores citados en el párrafo anterior, certifican la relación funcional de técnica e instrumento

“El instrumento básico de la observación por encuesta es el cuestionario”.  
(p.219)

Para la variable, desempeño docente se utilizó el instrumento del Cuestionario.

Se utilizó la escala de medición ordinal de tipo Likert

Según, *Hernández y otros (2010, p. 245)* La escala de Likert, consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta como afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los 5 puntos o categoría de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico.

### 3.7. Técnicas de Procesamientos y Análisis de Datos.

Se utilizará el programa SPSS v.20 para calcular los siguientes estadígrafos:

- Las Medidas de Tendencia Central:

$$\text{Media aritmética: } \bar{X} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_i + \dots + x_n}{n} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

$$\text{Mediana: } Me = \frac{x_{\left(\frac{n}{2}\right)} + x_{\left(\frac{n}{2}+1\right)}}{2}$$

$$\text{Moda: } Mo = LI + \frac{f_m - f_{(m-1)}}{2f_m - f_{(m-1)} - f_{(m+1)}} A)$$

- Medidas de Dispersión:

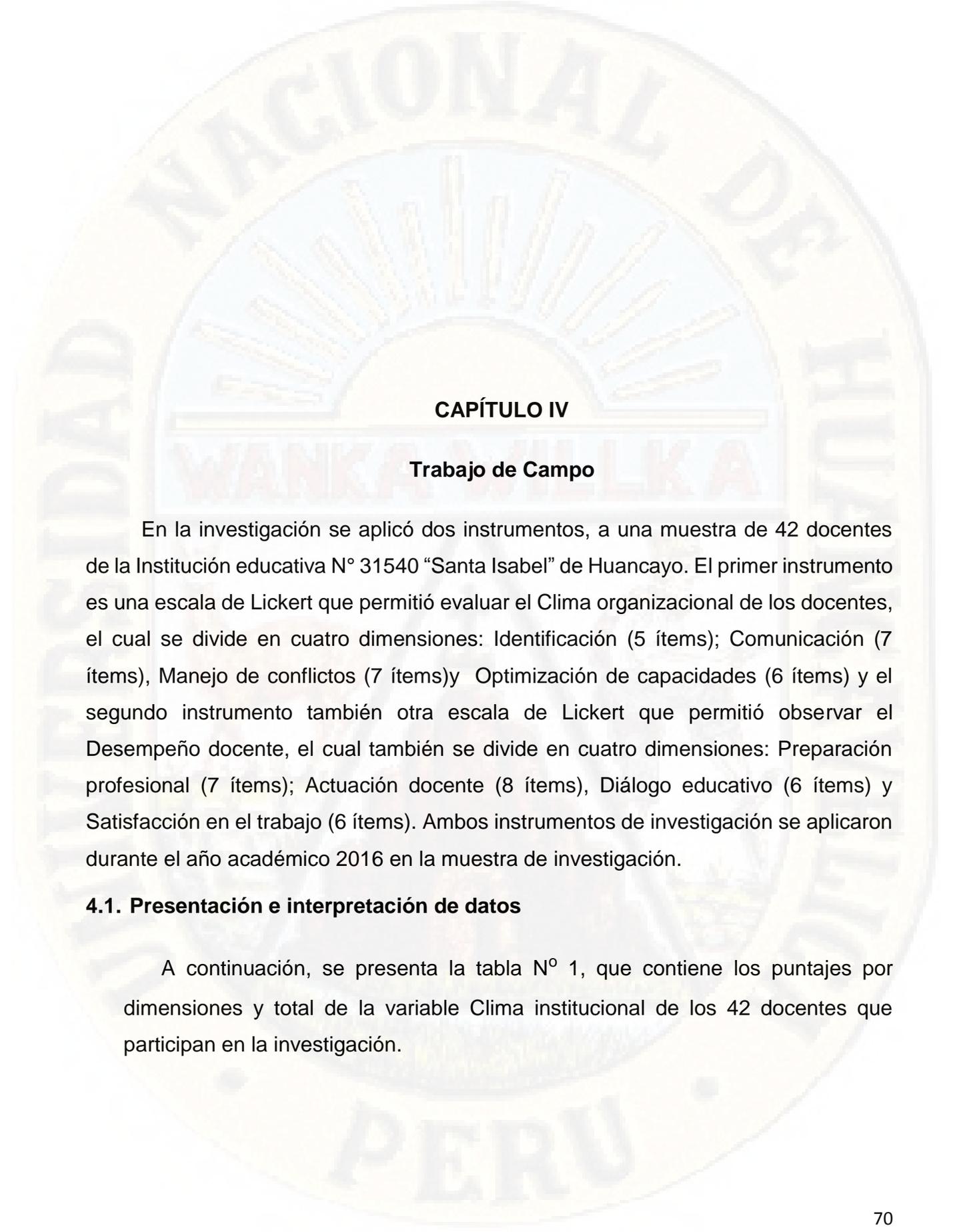
La varianza: 
$$S^2 = \frac{\sum_1^m (x_i - \bar{X})^2 f_i}{n}$$

Desviación Media: 
$$DM = \frac{\sum_1^m |x_i - \bar{X}| f_i}{n}$$

Coeficiente de variabilidad: 
$$CV = \frac{S}{\bar{X}} 100$$

Kurtosis: 
$$K = \frac{Q}{P_{90} - P_{10}}$$

La r de Pearson: 
$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$



## CAPÍTULO IV

### Trabajo de Campo

En la investigación se aplicó dos instrumentos, a una muestra de 42 docentes de la Institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” de Huancayo. El primer instrumento es una escala de Lickert que permitió evaluar el Clima organizacional de los docentes, el cual se divide en cuatro dimensiones: Identificación (5 ítems); Comunicación (7 ítems), Manejo de conflictos (7 ítems) y Optimización de capacidades (6 ítems) y el segundo instrumento también otra escala de Lickert que permitió observar el Desempeño docente, el cual también se divide en cuatro dimensiones: Preparación profesional (7 ítems); Actuación docente (8 ítems), Diálogo educativo (6 ítems) y Satisfacción en el trabajo (6 ítems). Ambos instrumentos de investigación se aplicaron durante el año académico 2016 en la muestra de investigación.

#### 4.1. Presentación e interpretación de datos

A continuación, se presenta la tabla N° 1, que contiene los puntajes por dimensiones y total de la variable Clima institucional de los 42 docentes que participan en la investigación.

**Tabla N° 1**  
**PUNTAJE Y NIVEL DEL CLIMA INSTITUCIONAL POR DIMENSIONES Y TOTAL**  
**Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” de Huancayo 2016**

| No | Dimensiones    |       |              |       |                      |       |                             |       | Clima institucional |       |
|----|----------------|-------|--------------|-------|----------------------|-------|-----------------------------|-------|---------------------|-------|
|    | Identificación |       | Comunicación |       | Manejo de conflictos |       | Optimización de capacidades |       |                     |       |
|    | Puntaje        | Nivel | Puntaje      | Nivel | Puntaje              | Nivel | Puntaje                     | Nivel | Puntaje             | Nivel |
| 1  | 16             | R     | 28           | B     | 25                   | B     | 26                          | B     | 95                  | B     |
| 2  | 18             | B     | 26           | R     | 21                   | R     | 13                          | D     | 78                  | R     |
| 3  | 25             | MB    | 28           | B     | 22                   | R     | 18                          | R     | 93                  | B     |
| 4  | 22             | MB    | 29           | B     | 21                   | R     | 14                          | D     | 86                  | R     |
| 5  | 15             | R     | 32           | B     | 16                   | D     | 19                          | R     | 82                  | R     |
| 6  | 17             | R     | 29           | B     | 22                   | R     | 19                          | R     | 87                  | R     |
| 7  | 25             | MB    | 25           | R     | 16                   | D     | 16                          | D     | 82                  | R     |
| 8  | 20             | B     | 35           | MB    | 22                   | R     | 18                          | R     | 95                  | B     |
| 9  | 21             | B     | 24           | R     | 25                   | B     | 13                          | D     | 83                  | R     |
| 10 | 17             | R     | 26           | R     | 25                   | B     | 23                          | R     | 91                  | B     |
| 11 | 17             | R     | 20           | D     | 18                   | D     | 18                          | R     | 73                  | R     |
| 12 | 18             | B     | 23           | R     | 27                   | B     | 21                          | R     | 89                  | B     |
| 13 | 12             | D     | 26           | R     | 27                   | B     | 24                          | R     | 89                  | B     |
| 14 | 18             | B     | 33           | B     | 23                   | R     | 13                          | D     | 87                  | R     |
| 15 | 21             | B     | 29           | B     | 27                   | B     | 21                          | R     | 98                  | B     |
| 16 | 25             | MB    | 28           | B     | 24                   | B     | 21                          | R     | 98                  | B     |
| 17 | 17             | R     | 31           | B     | 30                   | MB    | 21                          | R     | 99                  | B     |
| 18 | 17             | R     | 24           | R     | 15                   | D     | 12                          | D     | 68                  | R     |
| 19 | 17             | R     | 24           | R     | 26                   | B     | 18                          | R     | 85                  | R     |
| 20 | 14             | R     | 25           | R     | 22                   | R     | 17                          | D     | 78                  | R     |
| 21 | 19             | B     | 28           | B     | 19                   | R     | 16                          | D     | 82                  | R     |
| 22 | 16             | R     | 28           | B     | 25                   | B     | 26                          | B     | 95                  | B     |
| 23 | 18             | B     | 26           | R     | 21                   | R     | 13                          | D     | 78                  | R     |
| 24 | 25             | MB    | 28           | B     | 22                   | R     | 18                          | R     | 93                  | B     |
| 25 | 22             | MB    | 29           | B     | 21                   | R     | 14                          | D     | 86                  | R     |

|                         |      |    |      |    |      |    |      |   |       |   |
|-------------------------|------|----|------|----|------|----|------|---|-------|---|
| 26                      | 15   | R  | 32   | B  | 16   | D  | 19   | R | 82    | R |
| 27                      | 17   | R  | 29   | B  | 22   | R  | 19   | R | 87    | R |
| 28                      | 25   | MB | 25   | R  | 16   | D  | 16   | D | 82    | R |
| 29                      | 20   | B  | 35   | MB | 22   | R  | 18   | R | 95    | B |
| 30                      | 21   | B  | 24   | R  | 25   | B  | 13   | D | 83    | R |
| 31                      | 17   | R  | 26   | R  | 25   | B  | 23   | R | 91    | B |
| 32                      | 17   | R  | 20   | D  | 18   | D  | 18   | R | 73    | R |
| 33                      | 18   | B  | 23   | R  | 27   | B  | 21   | R | 89    | B |
| 34                      | 12   | D  | 26   | R  | 27   | B  | 24   | R | 89    | B |
| 35                      | 18   | B  | 33   | B  | 23   | R  | 13   | D | 87    | R |
| 36                      | 21   | B  | 29   | B  | 27   | B  | 21   | R | 98    | B |
| 37                      | 25   | MB | 28   | B  | 24   | B  | 21   | R | 98    | B |
| 38                      | 17   | R  | 31   | B  | 30   | MB | 21   | R | 99    | B |
| 39                      | 17   | R  | 24   | R  | 15   | D  | 12   | D | 68    | R |
| 40                      | 17   | R  | 24   | R  | 26   | B  | 18   | R | 85    | R |
| 41                      | 14   | R  | 25   | R  | 22   | R  | 17   | D | 78    | R |
| 42                      | 19   | B  | 28   | B  | 19   | R  | 16   | D | 82    | R |
| <b>Suma</b>             | 782  |    | 1146 |    | 946  |    | 762  |   | 3636  |   |
| <b>Media aritmética</b> | 18,6 |    | 27,3 |    | 22,5 |    | 18,1 |   | 86,57 |   |

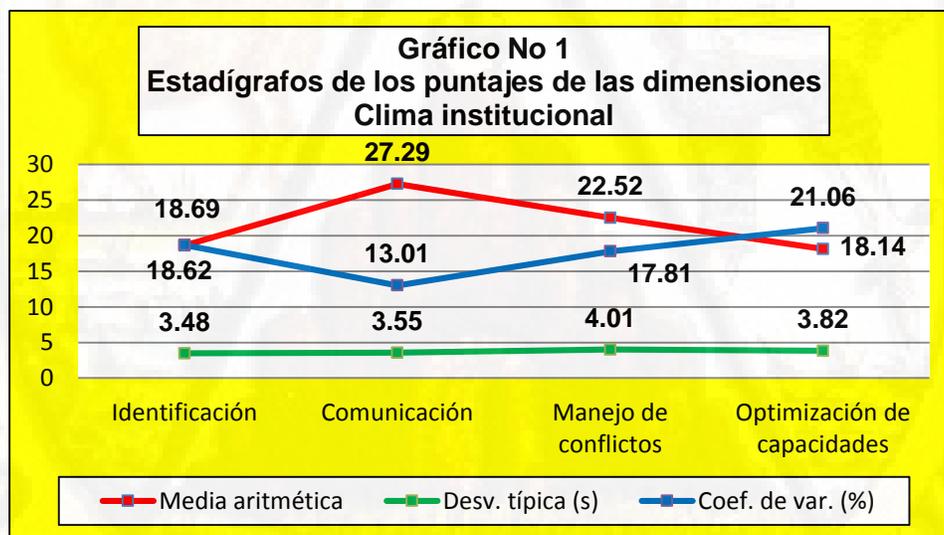
Fuente: Escala aplicada a los docentes de la IE N° 31540 "Santa Isabel" de Huancayo 2016 por Sarita Huaroc

**Tabla N° 2**  
**ESTADÍSTICOS DE LAS DIMENSIONES CLIMA INSTITUCIONAL**  
**IE N° 31540 "Santa Isabel" de Huancayo 2016**

| Estadígrafos              | Dimensiones del Clima institucional |              |                      |                             |
|---------------------------|-------------------------------------|--------------|----------------------|-----------------------------|
|                           | Identificación                      | Comunicación | Manejo de conflictos | Optimización de capacidades |
| Media aritmética          | 18,62                               | 27,29        | 22,52                | 18,14                       |
| Moda                      | 17,00                               | 28,00        | 22,00                | 18,00                       |
| Desviación estándar (s)   | 3,48                                | 3,55         | 4,01                 | 3,82                        |
| Coef. de variabilidad (%) | 18,69%                              | 13,01%       | 17,81%               | 21,06%                      |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 1

Se muestra, en la tabla N° 2, los estadígrafos descriptivos de los puntajes de las dimensiones de la variable Clima institucional, observándose que en la dimensión Comunicación se ha obtenido el mayor puntaje promedio (27,29) en comparación con las otras tres dimensiones y en la dimensión Optimización de capacidades se ha obtenido el menor puntaje promedio (18,14).



Se observa que el puntaje más frecuente (Moda) en la dimensión Identificación es de 17 puntos, en la dimensión Comunicación el puntaje más frecuente es de 28 puntos, en la dimensión Manejo de conflictos el puntaje más frecuente es 22

puntos, mientras que en la dimensión Optimización de capacidades el puntaje más frecuente es de 18 puntos.

En relación al coeficiente de variabilidad de los puntajes en las cuatro dimensiones de la variable, se observa que existe homogeneidad, ya que los coeficientes no superan al 33% que viene a ser el valor crítico que diferencia la homogeneidad y heterogeneidad de los puntajes, aunque en la dimensión Comunicación (13,01%) se observa menor variabilidad en los puntajes y en la dimensión Optimización de capacidades (21,06%) se presenta mayor variabilidad.

**Tabla N°3  
ESTADÍSTICOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL  
IE N° 31540 “Santa Isabel” de Huancayo 2016**

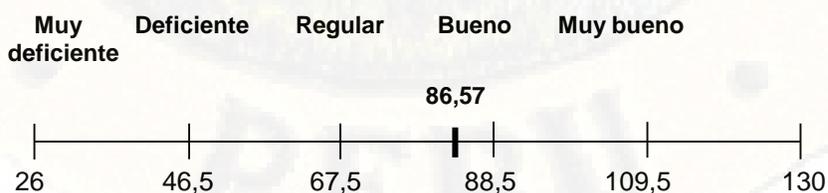
| Estadígrafos                    | Valores |
|---------------------------------|---------|
| Media aritmética                | 86,57   |
| Moda                            | 82,00   |
| Desviación estándar             | 8,22    |
| Coeficiente de variabilidad (%) | 9,50%   |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 1

En la tabla N° 3 se observa que el puntaje promedio total obtenido en la variable Clima institucional es de 86,57 puntos en una escala cuyo rango es de 26 a 130 puntos, ubicándose en nivel Regular del recorrido de la escala, y el puntaje más frecuente (Moda) es de 82 puntos. Se observa también que la dispersión de los puntajes es de 8,22 puntos y su correspondiente coeficiente de variabilidad es del 9,50%, lo que nos indica que a nivel de todo el instrumento los puntajes presentan homogeneidad, ya que es menor al 33%.

**Gráfico N°2**

**Ubicación del puntaje promedio del Clima institucional en la escala**

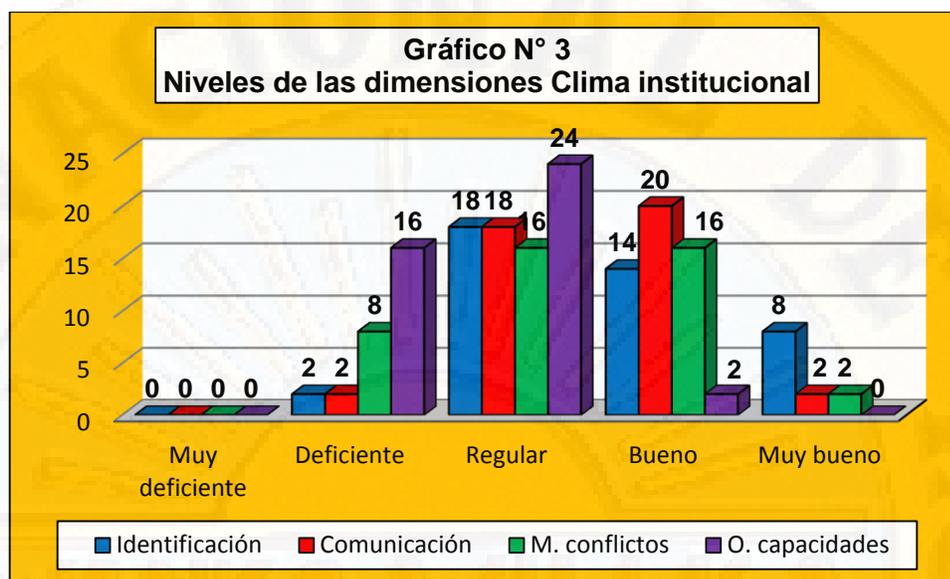


**Tabla N° 4**  
**NIVELES DE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL**  
**IE “Santa Isabel” N° 31540 2016**

| Estadígrafos   | Leyenda | Dimensiones del Clima institucional |        |              |        |                      |        |                             |        |
|----------------|---------|-------------------------------------|--------|--------------|--------|----------------------|--------|-----------------------------|--------|
|                |         | Identificación                      |        | Comunicación |        | Manejo de conflictos |        | Optimización de capacidades |        |
|                |         | fi                                  | %      | fi           | %      | fi                   | %      | fi                          | %      |
| Muy deficiente | MD      | 0                                   | 0,00   | 0            | 0,00   | 0                    | 0,00   | 0                           | 0,00   |
| Deficiente     | D       | 2                                   | 4,76   | 2            | 4,76   | 8                    | 19,04  | 16                          | 38,10  |
| Regular        | R       | 18                                  | 42,86  | 18           | 42,86  | 16                   | 38,10  | 24                          | 57,14  |
| Bueno          | B       | 14                                  | 33,33  | 20           | 47,62  | 16                   | 38,10  | 2                           | 4,76   |
| Muy bueno      | MB      | 8                                   | 19,05  | 2            | 4,76   | 2                    | 4,76   | 0                           | 0,00   |
| Total          |         | 42                                  | 100,00 | 42           | 100,00 | 42                   | 100,00 | 42                          | 100,00 |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 1

Se observa, en la tabla N° 4, que en la dimensión Identificación la mayoría de los docentes (42,86%) opinan que el nivel es Regular, mientras que el 33,33 de los docentes sostienen que el nivel es Bueno, el 19,05% de los encuestados indican que el nivel de la dimensión es Muy bueno y sólo el 4,76% de los docentes indican que el nivel es Deficiente. En la dimensión Comunicación la mayoría (47,62%) de los docentes señalan que el nivel es Bueno, el 42,86% de los docentes encuestados manifiestan que el nivel es Regular, el 4,76% de los docentes indican que el nivel de la dimensión Comunicación es Muy bueno y otro 4,76% de los encuestados indican que el nivel es Deficiente. En la dimensión Manejo de conflictos se observa que la mayoría 76,20% de los docentes encuestados indican que la dimensión presenta un nivel Regular o Bueno, el 19,04% de los docentes sostienen que el nivel es Deficiente y sólo el 4,76% de los encuestados señalan que el nivel de la dimensión es Muy bueno. En la dimensión Optimización de capacidades, la mayoría de los docentes encuestados (57,14%) sostienen que el nivel es Regular, el 38,10% indica que el nivel es Deficiente y sólo el 4,76% de los docentes de la IE N°31540 “Santa Isabel” que participan en el estudio indica que el nivel es Bueno.

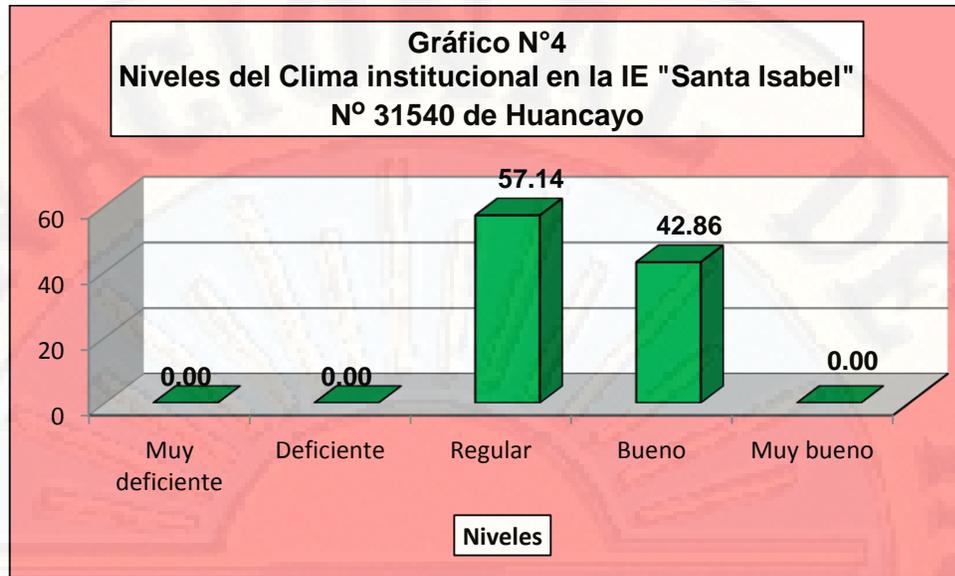


En la tabla N° 5 se observa que la mayoría (57,14%) de los docentes de la Institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo sostienen que el nivel del Clima institucional es Regular, el 42,86% de los docentes encuestados indican que el nivel es Bueno, ningún docente de la muestra de investigación señala que el Clima institucional de la Institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 presenta un clima Muy deficiente, Deficiente o Muy bueno.

**Tabla N°5**  
**NIVELES DEL CLIMA INSTITUCIONAL**  
**IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016**

| Niveles        | Leyenda | fi | %      |
|----------------|---------|----|--------|
| Muy deficiente | MD      | 0  | 0,00   |
| Deficiente     | D       | 0  | 0,00   |
| Regular        | R       | 24 | 57,14  |
| Bueno          | B       | 18 | 42,86  |
| Muy bueno      | MB      | 0  | 0,00   |
| Total          |         | 42 | 100,00 |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 1



En la siguiente página se presenta la tabla N° 6 que contiene los resultados de los 42 docentes sobre la variable Desempeño docente, con sus correspondientes puntajes y niveles en cada una de sus cuatro dimensiones.

**Tabla N° 6**  
**PUNTAJE Y NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR DIMENSIONES Y TOTAL**  
**Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo 2016**

| N° | Dimensiones          |       |                   |       |                   |       |                            |       | Desempeño docente |       |
|----|----------------------|-------|-------------------|-------|-------------------|-------|----------------------------|-------|-------------------|-------|
|    | Preparación personal |       | Actuación docente |       | Diálogo educativo |       | Satisfacción en el trabajo |       |                   |       |
|    | Puntaje              | Nivel | Puntaje           | Nivel | Puntaje           | Nivel | Puntaje                    | Nivel | Puntaje           | Nivel |
| 1  | 26                   | B     | 31                | B     | 22                | R     | 19                         | R     | 98                | B     |
| 2  | 26                   | B     | 33                | B     | 21                | R     | 17                         | D     | 97                | B     |
| 3  | 27                   | B     | 32                | B     | 26                | B     | 15                         | D     | 100               | B     |
| 4  | 30                   | MB    | 33                | B     | 25                | B     | 22                         | R     | 110               | B     |
| 5  | 23                   | R     | 31                | B     | 25                | B     | 16                         | D     | 95                | B     |
| 6  | 23                   | R     | 38                | MB    | 27                | B     | 18                         | R     | 106               | B     |
| 7  | 32                   | MB    | 39                | MB    | 22                | R     | 16                         | D     | 109               | B     |
| 8  | 28                   | B     | 38                | MB    | 25                | B     | 21                         | R     | 112               | B     |
| 9  | 27                   | B     | 37                | MB    | 24                | R     | 17                         | D     | 105               | B     |
| 10 | 28                   | B     | 35                | MB    | 20                | R     | 17                         | D     | 100               | B     |
| 11 | 23                   | R     | 26                | R     | 18                | R     | 20                         | R     | 87                | R     |
| 12 | 24                   | B     | 34                | B     | 21                | R     | 20                         | R     | 99                | B     |
| 13 | 27                   | B     | 32                | B     | 21                | R     | 22                         | R     | 102               | B     |
| 14 | 27                   | B     | 37                | MB    | 22                | R     | 21                         | R     | 107               | B     |
| 15 | 25                   | B     | 34                | B     | 26                | B     | 25                         | B     | 110               | B     |
| 16 | 26                   | B     | 33                | B     | 27                | B     | 19                         | R     | 105               | B     |
| 17 | 30                   | MB    | 34                | B     | 19                | R     | 21                         | R     | 104               | B     |
| 18 | 20                   | R     | 29                | B     | 19                | R     | 15                         | D     | 83                | R     |
| 19 | 20                   | R     | 30                | B     | 19                | R     | 11                         | MD    | 80                | R     |
| 20 | 24                   | B     | 35                | MB    | 22                | R     | 23                         | R     | 104               | B     |
| 21 | 24                   | B     | 35                | MB    | 21                | R     | 18                         | R     | 98                | B     |
| 22 | 26                   | B     | 31                | B     | 22                | R     | 19                         | R     | 98                | B     |
| 23 | 26                   | B     | 33                | B     | 21                | R     | 17                         | D     | 97                | B     |
| 24 | 27                   | B     | 32                | B     | 26                | B     | 15                         | D     | 100               | B     |
| 25 | 30                   | MB    | 33                | B     | 25                | B     | 22                         | R     | 110               | B     |

|                         |       |    |       |    |      |   |       |    |        |   |
|-------------------------|-------|----|-------|----|------|---|-------|----|--------|---|
| 26                      | 23    | R  | 31    | B  | 25   | B | 16    | D  | 95     | B |
| 27                      | 23    | R  | 38    | MB | 27   | B | 18    | R  | 106    | B |
| 28                      | 32    | MB | 39    | MB | 22   | R | 16    | D  | 109    | B |
| 29                      | 28    | B  | 38    | MB | 25   | B | 21    | R  | 112    | B |
| 30                      | 27    | B  | 37    | MB | 24   | R | 17    | D  | 105    | B |
| 31                      | 28    | B  | 35    | MB | 20   | R | 17    | D  | 100    | B |
| 32                      | 23    | R  | 26    | R  | 18   | R | 20    | R  | 87     | R |
| 33                      | 24    | B  | 34    | B  | 21   | R | 20    | R  | 99     | B |
| 34                      | 27    | B  | 32    | B  | 21   | R | 22    | R  | 102    | B |
| 35                      | 27    | B  | 37    | MB | 22   | R | 21    | R  | 107    | B |
| 36                      | 25    | B  | 34    | B  | 26   | B | 25    | B  | 110    | B |
| 37                      | 26    | B  | 33    | B  | 27   | B | 19    | R  | 105    | B |
| 38                      | 30    | MB | 34    | B  | 19   | R | 21    | R  | 104    | B |
| 39                      | 20    | R  | 29    | B  | 19   | R | 15    | D  | 83     | R |
| 40                      | 20    | R  | 30    | B  | 19   | R | 11    | MD | 80     | R |
| 41                      | 24    | B  | 35    | MB | 22   | R | 23    | R  | 104    | B |
| 42                      | 24    | B  | 35    | MB | 21   | R | 18    | R  | 98     | B |
| <b>Suma</b>             | 1080  |    | 1412  |    | 944  |   | 786   |    | 4222   |   |
| <b>Media aritmética</b> | 25,71 |    | 33,62 |    | 22,5 |   | 18,71 |    | 100,52 |   |

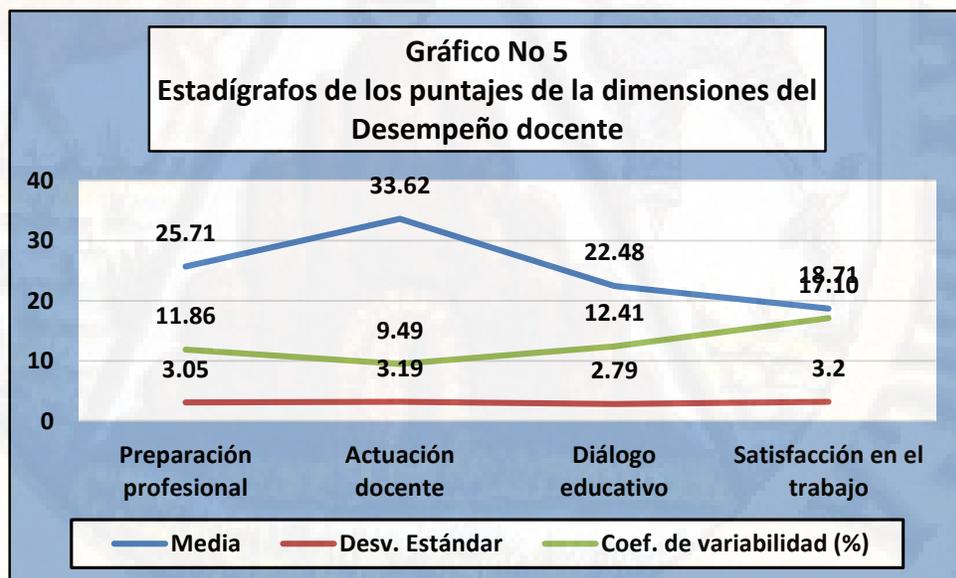
Fuente: Escala aplicada a los docentes de la IE "Santa Isabel" por Sarita Huaroc.

**Tabla N° 7**  
**ESTADÍSTICOS DE LAS DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO**  
**DOCENTE**  
**IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016**

| Estadígrafos              | Dimensiones del Desempeño docente |                   |                   |                            |
|---------------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
|                           | Preparación profesional           | Actuación docente | Diálogo educativo | Satisfacción en el trabajo |
| Media aritmética          | 25,71                             | 33,62             | 22,48             | 18,71                      |
| Moda                      | 27,00                             | 33,00             | 21,00             | 17,00                      |
| Desviación estándar (s)   | 3,05                              | 3,19              | 2,79              | 3,20                       |
| Coef. de variabilidad (%) | 11,86%                            | 9,49%             | 12,41%            | 17,10%                     |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 6

En la tabla N° 7, se presenta los estadígrafos descriptivos de los puntajes de las dimensiones de la variable Desempeño docente, observándose que en la dimensión Actuación docente se ha obtenido el mayor puntaje promedio (33,62) en comparación con las otras tres dimensiones y en la dimensión Satisfacción en el trabajo se ha obtenido el menor puntaje promedio (18,71).



Se observa que el puntaje más frecuente (Moda) en la dimensión Preparación personal es de 27 puntos, en la dimensión Actuación docente

el puntaje más frecuente es de 33 puntos, en la dimensión Diálogo educativo el puntaje más frecuente es 21 puntos, mientras que en la dimensión Satisfacción en el trabajo el puntaje más frecuente es de 17 puntos.

Con respecto al coeficiente de variabilidad de los puntajes en las cuatro dimensiones de la variable Desempeño docente, se observa que existe homogeneidad, ya que los coeficientes no superan al 33%, aunque en la dimensión Actuación docente (9,49%) se observa menor variabilidad en los puntajes y en la dimensión Satisfacción en el trabajo (17,10%) se presenta mayor variabilidad en los puntajes.

**Tabla N°8**  
**ESTADÍSTICOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE**  
**IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016**

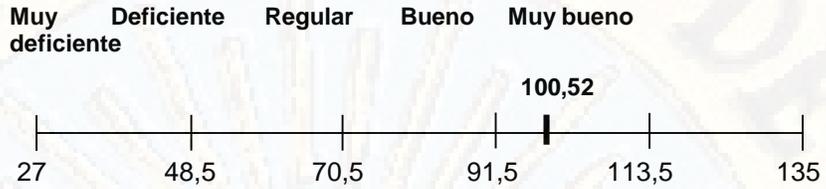
| Estadígrafos                    | Valores |
|---------------------------------|---------|
| Media aritmética                | 100,52  |
| Moda                            | 98,00   |
| Desviación estándar             | 8,53    |
| Coeficiente de variabilidad (%) | 8,49%   |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 6

En la tabla N° 8 se aprecia que el puntaje promedio total obtenido en la variable Desempeño docente es de 100,52 puntos en una escala cuyo rango es de 27 a 135 puntos, ubicándose en nivel Bueno del recorrido de la escala, y el puntaje más frecuente (Moda) es de 98,00 puntos. Se observa también que la dispersión de los puntajes es de 8,53 puntos y su correspondiente coeficiente de variabilidad es del 8,49%, lo que nos indica que a nivel de todo el instrumento los puntajes presentan homogeneidad, ya que es menor al 33%.

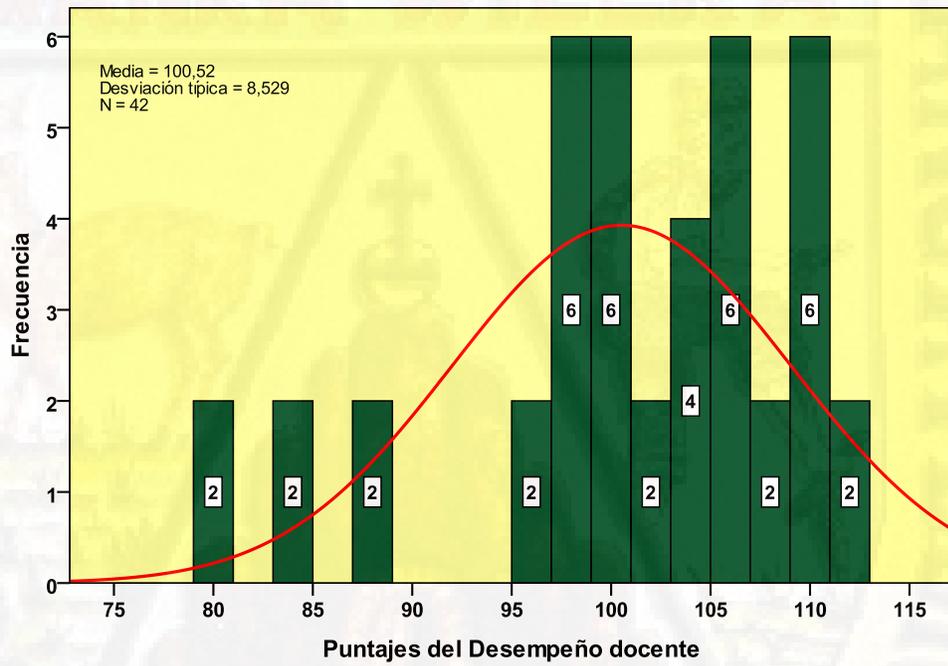
**Gráfico N° 6**

**Ubicación del puntaje promedio del Desempeño docente en la escala**



**Gráfico N° 7**

**Histograma de los puntajes del Desempeño docente de la IE "Santa Isabel" N° 31540 Huancayo - 2016**

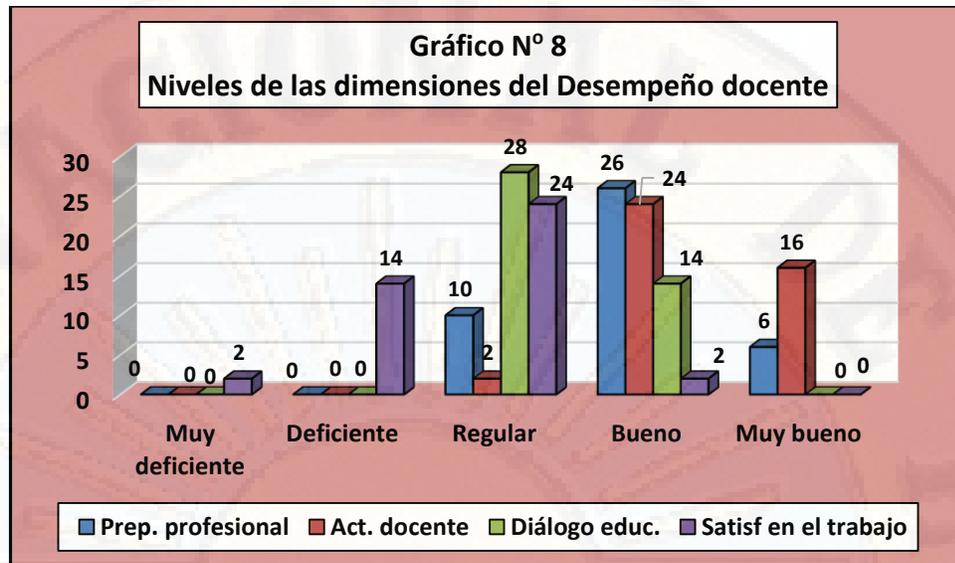


**Tabla N°9**  
**NIVELES DE LAS DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE**  
**IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016**

| Estadígrafos   | Leyenda | Dimensiones del Desempeño docente |        |                   |        |                   |        |                            |        |
|----------------|---------|-----------------------------------|--------|-------------------|--------|-------------------|--------|----------------------------|--------|
|                |         | Preparación profesional           |        | Actuación docente |        | Diálogo educativo |        | Satisfacción en el trabajo |        |
|                |         | fi                                | %      | fi                | %      | fi                | %      | fi                         | %      |
| Muy deficiente | MD      | 0                                 | 0,00   | 0                 | 0,00   | 0                 | 0,00   | 2                          | 4,76   |
| Deficiente     | D       | 0                                 | 0,00   | 0                 | 0,00   | 0                 | 0,00   | 14                         | 33,33  |
| Regular        | R       | 10                                | 23,81  | 2                 | 4,76   | 28                | 66,67  | 24                         | 57,15  |
| Bueno          | B       | 26                                | 61,90  | 24                | 57,14  | 14                | 33,33  | 2                          | 4,76   |
| Muy bueno      | MB      | 6                                 | 14,29  | 16                | 38,10  | 0                 | 0,00   | 0                          | 0,00   |
| Total          |         | 42                                | 100,00 | 42                | 100,00 | 42                | 100,00 | 42                         | 100,00 |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 6

Se observa, en la tabla N° 9, que en la dimensión Preparación personal la mayoría de los docentes (61,90%) sostienen que el nivel es Bueno, mientras que el 23,81 de los docentes indican que el nivel es Regular, el 14,29% de los encuestados indican que el nivel de la dimensión es Muy bueno y ningún docente encuestado indicó que el nivel de la dimensión es Deficiente o muy deficiente. En la dimensión Actuación docente la mayoría (57,14%) de los docentes señalan que el nivel es Bueno, el 38,10% de los docentes encuestados manifiestan que el nivel es Muy bueno y el 4,76% de los docentes indican que el nivel de la dimensión Actuación docente es Regular. En la dimensión Diálogo educativo se observa que la mayoría 66,67% de los docentes encuestados indican que la dimensión presenta un nivel Regular y el 33,33% de los docentes sostienen que el nivel es Bueno. En la dimensión Satisfacción en el trabajo, la mayoría de los docentes encuestados (57,15%) sostienen que el nivel es Regular, el 33,33% indica que el nivel es Deficiente, el 4,76% de los docentes de la IE “Santa Isabel” que participan en el estudio indica que el nivel es Muy deficiente y otro 4,76% señala que el nivel es Bueno.

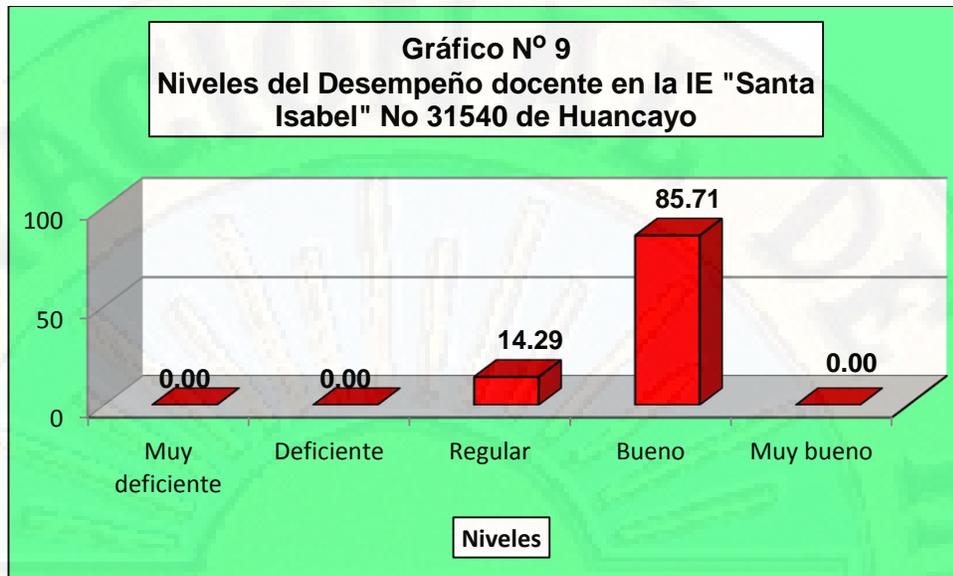


En la tabla N° 10 se observa que la mayoría (85,71%) de los docentes de la Institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo indican que el nivel del desempeño docente es Bueno, el 14,29% de los docentes encuestados indican que el nivel del desempeño docente es Regular y ningún docente de la muestra de investigación señala que el desempeño docente en la Institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 presenta un nivel Muy deficiente, Deficiente o Muy bueno.

**Tabla N° 10**  
**NIVELES DEL DESEMPEÑO DOCENTE**  
**IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016**

| Niveles        | Leyenda | fi | %      |
|----------------|---------|----|--------|
| Muy deficiente | MD      | 0  | 0,00   |
| Deficiente     | D       | 0  | 0,00   |
| Regular        | R       | 6  | 14,29  |
| Bueno          | B       | 36 | 85,71  |
| Muy bueno      | MB      | 0  | 0,00   |
| Total          |         | 42 | 100,00 |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 6



La tabla N° 11 muestra la contingencia de las dos variables de estudio, donde se observa que hay 18 docentes que sostienen que el nivel del clima institucional es Bueno y el nivel del desempeño docente también es Bueno, representando el 42,86% de la muestra de docentes; hay otros 18 docentes que presentan un nivel Regular en el clima institucional y un nivel Bueno en el Desempeño docente, representando el 42,86% de los docentes de la muestra de investigación. Se observa también que hay 6 docentes que tienen un nivel Regular en el clima institucional y un nivel Regular en el desempeño docente representando el 14,29% de los docentes encuestado.

Tabla N° 11

**TABLA DE CONTINGENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE**  
**IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016**

| Niveles             |                | Desempeño docente |            |         |       |           | Total |
|---------------------|----------------|-------------------|------------|---------|-------|-----------|-------|
|                     |                | Muy Deficiente    | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |       |
| Clima institucional | Muy deficiente | 0                 | 0          | 0       | 0     | 0         | 0     |
|                     | Deficiente     | 0                 | 0          | 0       | 0     | 0         | 0     |
|                     | Regular        | 0                 | 0          | 6       | 18    | 0         | 24    |
|                     | Bueno          | 0                 | 0          | 0       | 18    | 0         | 18    |
|                     | Muy bueno      | 0                 | 0          | 0       | 0     | 0         | 0     |
| <b>Total</b>        |                | 0                 | 0          | 6       | 36    | 0         | 42    |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 1 y tabla N° 6

Se observa, en la tabla N° 12, que el valor de la prueba Chi cuadrada de independencia entre ambas variables es:  $\chi_c^2 = 5,250$  para un grado de libertad (g.l.= 1), donde el valor  $p=0,022$  es menor al nivel de significación del 5% ( $p<0,05$ ), este resultado permite afirmar con un 95% de nivel de confianza, que entre las variables de investigación existe una asociación significativa, es decir los niveles del clima institucional y los niveles del desempeño docente en la Institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo están asociados de manera significativa,  $\alpha=0,05$ .

**Tabla N° 12**  
**PRUEBA CHI CUADRADA DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO**  
**DOCENTE**

**Pruebas de chi-cuadrado**

|                              | Valor              | gl | Sig. asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|--------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 5,250 <sup>a</sup> | 1  | 0,022                          |
| Razón de verosimilitudes     | 7,458              | 1  | 0,006                          |
| Asociación lineal por lineal | 5,125              | 1  | 0,024                          |
| N de casos válidos           | 42                 |    |                                |

Con el software Excel se realizó el análisis del coeficiente de correlación de Pearson de los puntajes obtenidos en la escala del Clima institucional y los puntajes del Desempeño docente, para lo cual se utilizó la siguiente fórmula del coeficiente de correlación de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Los valores que se utilizan en la fórmula se obtienen de la tabla N° 13 (que se observa en la siguiente página). Luego del reemplazar en la fórmula se obtiene:

$$r = \frac{42(367\ 096) - (3\ 636)(4\ 222)}{\sqrt{[42(317\ 544) - (3\ 636)^2][42(427\ 394) - (4\ 222)^2]}} = 0,55$$

**Tabla de interpretación de los coeficientes de correlación**

| <b>Coefficiente de correlación</b> | <b>Interpretación</b>          |
|------------------------------------|--------------------------------|
| De ± 0,96 a ± 1,00                 | Correlación perfecta           |
| De ± 0,85 a ± 0,95                 | Correlación fuerte             |
| De ± 0,70 a ± 0,84                 | Correlación significativa      |
| De ± 0,50 a ± 0,69                 | Correlación moderada           |
| De ± 0,20 a ± 0,49                 | Correlación débil              |
| De ± 0,10 a ± 0,19                 | Correlación muy débil          |
| De ± 0,00 a ± 0,09                 | Correlación nula o inexistente |

Se observa que en la prueba de correlación el coeficiente obtenido es positivo ( $r=0,55$ ), lo que permite afirmar que entre los puntajes de la escala del Clima institucional y los puntajes del Desempeño docente de los 42 docentes que han participado en el estudio existe una correlación positiva moderada, afirmación que se hace para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y un nivel de confianza de 0,95.

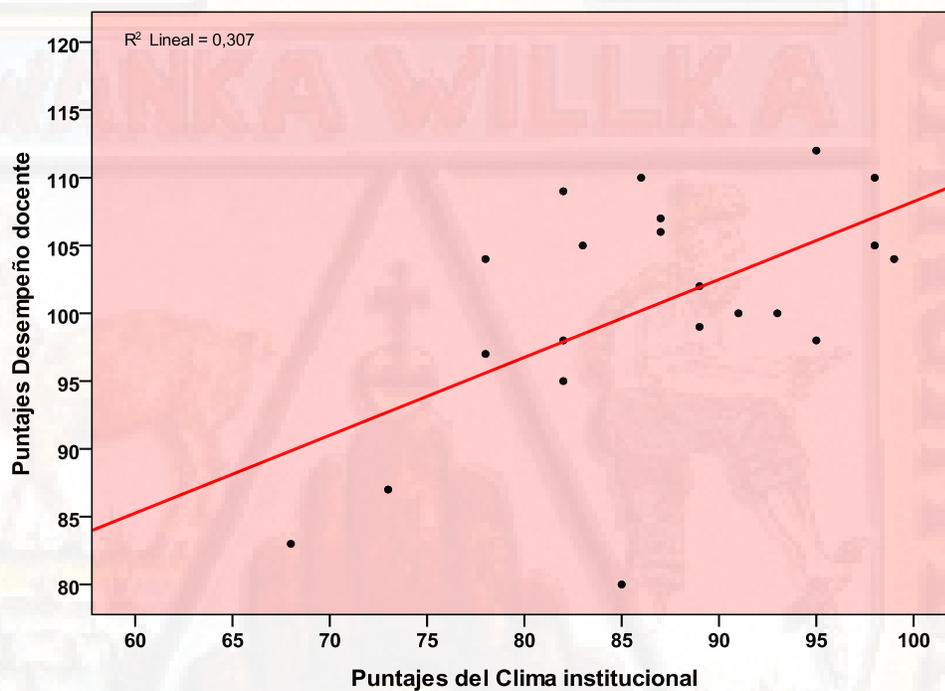
**Tabla N° 13**  
**VALORES PARA EL CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE**  
**CORRELACIÓN DE PEARSON**

| Nº | x  | y   | x <sup>2</sup> | y <sup>2</sup> | x.y   |
|----|----|-----|----------------|----------------|-------|
| 1  | 95 | 98  | 9025           | 9604           | 9310  |
| 2  | 78 | 97  | 6084           | 9409           | 7566  |
| 3  | 93 | 100 | 8649           | 10000          | 9300  |
| 4  | 86 | 110 | 7396           | 12100          | 9460  |
| 5  | 82 | 95  | 6724           | 9025           | 7790  |
| 6  | 87 | 106 | 7569           | 11236          | 9222  |
| 7  | 82 | 109 | 6724           | 11881          | 8938  |
| 8  | 95 | 112 | 9025           | 12544          | 10640 |
| 9  | 83 | 105 | 6889           | 11025          | 8715  |
| 10 | 91 | 100 | 8281           | 10000          | 9100  |
| 11 | 73 | 87  | 5329           | 7569           | 6351  |
| 12 | 89 | 99  | 7921           | 9801           | 8811  |
| 13 | 89 | 102 | 7921           | 10404          | 9078  |
| 14 | 87 | 107 | 7569           | 11449          | 9309  |
| 15 | 98 | 110 | 9604           | 12100          | 10780 |
| 16 | 98 | 105 | 9604           | 11025          | 10290 |
| 17 | 99 | 104 | 9801           | 10816          | 10296 |
| 18 | 68 | 83  | 4624           | 6889           | 5644  |
| 19 | 85 | 80  | 7225           | 6400           | 6800  |
| 20 | 78 | 104 | 6084           | 10816          | 8112  |
| 21 | 82 | 98  | 6724           | 9604           | 8036  |
| 22 | 95 | 98  | 9025           | 9604           | 9310  |
| 23 | 78 | 97  | 6084           | 9409           | 7566  |
| 24 | 93 | 100 | 8649           | 10000          | 9300  |
| 25 | 86 | 110 | 7396           | 12100          | 9460  |
| 26 | 82 | 95  | 6724           | 9025           | 7790  |
| 27 | 87 | 106 | 7569           | 11236          | 9222  |
| 28 | 82 | 109 | 6724           | 11881          | 8938  |
| 29 | 95 | 112 | 9025           | 12544          | 10640 |
| 30 | 83 | 105 | 6889           | 11025          | 8715  |
| 31 | 91 | 100 | 8281           | 10000          | 9100  |
| 32 | 73 | 87  | 5329           | 7569           | 6351  |
| 33 | 89 | 99  | 7921           | 9801           | 8811  |

|      |      |      |        |        |        |
|------|------|------|--------|--------|--------|
| 34   | 89   | 102  | 7921   | 10404  | 9078   |
| 35   | 87   | 107  | 7569   | 11449  | 9309   |
| 36   | 98   | 110  | 9604   | 12100  | 10780  |
| 37   | 98   | 105  | 9604   | 11025  | 10290  |
| 38   | 99   | 104  | 9801   | 10816  | 10296  |
| 39   | 68   | 83   | 4624   | 6889   | 5644   |
| 40   | 85   | 80   | 7225   | 6400   | 6800   |
| 41   | 78   | 104  | 6084   | 10816  | 8112   |
| 42   | 82   | 98   | 6724   | 9604   | 8036   |
| Suma | 3636 | 4222 | 317544 | 427394 | 367096 |

Fuente: Puntajes total de las tablas N° 1 y N° 6

**Gráfico N° 10**  
**Diagrama de dispersión del clima institucional y desempeño docente de la**  
**IE "Santa Isabel" N° 31540 Huancayo - 2016**



En la tabla N° 14 se presenta las correlaciones de Pearson entre los puntajes de las dimensiones del Clima institucional y los puntajes de las dimensiones del Desempeño docente.

**Tabla N° 14**  
**CORRELACIÓN R DE PEARSON DE LAS DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE**

| Dimensiones                 | Preparación personal | Actuación docente | Diálogo educativo | Satisfacción en el trabajo |
|-----------------------------|----------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Identificación              | <b>0,43**</b>        | 0,30**            | 0,50              | -0,14                      |
| Comunicación                | 0,34*                | <b>0,44**</b>     | 0,51**            | 0,27                       |
| Manejo de conflictos        | 0,20                 | 0,14              | <b>-0,01</b>      | 0,34*                      |
| Optimización de capacidades | 0,08                 | -0,14             | 0,04              | <b>0,23</b>                |

Fuente: Base de datos de la tabla N° 1 y tabla No 6

#### 4.2. Proceso de prueba de hipótesis

##### a) Prueba de la hipótesis general

La hipótesis general de la investigación es:

Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

##### Hipótesis a contrastar:

H<sub>0</sub>: No existe una correlación positiva entre los puntajes del Clima institucional y los puntajes del desempeño docente en la IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

H<sub>1</sub>: Existe una correlación positiva entre los puntajes del Clima institucional y los puntajes del desempeño docente en la IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

Se utiliza la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson, para lo cual se utiliza la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dónde: r: Coeficiente de correlación de Pearson

n: tamaño de la muestra

$$t_c = \frac{0,55 \cdot \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-(0,55)^2}} = 4,17$$

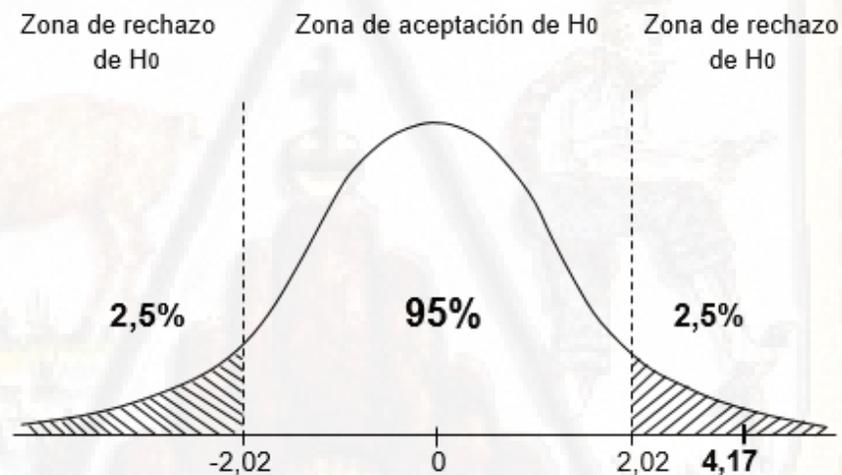
El valor de la t de la tabla para la prueba t de Student ( $t_t$ ) para  $n=42$ ,  $\alpha/2=0,25$  y 40 grados de libertad es:  $t_{\alpha/2} = 2,02$

Regla de decisión: Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:  $-2,02 \geq t_c \geq 2,02$

$$-2,02 \geq 4,17 \text{ ó } 4,17 \geq 2,02 \dots\dots\dots (V)$$

**Gráfico N° 11**

**PRUEBA T DE STUDENT DE LA HIPÓTESIS GENERAL**



Conclusión estadística Para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  se demuestra que: Existe una correlación positiva entre los puntajes del Clima institucional y los puntajes del desempeño docente en la IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis general de investigación: *Existe una relación directa y*

*significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.*

**b) Prueba de las hipótesis específicas**

**Hipótesis específica 1:**

Existe una relación directa y significativa entre la identificación y la preparación profesional en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

**Hipótesis a contrastar:**

H<sub>0</sub>: No existe una correlación positiva entre los puntajes de la identificación y los puntajes de la preparación profesional en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

H<sub>1</sub>: Existe una correlación positiva entre los puntajes de la identificación y los puntajes de la preparación profesional en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

Utilizamos la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{0,43 \cdot \sqrt{42 - 2}}{\sqrt{1 - (0,43)^2}} = 3,01$$

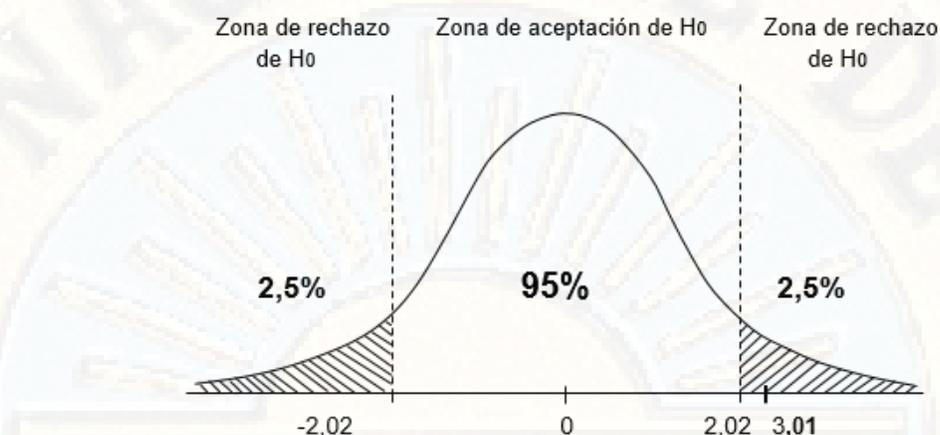
$$t_c = 3,01$$

Regla de decisión: Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:  $-2,02 \geq t_c \geq 2,02$

$$-2,02 \geq 3,01 \text{ ó } 3,01 \geq 2,02 \text{ ..... (V)}$$

Gráfico N° 12

PRUEBA T DE STUDENT DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1



Conclusión estadística: Se demuestra que: Existe una correlación positiva entre los puntajes de la identificación y los puntajes de la preparación personal en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$

Por lo tanto, se demuestra estadísticamente que: *Existe una relación directa y significativa entre la identificación y la preparación personal en la Institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.*

**Hipótesis específica 2:**

Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

**Hipótesis a contrastar:**

$H_0$ : No existe una correlación positiva entre los puntajes de la comunicación y los puntajes de la actuación docente en la IE “Santa Isabel” N° 31504 de Huancayo-2016.

H<sub>1</sub>: Si existe una correlación positiva entre los puntajes de la comunicación y los puntajes de la actuación docente en la IE “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

Nuevamente se utiliza la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{0,44 \cdot \sqrt{42 - 2}}{\sqrt{1 - (0,44)^2}} = 3,09$$

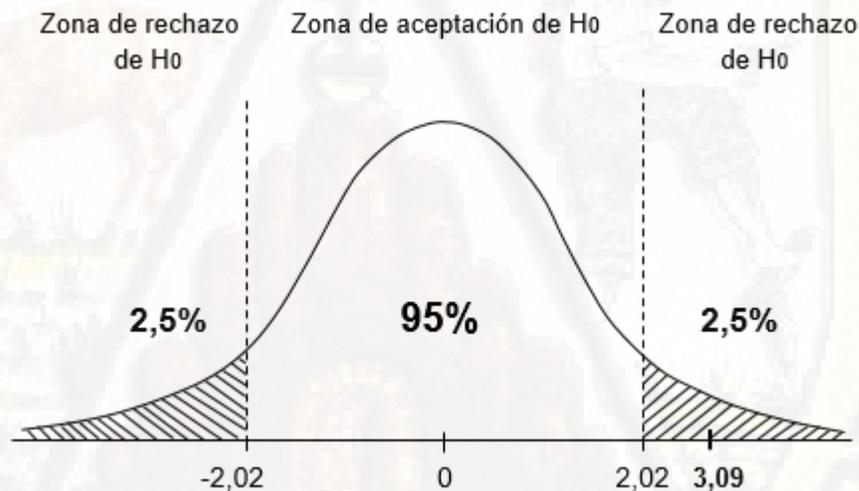
$$t_c = 3,09$$

Regla de decisión: Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:  $-2,02 \geq t_c \geq 2,02$

$$-2,02 \geq 3,09 \text{ ó } 3,09 \geq 2,02 \dots\dots\dots (V)$$

**Gráfico N° 13**

**PRUEBA T DE STUDENT DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**



Conclusión estadística: Se demuestra que: Si existe una correlación positiva entre los puntajes de la comunicación y los puntajes de la actuación docente en la “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$

Por lo tanto, se demuestra que: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

**Hipótesis específica 3:**

Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

**Hipótesis a contrastar:**

H<sub>0</sub>: No existe una correlación positiva entre los puntajes del manejo de conflictos y los puntajes del diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

H<sub>1</sub>: Si existe una correlación positiva entre los puntajes del manejo de conflictos y los puntajes del diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

Se utiliza la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{-0,01 \cdot \sqrt{42 - 2}}{\sqrt{1 - (-0,01)^2}} = -0,06$$

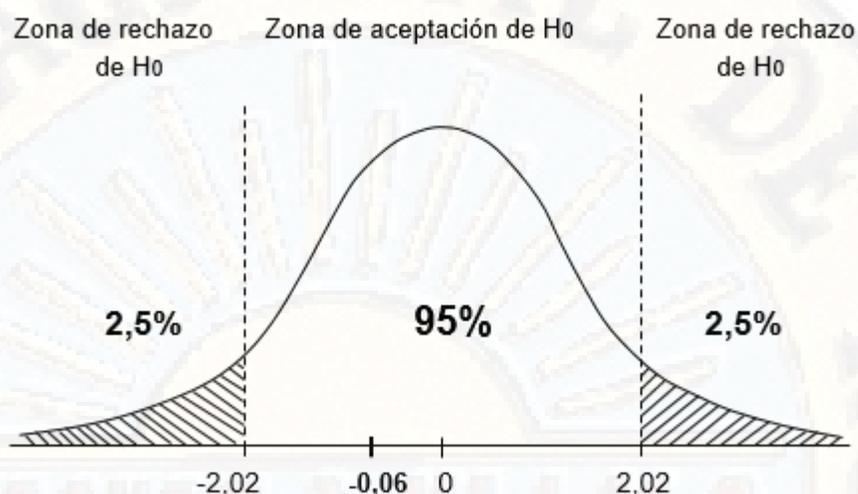
$$t_c = -0,06$$

Regla de decisión: Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:  $-2,02 \geq t_c \geq 2,02$

$$-2,02 \geq -0,06 \text{ ó } -0,06 \geq 2,02 \dots\dots\dots (F)$$

Gráfico N° 14

**PRUEBA T DE STUDENT DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3**



Conclusión estadística: No es posible rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) por lo tanto se acepta, entonces se demuestra que: No existe una correlación positiva entre los puntajes del manejo de conflictos y los puntajes del diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$

Entonces se prueba estadísticamente que: No existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

**Hipótesis específica 4:**

Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

**Hipótesis a contrastar:**

H<sub>0</sub>: No existe una correlación positiva entre los puntajes de la optimización de capacidades y los puntajes de la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

H<sub>1</sub>: Si existe una correlación positiva entre los puntajes de la optimización de capacidades y los puntajes de la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

Utilizamos la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

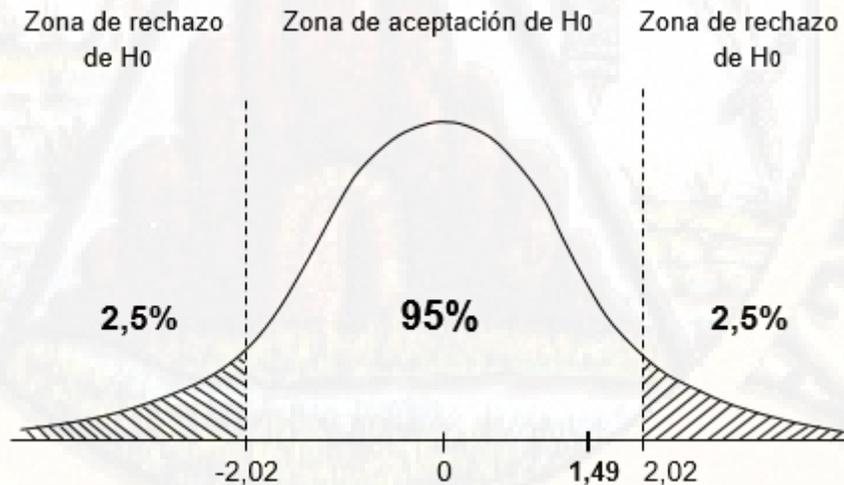
$$t_c = \frac{0,23 \cdot \sqrt{42 - 2}}{\sqrt{1 - (0,23)^2}} = 1,49$$

$$t_c = 1,49$$

Regla de decisión: Se rechaza H<sub>0</sub> si ocurre que:  $-2,02 \geq t_c \geq 2,02$   
 $-2,02 \geq 1,49$  ó  $1,49 \geq 2,02$  ..... (F)

**Gráfico N° 15**

**PRUEBA T DE STUDENT DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4**



Conclusión estadística: No es posible rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ), entonces se demuestra que: No existe una correlación directa y significativa entre los puntajes de la optimización de capacidades y los puntajes de la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$

Por lo tanto, se demuestra estadísticamente que: No existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.

#### **4.3. Discusión de resultados**

Mediante la prueba de correlación de Pearson  $r = 0,55$  se asevera que existe una correlación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo, para un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$  aseveración que se corrobora con el marco teórico de la investigación, debido a que se señala que el clima institucional en las instituciones educativas es un factor que condiciona los procesos educativos, teniendo consecuencias en la calidad de la educación. Al repercutir en la motivación y el comportamiento de los miembros de la institución, afecta al desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes, la adaptación y satisfacción de toda la comunidad educativa dentro de la organización. La relación significativa entre las variables de estudio también se observa en otras investigaciones, que se han considerado como antecedentes: Caligiore, I. (2011) quien realizó su tesis de maestría en Venezuela, llegando a la conclusión de que el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes se relacionan de manera directa y significativa. Del mismo se coincide con la investigación

realizada por Ochoa (2011) quien arriba a la conclusión de que existe una relación directa y positiva fuerte ( $r=0,851$ ) entre el desempeño docente y la gestión pedagógica en la facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela. Ramos, (2011) también concluye en su tesis de maestría, realizado en la Escuela de Pos grado de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, que existe una correlación positiva moderada entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente.

Se demuestra estadísticamente que existe una relación entre las dimensiones de las variables identificación y la preparación profesional en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, mediante la prueba de correlación de Pearson  $r = 0,43$  para un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ . Este resultado coincide con el marco teórico ya que se señala que la identidad organizacional es un marco para interpretar los sentimientos y experiencias organizacionales basadas en relaciones propias y de otros. Es una teoría que guía el accionar de los miembros de una organización que desean indagar en las relaciones propias y de los demás en el análisis sobre las organizaciones. Su premisa principal es que el modelo para entender las acciones inconscientes de los adultos en las organizaciones puede hallarse en las dinámicas propias y de los demás en la infancia. Del mismo modo se aprecia que la conclusión a la que se llega también es coherente con las siguientes investigaciones: Caligiore, (2011), quien realiza un estudio: “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes”; en la Universidad de Mérida – Venezuela y concluye que no hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque si con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales.

Se llegó a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, a través de la prueba de correlación de Pearson  $r=0,44$  para un nivel de significancia de  $\alpha=0,05$ . Esta aseveración se sustenta en el marco teórico ya que se señala que la comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos. De la misma manera hay otras investigaciones similares que también coinciden con este resultado como Ochoa, (2011) quien investigó el desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela, llegando a la conclusión de que el desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela, se relacionan también de manera directa y significativa.

Se afirma que no existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson  $r=0,01$  que indica que la correlación es nula entre los puntajes de manejo de conflictos y el diálogo educativo de los docentes, para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$ . En el marco teórico se señala que una definición de negociación nos indica que es el proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo ganar-ganar. La razón para que al final de una negociación ambas partes puedan creer que han ganado es que ni los intereses ni los valores tienen por qué ser opuestos, y es responsabilidad de los negociadores descubrir los puntos complementarios para desarrollar una

negociación con el esquema ganar-ganar. Del mismo modo Mamani, (2011) en su investigación sobre: *El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil"*, concluye que la motivación de logro profesional de los alumnos es baja; no se sienten motivados por falta de esfuerzo, bajo interés y lo que llama la atención es la poca predisposición para estudiar. También los estudiantes perciben los conflictos interpersonales entre docentes, administrativos y directivos, lo que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas.

Se asevera también que existe una relación directa significativa entre la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa "Santa Isabel" N° 31504 de Huancayo-2016, ya que se obtuvo una correlación de Pearson  $r=0,23$  para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$ . El marco teórico señala que el ser humano cuenta con una serie de capacidades (cognitivas, funcionales, motoras, emocionales y psicosociales) que le permiten su adaptación al entorno y dar respuesta a las exigencias de éste. Cada una de ellas tiene un papel específico en dicho proceso de adaptación. Por ejemplo, gracias a las capacidades motoras podemos andar, caminar, realizar, en definitiva, cualquier tipo de acción que implique movimiento, de una forma coordinada. Este resultado coincide con las conclusiones de las siguientes investigaciones: Caballero, R. (2011), quien investigó "Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior"; en la Universidad Autónoma de Nuevo León, donde concluye que existe una correlación positiva media moderada entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, pero no moderada en el desempeño de los docentes. El nivel medio de los estilos de liderazgo es la mayor predominancia; representa el 70,6% del total, el 2º lugar el nivel bajo 3,9 y el 3er. Nivel es el alto con 25,5%.

Así mismo, se tiene a Rueda; (2012) quien sostiene que el clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndose al espacio de trabajo, en primer lugar, para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal, los aspectos básicos, nos conduce a poder tener un clima adecuado, lógicamente dependiendo del contexto, tiempo y espacio y Milkovich y Boundreau; (1994) señalan que el desempeño laboral tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización al producir comportamientos que afectan los resultados.

## CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, aseveración que se hace mediante la correlación de Pearson ( $r=0,55$ ) y la prueba t de Student (4,17) para un nivel de significación 0,05 y 40 grados de libertad.
2. Mediante la correlación de Pearson ( $r=0,43$ ) y la prueba t de Student (3,01) para un nivel de significación 0,05 y 40 grados de libertad se asevera que existe una relación directa y significativa entre la identificación y la preparación profesional en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.
3. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, aseveración que se hace mediante la correlación de Pearson ( $r=0,44$ ) y la prueba t de Student (3,09) para un nivel de significación 0,05 y 40 grados de libertad.
4. Mediante la correlación de Pearson ( $r=-0,01$ ) y la prueba t de Student (-0,06) para un nivel de significación 0,05 y 40 grados de libertad se afirma que no existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016.
5. No existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo-2016, aseveración que se hace mediante la correlación de Pearson ( $r=0,23$ ) y la prueba t de Student (1,49) para un nivel de significación 0,05 y 40 grados de libertad.

## RECOMENDACIONES

1. A los egresados de la Universidad Nacional de Huancavelica, se les recomienda seguir investigando sobre la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de las diferentes Instituciones educativas de nuestra región a fin de mejorar la relación entre docentes, y por ende el logro de aprendizajes.
2. Se debe proponer a las instancias descentralizadas del Ministerio de Educación pertinentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica, Direcciones y Sub Dirección el diseño de políticas de capacitación y actualización docente basadas en talleres, charlas sobre clima institucional y el marco del buen desempeño docente, a fin de mejorar las relaciones humanas de las Instituciones Educativas, a fin de mejorar y afianzar la relaciones humanas de los docentes de las Instituciones Educativas.
3. Se debe incluir en los Proyecto Educativo Institucional, Proyectos Curriculares institucionales de la Educación, preseminarios, seminarios y/o talleres que utilicen la teoría de clima institucional y el buen desempeño docente, a fin de superar o mejorar las diversas dificultades que se presentan, resultados de la correlación de estas dos variables de estudio.
4. Replicar la presente investigación en otras UGELs y/o DREs; por los mismos responsables o por otros investigadores; para así conseguir una mayor confiabilidad y viabilidad en sus resultados y conclusiones y generalizarse en otras realidades afines.

## REFERENCIAS

### Bibliográfica

- Ary, y otros. (1986) *Introducción a la investigación pedagógica*. México: Ed.Graw Hill 2da. Edic.
- Avila, R. (2001) *Metodología de investigación*. México. Edic. Premier
- Benavides, R. (2002). *La gestión del talento humano*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Beltrán, F. (1992) *Poesía Social*. España: Ed.Larrazabal.
- Bass, M. (1985) *Liderazgo y desempeño más allá de lo esperado*.
- Bass, M. (1999) *Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo y transformación nacional*. México vol, 7
- Bris, M. (1999): “*Clima De Trabajo y Participación en la Organización Y Funcionamiento Centros Educación*”. España: Universidad de Alcalá de Henar.
- Caballero, R. (2011) “*Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*”; en la Universidad Autónoma de Nuevo León- Tesis maestría.
- Caligiore, I. (2011) *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes; en la Universidad de Mérida – Venezuela*. Tesis
- Chiavenato, I. (1996): *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Ed. Mac Graw-Hill..
- Chiavenato, I. (2000): *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Ed. Mac Graw - Hill..
- Chiavenato, I. (2005): *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Ed. Mac Graw- Hill..

- Chiavenato, I. (2006): *Administración de Recursos Humanos*. Santa Fe de Bogotá: Ed. Mac Graw - Hill.
- Chiavenato, I. (1984) *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: Mc. Graw - Hill.
- Erikson, E. (1964) *Desarrollo Psicosocial*. Alemania: Editorial Harwich.
- De la Orden, A. (1985) *Investigación Educativa*. España: Editorial Amaya S.A.
- Diccionario de la Lengua Española* (1986).
- Diccionario de Ciencias de la Conducta* (1956)
- Frese P. y Fay R. (2001) *El liderazgo del líder*. México, Edc. 2da. Edt. La Bruss
- Fisher, Ury F. y Patton, B. (1993) *El Arte de Negociar sin Ceder*. EEUU. Ed. words.
- Fonseca, M. (2000): *Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica*. (Primera Edición). México: Pearson Educación.
- Forehand, G. y Von; G. (1965) *Clima y Comunicación Organizacional*. España. Editorial. Psychological Bulletin.
- Hair, J. y Mc Daniel, C. (2006): *Marketing*, España: International Thomson Editores.
- Hernández, R. y Otros (2003). *Metodología de la Investigación*. México 5ta.Edición. Editorial Grupo Infagon.
- Hernández, R. y Otros (2010). *Metodología de la Investigación*. México 5ta.Edición. Editorial Grupo Infagon.
- Gibson y sus colaboradores (1984 s/9) *Clima organizacional*. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos31/climaorganizacionalaula.Shtml>
- K-Kahn, F. (1983) *Cultura y clima organizacional*. Edc. 2da. Edt. International Thomson

- Kotter, F (1988) *Liderazgo de un líder en la institución*. España, Edt. San Fermín.
- León, K. (2012) *El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Callao, en el año 2012 en la EPG de la UNE*. Tesis.
- Mamani, M. M. (2011). *El Clima Institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil"*. Tesis de maestría.
- Milkovich, G. y Boundreau, J. (1994) *Dirección y administración de recursos humanos*. Estados Unidos: Ed. Addison Wesley Iberoamérica.
- Moberg, D. (1990) *La Cultura y el Clima Organizacional*. New York. Ed. Culture.
- Oседа, D. (2012) *Metodología de la Investigación*. Huancayo, Edit. Pirámide.
- Ochoa, M. (2011) *El desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela*. Tesis doctoral.
- Pávez, J. (2001) *Presidente del Colegio de Profesores de Chile. Seminario Perspectiva del Colegio de Profesores sobre Profesionalismo Docente; internacional "Profesionalización Docente y Calidad de la Educación"*. Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001.
- Peiro, J. y Prieto, F. (1996) *Tratado de psicología del trabajo*. Volumen II: Madrid: Editorial Síntesis.
- Pontificia Universidad Católica del Per, PUC (1998, p. 58) Las técnicas de evaluación están referidas a aquellos conjuntos.*
- Ramos, M. (2011) *Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en la Institución Educativa de la Ciudadela de Pachacútec de*

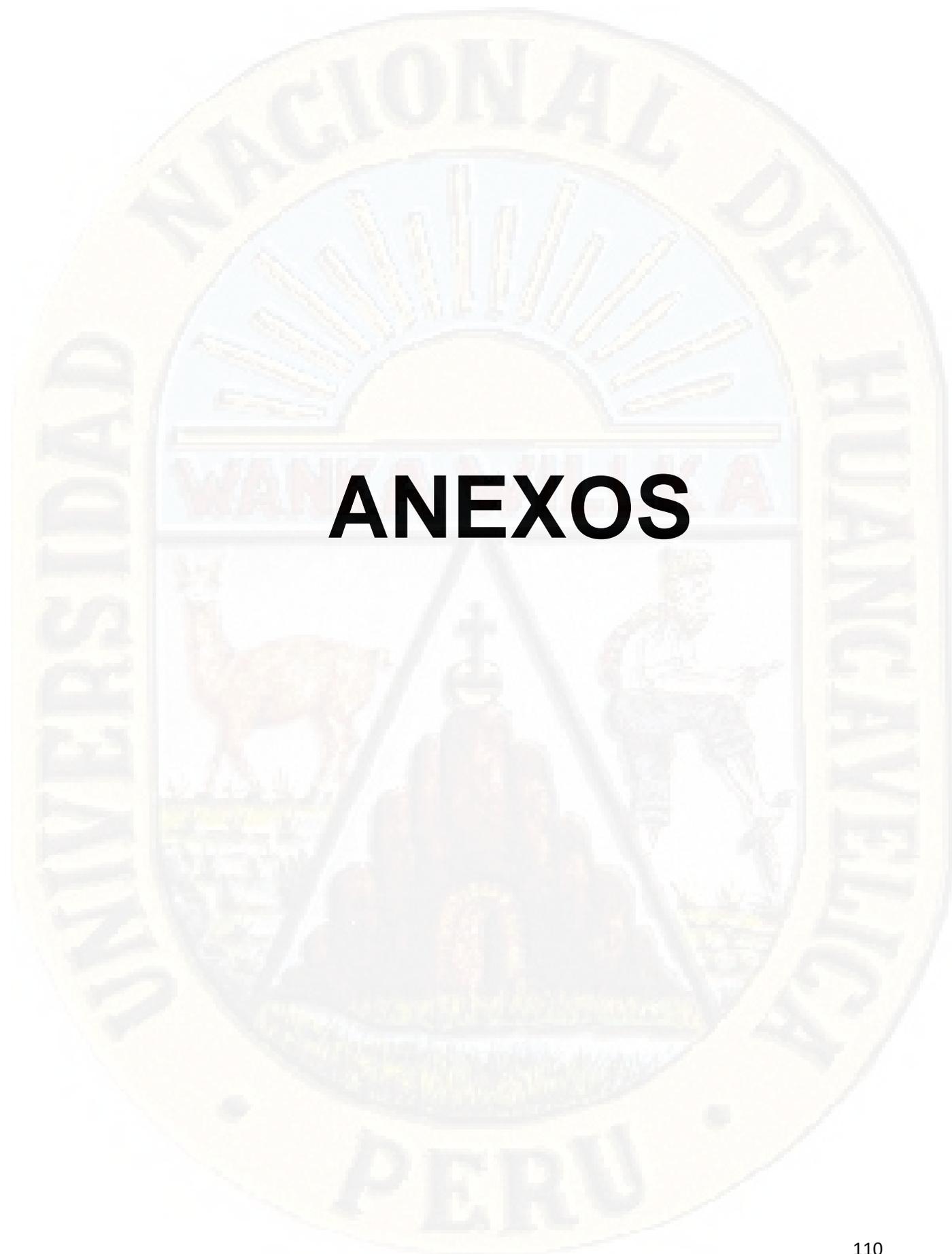
- Ventanilla*. Tesis de maestría.
- Reglamento de gestión del sistema educativo, (2005)
- Rentería, C. y Quinteros, P. (2009) *Satisfacción laboral de los estudiantes*. México. Tesis de maestría.
- Rueda, M. (2012) *La evaluación y el desempeño docente, consideraciones desde el enfoque por competencias del Instituto de Investigaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México*. Tesis.
- Ruiz; (2004) *Clima institucional es el ambiente de trabajo*, España: Edc. 3ra. Edt. Síntesis.
- Salazar, L. (1980) *Organización y Métodos*. Lima Perú: Ediciones UNAFEV.
- Stanton, W. (2007) *Fundamentos de Marketing*. México: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Stoner, D. (2009) *Manual de Liderazgo Empresarial*. Perú: Ed. Jurídicas.
- Santiago, A. (2012) *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente*. Bellavista, Perú.
- Sierra, R. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Ed. 10°. Editorial Paraninfo S.A.
- Tagiuri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional*. Boston. Harvard. Ed. Bussiness Administration.
- Tarazona, D. (2004) Acercamiento a la experiencia subjetiva del voluntariado social en Organizaciones Juveniles*. España: Ed. Robín
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (1995)*
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (1995)*

Universidad Nacional Centro del Perú. (2008) *Tendencias Actuales de Gestión Educativa, Investigación Pedagógica y Currículo*. Unidad de Postgrado de Facultad de Pedagogía y Humanidades. Maestría en Gestión Educativa 2006-2007.

Universidad Peruana Cayetano Heredia (2001) *Proyecto Educativo Institucional Estratégico*, Lima Perú.

Vega, M. (2007) *Desarrollo Organizacional*. (8va. Edición). México: Ed. Mc Graw Hill.

Weinert, B. (1987) *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Editorial Herder.



# ANEXOS



**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

FECHA:

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre la CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

**DATOS GENERALES:**

- 1.- Docente ( ) Administrativo ( )  
 2.- Institución Educativa.....

**INSTRUCCIONES:**

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Muy deficiente      2. Deficiente      3. Regular      4. Bueno      5. Muy bueno

**PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL**

| Nº                          | COMPETENCIA / ITEMS  | PUNTAJE |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|---------|---|---|---|---|
|                             | IDENTIFICACIÓN   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1                           | Su trabajo lo realiza por interés personal   |         |   |   |   |   |
| 2                           | Trabaja prioritariamente por principios institucionales  |         |   |   |   |   |
| 3                           | Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional                                       |         |   |   |   |   |
| 4                           | Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución                           |         |   |   |   |   |
| 5                           | Se identifica con las metas del grupo,   |         |   |   |   |   |
| <b>COMUNICACIÓN</b>         |  |         |   |   |   |   |
| 6                           | La comunicación entre docentes es fluida.  |         |   |   |   |   |
| 7                           | Siente usted que teme criticar o ser criticado.  |         |   |   |   |   |
| 8                           | Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.                                  |         |   |   |   |   |
| 9                           | Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.  |         |   |   |   |   |
| 10                          | Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.     |         |   |   |   |   |
| 11                          | Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos. |         |   |   |   |   |
| 12                          | Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.                                       |         |   |   |   |   |
| 13                          | Hay demasiado egoísmo entre docentes.  |         |   |   |   |   |
| <b>MANEJO DE CONFLICTOS</b> |  |         |   |   |   |   |

|                                    |  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 14                                 | Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.   |  |  |  |  |  |
| 15                                 | Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.  |  |  |  |  |  |
| 16                                 | Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.                |  |  |  |  |  |
| 17                                 | Existe un liderazgo del Director.  |  |  |  |  |  |
| 18                                 | Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.  |  |  |  |  |  |
| 19                                 | Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.   |  |  |  |  |  |
| 20                                 | El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.  |  |  |  |  |  |
| <b>OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES</b> |  |  |  |  |  |  |
| 21                                 | Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.  |  |  |  |  |  |
| 22                                 | Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.  |  |  |  |  |  |
| 23                                 | Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.) |  |  |  |  |  |
| 24                                 | Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área  |  |  |  |  |  |
| 25                                 | Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.   |  |  |  |  |  |
| 26                                 | Todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría                                     |  |  |  |  |  |

## PARTE II: DESEMPEÑO DOCENTE

| Nº                             | COMPETENCIA / ITEMS   | PUNTAJE |   |   |   |   |
|--------------------------------|---|---------|---|---|---|---|
|                                |   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |   |         |   |   |   |   |
| 1                              | Lee Usted algunas revistas, periódicos pedagógicos                    |         |   |   |   |   |
| 2                              | Lee libros pedagógicos.   |         |   |   |   |   |
| 3                              | Participa en algún proyecto de innovación pedagógica                  |         |   |   |   |   |
| 4                              | Conoce usted las dinámicas de grupo para trabajar en equipo           |         |   |   |   |   |
| 5                              | Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos.                       |         |   |   |   |   |
| 6                              | Escribe usted algunas de sus experiencias pedagógicas.                |         |   |   |   |   |
| 7                              | Maneja usted algunos programas en la computadora.                     |         |   |   |   |   |
| <b>ACTUACIÓN DOCENTE:</b>      |   |         |   |   |   |   |
| 8                              | Planifica el trabajo pedagógico antes de iniciarlo                    |         |   |   |   |   |
| 9                              | Tiene previsto las capacidades respecto a su área.                    |         |   |   |   |   |
| 10                             | Considera que los contenidos hacen referencia a la capacidad de área. |         |   |   |   |   |

|                                   |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 11                                | La metodología que emplea está explícita en la programación anual, unidades didácticas.                                  |  |  |  |  |  |
| 12                                | Introduce innovación pedagógica en su desempeño docente.   |  |  |  |  |  |
| 13                                | Los estudiantes conocen las capacidades que deben alcanzar y los sistemas de evaluación desde el inicio del año escolar. |  |  |  |  |  |
| 14                                | Potencia el trabajo cooperativo en los estudiantes.  |  |  |  |  |  |
| 15                                | Tiene usted previstas estrategias para los estudiantes con necesidades educativas especiales.                            |  |  |  |  |  |
| <b>DIALOGO EDUCATIVO:</b>         |  |  |  |  |  |  |
| 16                                | Busca lugares distintos al aula para hablar con sus alumnos.   |  |  |  |  |  |
| 17                                | En las horas de tutoría usted se dedica a dialogar con sus alumnos.  |  |  |  |  |  |
| 18                                | Todos los alumnos poseen la misma oportunidad para expresarse en el aula.  |  |  |  |  |  |
| 19                                | Considera usted que los docentes conocen el progreso de sus alumnos.   |  |  |  |  |  |
| 20                                | Cree usted que los alumnos intercambian experiencias educativas entre compañeros   |  |  |  |  |  |
| 21                                | Usted comparte experiencias de enseñanza con otros profesores de la Institución.   |  |  |  |  |  |
| <b>SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b> |  |  |  |  |  |  |
| 22                                | Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución Educativa.   |  |  |  |  |  |
| 23                                | Obtienen reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la Institución.                                      |  |  |  |  |  |
| 24                                | Se encuentra usted satisfecho con el aprendizaje de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |
| 25                                | Durante sus clases usted percibe que los estudiantes aprenden.   |  |  |  |  |  |
| 26                                | La Institución le posibilita la manera de seguir capacitándose y promocionándose.  |  |  |  |  |  |
| 27                                | La Institución le estimula para mejorar su trabajo académico y docente.  |  |  |  |  |  |

## Operacionalización de variables

### Variable 1

| Variable            | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones                 | Indicadores   | Valoración  | Instrumento |
|---------------------|---|---|-----------------------------|---|---|-------------|
| Clima Institucional | Clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndose al espacio de trabajo, en primer lugar para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal. | Clima institucional es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un manejo de conflictos y optimización de capacidades. | Identificación              | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconoce que su trabajo lo hace por interés personal.</li> <li>➤ Contribuye a mejorar la imagen institucional.</li> <li>➤ Participa en las actividades extracurriculares de la institución.</li> <li>➤ Identifica las metas de grupo para mejorar el aprendizaje.</li> </ul>   | Escala Ordinal de tipo Likert<br><br>1. Muy deficiente<br>2. Deficiente<br>3. Regular<br>4. Bueno<br>5. Muy bueno |             |
|                     |   |   | Comunicación                | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Siente desconfianza entre los docentes de la institución.</li> <li>➤ Considera que hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.</li> <li>➤ Da a conocer libremente sus puntos de vista.</li> <li>➤ Siente que hay una comunicación oportuna y efectiva por parte de los directivos.</li> <li>➤ Siente desconfianza e inseguridad para expresar lo que siente.</li> </ul> Considera que hay demasiado egoísmo entre docentes.  |   |             |
|                     |   |   | Manejo de conflictos        | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Considera que promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos.</li> <li>➤ Reconoce que existe un liderazgo del Director</li> <li>➤ Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad de los directivos.</li> <li>➤ Considera que existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director para la resolución de problemas.</li> </ul> Reconoce que el personal docente participa en la toma de decisiones, frente a los problemas de la Institución |   |             |
|                     |   |   | Optimización de capacidades | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Siente que sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.</li> <li>➤ Reconoce la ayuda y colaboración entre docentes de la misma área al final de cada bimestre.</li> <li>➤ Cree que existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas, para mejorar el aprendizaje.</li> </ul>   |   |             |

INSTRUMENTO

## Variable 2

| Variable                 | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones                | Indicadores   | Valoración  | Instrumento |
|--------------------------|---|--|----------------------------|---|---|-------------|
| <b>Desempeño docente</b> | El desempeño docente es una práctica profesional de docencia en las funciones técnico – administrativas y la ejecución de proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes. | El desempeño docente es una alusión a la preparación profesional, ejercicio práctico de una actuación docente y manteniendo el diálogo educativo para la satisfacción en el trabajo. | Preparación profesional    | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lee revistas, periódicos pedagógicos para informarse mejor.</li> <li>➤ Participa en algún proyecto de innovación pedagógica en su institución.</li> <li>➤ Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos pedagógicos.</li> <li>➤ Escribe algunas de sus experiencias pedagógicas cotidianas.</li> <li>➤ Maneja algunos programas en la computadora para diseñar su clase.</li> </ul>   | Escala Ordinal de tipo Likert<br><br>1. Muy deficiente<br>2. Deficiente<br>3. Regular<br>4. Bueno<br>5. Muy bueno |             |
|                          |   |  | Actuación Docente          | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planifica el trabajo pedagógico.</li> <li>➤ Cree que la metodología está de acuerdo a la programación anual, unidades didácticas y contenidos</li> <li>➤ Introduce innovación pedagógica en su desempeño docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>➤ Considera que potencia el trabajo cooperativo en los estudiantes.</li> </ul>   |   |             |
|                          |   |  | Diálogo Educativo          | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Propicia lugares distintos al aula para hablar con sus alumnos de sus inquietudes.</li> <li>➤ En las horas de tutorías usted se dedica a dialogar con sus alumnos sobre sus problemas.</li> <li>➤ Considera que los padres conocen el progreso de los alumnos sobre todo de sus hijos</li> <li>➤ Comparte experiencias de enseñanza con otros profesores de la Institución y de diferentes áreas.</li> </ul>                   |   |             |
|                          |   |  | Satisfacción en el trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Obtiene reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la Institución.</li> <li>➤ Se encuentra usted satisfecho con el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>➤ Durante sus clases usted percibe que los estudiantes aprenden.</li> <li>➤ La Institución le posibilita la manera de seguir capacitándose y promocionándose.</li> <li>➤ La Institución le estimula para mejorar su trabajo pedagógico.</li> </ul> |   |             |

INSTRUMENTO

**RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO (n=20) PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ESCALA  
DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

| No | Ítems |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Total |
|----|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|    | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |       |
| 1  | 4     | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 73    |
| 2  | 2     | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5  | 2  | 1  | 1  | 3  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  | 5  | 4  | 2  | 3  | 89    |
| 3  | 1     | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 89    |
| 4  | 1     | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 1  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 1  | 3  | 1  | 5  | 3  | 2  | 5  | 1  | 1  | 1  | 87    |
| 5  | 4     | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3  | 5  | 4  | 2  | 1  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 2  | 5  | 2  | 5  | 3  | 4  | 98    |
| 6  | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 1  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 98    |
| 7  | 4     | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 4  | 110   |
| 8  | 2     | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3  | 2  | 2  | 5  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 68    |
| 9  | 2     | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3  | 2  | 2  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 85    |
| 10 | 2     | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 78    |
| 11 | 3     | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 82    |
| 12 | 2     | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 95    |
| 13 | 1     | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 78    |
| 14 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5  | 4  | 2  | 5  | 3  | 3  | 4  | 2  | 5  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 2  | 1  | 3  | 93    |
| 15 | 5     | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 86    |
| 16 | 1     | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2  | 3  | 2  | 5  | 2  | 4  | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 70    |
| 17 | 1     | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5  | 1  | 3  | 5  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 1  | 1  | 4  | 87    |
| 18 | 5     | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4  | 2  | 5  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 4  | 1  | 2  | 1  | 5  | 1  | 3  | 3  | 3  | 82    |
| 19 | 1     | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 5  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 1  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 95    |
| 20 | 1     | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5  | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 1  | 1  | 3  | 83    |

**RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO (n=20) PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ESCALA  
DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

| No | Ítems |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | Total |
|----|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|    | 1     | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |       |
| 1  | 3     | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 87    |
| 2  | 3     | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4  | 5  | 4  | 2  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 1  | 5  | 5  | 3  | 1  | 99    |
| 3  | 5     | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 1  | 102   |
| 4  | 5     | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 107   |
| 5  | 4     | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 116   |
| 6  | 5     | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 1  | 5  | 5  | 2  | 1  | 105   |
| 7  | 5     | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 5  | 1  | 5  | 104   |
| 8  | 3     | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 4  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 83    |
| 9  | 3     | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 2  | 1  | 3  | 3  | 1  | 1  | 80    |
| 10 | 5     | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 2  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 3  | 104   |
| 11 | 5     | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 2  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 1  | 1  | 98    |
| 12 | 2     | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  | 98    |
| 13 | 1     | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4  | 5  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 1  | 5  | 2  | 2  | 1  | 81    |
| 14 | 4     | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 100   |
| 15 | 5     | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 110   |
| 16 | 3     | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 1  | 4  | 1  | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 1  | 4  | 3  | 2  | 95    |
| 17 | 4     | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 1  | 1  | 106   |
| 18 | 5     | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 109   |
| 19 | 5     | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 112   |
| 20 | 5     | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 1  | 5  | 4  | 1  | 1  | 105   |

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### *Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo - 2016*

| Problema  | Objetivo  | Hipótesis   | Variables y Metodología   | Población Y Muestra   |
|---|---|---|---|---|
| <p><b>Problema general:</b><br/>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la identificación y la preparación profesional en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?</li> <li>¿Cómo se relaciona la comunicación y la actuación docente en la Institución Educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?</li> <li>¿De qué manera se relaciona la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016?</li> </ol> | <p><b>Objetivo general.</b><br/>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Establecer la relación que existe entre identificación y la preparación profesional en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.</li> <li>Identificar la relación que existe entre la comunicación y la actuación docente en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.</li> <li>Explicar la relación que existe entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016.</li> <li>Determinar la relación que existe entre la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la institución educativa N° 31540 “Santa Isabel” Huancayo – 2016</li> </ol> | <p><b>Hipótesis general.</b><br/>Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe una relación directa y significativa entre la identificación y la preparación profesional en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016.</li> <li>Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y la actuación docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016.</li> <li>Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el diálogo educativo docente en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016.</li> <li>Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y la satisfacción en el trabajo en la institución educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016.</li> </ol> | <p><b>VARIABLE</b><br/>Variable 1. <b>Clima institucional</b><br/><b>Dimensión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación</li> <li>Comunicación</li> <li>Manejo de conflictos</li> <li>Optimización de capacidades</li> </ul> <p>Variable 2. <b>Desempeño docente</b><br/><b>Dimensión:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación profesional</li> <li>Actuación docente</li> <li>Diálogo educativo</li> <li>Satisfacción en el trabajo</li> </ul> <p><b>Método general:</b> Científico<br/><b>Método específico:</b> Descriptivo<br/><b>Diseño:</b> Transversal-correlaciona</p> <p>Dónde:<br/>M = Muestra<br/>Ox = Observación de la variable 1<br/>Oy = Observación de la variable 2<br/>r = Correlación entre dichas variables</p> | <p><b>POBLACIÓN</b><br/>La población está constituida por todos los docentes y administrativos que son 42 que laboran en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016</p> <p><b>MUESTRA</b><br/>Como la población es pequeña se ha tomado a los 42 docentes y administrativos en la Institución Educativa “Santa Isabel” N° 31540 de Huancayo – 2016</p> |



**FICHA DE VALIDACIÓN POR  
JUICIO DE EXPERTO**



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Sarita Rosalinda HUARAC CHANCA
- 1.2. Institución donde Laboral: Instituciones Educativas N° 30540 "Santa Isabel" de Huancayo.
- 1.3. Título de la Investigación: Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 30540 "Santa Isabel" Huancayo 2016.
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: El instrumento que presentamos es un Cuestionario de Encuesta, para tener la opinión de expertos con respecto al instrumento.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Indicadores        | Criterios  | Deficiente |    |    |    | Baja |    |    |    | Regular |    |    |    | Buena |    |    |    | Muy bueno |    |    |     |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                    |  | 0          | 6  | 11 | 16 | 21   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96  |
|                    |  | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado                                |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables                              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica                          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.                                      |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad                         |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teóricos científicos                              |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores                                       |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 9. METODOLOGÍA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 10. PERTINENCIA    | Es útil y adecuado para la investigación                             |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e)  Muy buena

|                         |                                |                   |            |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------|------------|
| Nombres y apellidos:    | Walter Aliaga Oliviera         | DNI N°            | 19826642   |
| Dirección domiciliaria: | Prol. Troyillo N° 927 El Tambo | Teléfono/Celular: | #943429548 |
| Grado académico:        | Doctor                         |                   |            |
| Mención:                | Administración de la Educación |                   |            |

Firma

Lugar y fecha: Huancayo, 01 de marzo de 2016



## CUESTIONARIO DE ENCUESTA

FECHA:

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre la CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

**DATOS GENERALES:**

1.- Docente ( )    Administrativo ( )

2.- Institución Educativa.....

**INSTRUCCIONES:**

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1.        Muy deficiente        2. Deficiente        3. Regular        4. Bueno        5. Muy bueno

### PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL

| Nº                          | COMPETENCIA / ITEMS  | PUNTAJE |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|---------|---|---|---|---|
|                             | IDENTIFICACIÓN   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1                           | Su trabajo lo realiza por interés personal   |         |   |   |   | X |
| 2                           | Trabaja prioritariamente por principios institucionales  |         |   |   |   | X |
| 3                           | Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional                                       |         |   |   |   | X |
| 4                           | Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución                           |         |   |   |   | X |
| 5                           | Se identifica con las metas del grupo,   |         |   |   | X |   |
| <b>COMUNICACIÓN</b>         |  |         |   |   |   |   |
| 6                           | La comunicación entre docentes es fluida.  |         |   |   |   | X |
| 7                           | Siente usted que teme criticar o ser criticado.  |         |   |   | X |   |
| 8                           | Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.                                  |         |   |   |   | X |
| 9                           | Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.  |         |   |   |   | X |
| 10                          | Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.     |         |   |   |   | X |
| 11                          | Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos. |         |   |   |   | X |
| 12                          | Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.                                       |         |   |   |   | X |
| 13                          | Hay demasiado egoísmo entre docentes.  |         |   |   |   | X |
| <b>MANEJO DE CONFLICTOS</b> |  |         |   |   |   |   |
| 14                          | Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.                         |         |   |   |   | X |

|                                    |  |  |  |  |   |   |
|------------------------------------|--|--|--|--|---|---|
| 15                                 | Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.  |  |  |  |   | X |
| 16                                 | Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.                |  |  |  |   | X |
| 17                                 | Existe un liderazgo del Director.  |  |  |  |   | X |
| 18                                 | Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.  |  |  |  | X |   |
| 19                                 | Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.   |  |  |  | X |   |
| 20                                 | El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.  |  |  |  |   | X |
| <b>OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES</b> |  |  |  |  |   |   |
| 21                                 | Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.  |  |  |  |   | X |
| 22                                 | Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.  |  |  |  |   | X |
| 23                                 | Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.) |  |  |  |   | X |
| 24                                 | Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área  |  |  |  | X |   |
| 25                                 | Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.   |  |  |  |   | X |
| 26                                 | Todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría.                                    |  |  |  |   | X |

## PARTE II: DESEMPEÑO DOCENTE

| N°                             | COMPETENCIA / ITEMS   | PUNTAJE |   |   |   |   |
|--------------------------------|---|---------|---|---|---|---|
|                                |   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |   |         |   |   |   |   |
| 1                              | Lee Usted algunas revistas, periódicos pedagógicos.                                     |         |   |   |   | X |
| 2                              | Lee libros pedagógicos.   |         |   |   |   | X |
| 3                              | Participa en algún proyecto de innovación pedagógica.                                   |         |   |   |   | X |
| 4                              | Conoce usted las dinámicas de grupo para trabajar en equipo.                            |         |   |   | X |   |
| 5                              | Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos.   |         |   |   | X |   |
| 6                              | Escribe usted algunas de sus experiencias pedagógicas.                                  |         |   |   |   | X |
| 7                              | Maneja usted algunos programas en la computadora.                                       |         |   |   |   | X |
| <b>ACTUACIÓN DOCENTE:</b>      |   |         |   |   |   |   |
| 8                              | Planifica el trabajo pedagógico antes de iniciarlo                                      |         |   |   |   | X |
| 9                              | Tiene previsto las capacidades respecto a su área.                                      |         |   |   |   | X |
| 10                             | Considera que los contenidos hacen referencia a la capacidad de área.                   |         |   |   |   | X |
| 11                             | La metodología que emplea está explícita en la programación anual, unidades didácticas. |         |   |   |   | X |

|                                   |  |  |  |  |  |  |   |  |   |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|---|
| 12                                | Introduce innovación pedagógica en su desempeño docente.   |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 13                                | Los estudiantes conocen las capacidades que deben alcanzar y los sistemas de evaluación desde el inicio del año escolar. |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 14                                | Potencia el trabajo cooperativo en los estudiantes.  |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 15                                | Tiene usted previstas estrategias para los estudiantes con necesidades educativas especiales.                            |  |  |  |  |  | X |  |   |
| <b>DIALOGO EDUCATIVO:</b>         |  |  |  |  |  |  |   |  |   |
| 16                                | Busca lugares distintos al aula para hablar con sus alumnos.   |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 17                                | En las horas de tutoría usted se dedica a dialogar con sus alumnos.  |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 18                                | Todos los alumnos poseen la misma oportunidad para expresarse en el aula.  |  |  |  |  |  | X |  |   |
| 19                                | Considera usted que los docentes conocen el progreso de sus alumnos.   |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 20                                | Cree usted que los alumnos intercambian experiencias educativas entre compañeros   |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 21                                | Usted comparte experiencias de enseñanza con otros profesores de la Institución.   |  |  |  |  |  | X |  |   |
| <b>SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b> |  |  |  |  |  |  |   |  |   |
| 22                                | Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución Educativa.   |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 23                                | Obtienen reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la Institución.                                      |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 24                                | Se encuentra usted satisfecho con el aprendizaje de los estudiantes.   |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 25                                | Durante sus clases usted percibe que los estudiantes aprenden.   |  |  |  |  |  |   |  | X |
| 26                                | La Institución le posibilita la manera de seguir capacitándose y promocionándose.  |  |  |  |  |  | X |  |   |
| 27                                | La Institución le estimula para mejorar su trabajo académico y docente.  |  |  |  |  |  |   |  | X |



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Sarita Rosalina HUAROC CHANCA
- 1.2. Institución donde Laboral: Institución Educativa N° 31540 "Santa Isabel" de Huancayo.
- 1.3. Título de la Investigación: Clima Institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 31540 "Santa Isabel" Huancayo 2016.
- 1.4. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: El instrumento que presentamos es un Cuestionario de Encuesta, para tener la opinión de expertos con respecto al instrumento.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| Indicadores       | Criterios  | Deficiente |    |    |    | Baja |    |    |    | Regular |    |    |    | Buena |    |    |    | Muy bueno |    |    |     |
|-------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
|                   |  | 0          | 6  | 11 | 16 | 21   | 26 | 31 | 36 | 41      | 46 | 51 | 56 | 61    | 66 | 71 | 76 | 81        | 86 | 91 | 96  |
|                   |  | 5          | 10 | 15 | 20 | 25   | 30 | 35 | 40 | 45      | 50 | 55 | 60 | 65    | 70 | 75 | 80 | 85        | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD       | Está formulado con lenguaje apropiado                          |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 2. OBJETIVIDAD    | Está expresado en conductas observables                        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 3. ACTUALIDAD     | Adecuado al avance de la ciencia pedagógica                    |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 4. ORGANIZACIÓN   | Existe una organización lógica.                                |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 5. SUFICIENCIA    | Comprende los aspectos en cantidad y calidad                   |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 6. NTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE. |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 7. CONSISTENCIA   | Basado en aspectos teóricos científicos                        |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 8. COHERENCIA     | Entre los índices, indicadores                                 |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |
| 9. METODOLOGÍA    | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.           |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    |    | X   |
| 10. PERTINENCIA   | Es útil y adecuado para la investigación                       |            |    |    |    |      |    |    |    |         |    |    |    |       |    |    |    |           |    | X  |     |

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena  e) Muy buena

|                         |                               |                   |            |
|-------------------------|-------------------------------|-------------------|------------|
| Nombres y apellidos:    | César Fernando Solís Lavado   | DNI N°            | 21245923   |
| Dirección domiciliaria: | Calle Atheli No 116, El Tambo | Teléfono/Celular: | 964-448750 |
| Grado académico:        | Magister                      |                   |            |
| Mención:                | Didáctica universitaria       |                   |            |

  
 Mg. César Fernando Solís Lavado  
 Rs. 01585 - CU - 2011 / EPG - UNCP  
 Diploma N° 882670 - ANR

Firma

Lugar y fecha: Huancayo, 14 de marzo de 2016



**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

FECHA:

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre la CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

**DATOS GENERALES:**

1.- Docente ( ) Administrativo ( )

2.- Institución Educativa.....

**INSTRUCCIONES:**

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Muy deficiente      2. Deficiente      3. Regular      4. Bueno      5. Muy bueno

**PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL**

| Nº                          | COMPETENCIA / ITEMS<br>IDENTIFICACIÓN  | PUNTAJE |   |   |   |   |
|-----------------------------|--|---------|---|---|---|---|
|                             |  | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1                           | Su trabajo lo realiza por interés personal   |         |   |   |   | X |
| 2                           | Trabaja prioritariamente por principios institucionales  |         |   |   |   | X |
| 3                           | Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional                                       |         |   |   |   | X |
| 4                           | Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución                           |         |   |   |   | X |
| 5                           | Se identifica con las metas del grupo,   |         |   |   |   | X |
| <b>COMUNICACIÓN</b>         |  |         |   |   |   |   |
| 6                           | La comunicación entre docentes es fluida.  |         |   |   |   | X |
| 7                           | Siente usted que teme criticar o ser criticado.  |         |   |   | X |   |
| 8                           | Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.                                  |         |   |   | X |   |
| 9                           | Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.  |         |   |   |   | X |
| 10                          | Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.     |         |   |   |   | X |
| 11                          | Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos. |         |   |   |   | X |
| 12                          | Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.                                       |         |   |   |   | X |
| 13                          | Hay demasiado egoísmo entre docentes.  |         |   |   |   | X |
| <b>MANEJO DE CONFLICTOS</b> |  |         |   |   |   |   |
| 14                          | Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.                         |         |   |   |   | X |

|                                    |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |
|------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|
| 15                                 | Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| 16                                 | Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.                |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| 17                                 | Existe un liderazgo del Director.  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| 18                                 | Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.  |  |  |  |  |  |  |   | X |   |
| 19                                 | Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.   |  |  |  |  |  |  | X |   |   |
| 20                                 | El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| <b>OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES</b> |  |  |  |  |  |  |  |   |   |   |
| 21                                 | Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| 22                                 | Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.  |  |  |  |  |  |  | X |   |   |
| 23                                 | Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.) |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| 24                                 | Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área  |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| 25                                 | Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.   |  |  |  |  |  |  |   |   | X |
| 26                                 | Todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría.                                    |  |  |  |  |  |  |   |   | X |

## PARTE II: DESEMPEÑO DOCENTE

| N°                             | COMPETENCIA / ITEMS   | PUNTAJE |   |   |   |   |
|--------------------------------|---|---------|---|---|---|---|
|                                |   | 1       | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>PREPARACIÓN PROFESIONAL</b> |   |         |   |   |   |   |
| 1                              | Lee Usted algunas revistas, periódicos pedagógicos.                                     |         |   |   |   | X |
| 2                              | Lee libros pedagógicos.   |         |   |   |   | X |
| 3                              | Participa en algún proyecto de innovación pedagógica.                                   |         |   |   |   | X |
| 4                              | Conoce usted las dinámicas de grupo para trabajar en equipo.                            |         |   |   | X |   |
| 5                              | Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos.   |         |   |   |   | X |
| 6                              | Escribe usted algunas de sus experiencias pedagógicas.                                  |         |   |   |   | X |
| 7                              | Maneja usted algunos programas en la computadora.                                       |         |   |   |   | X |
| <b>ACTUACIÓN DOCENTE:</b>      |   |         |   |   |   |   |
| 8                              | Planifica el trabajo pedagógico antes de iniciarlo                                      |         |   |   |   | X |
| 9                              | Tiene previsto las capacidades respecto a su área.                                      |         |   |   |   | X |
| 10                             | Considera que los contenidos hacen referencia a la capacidad de área.                   |         |   |   |   | X |
| 11                             | La metodología que emplea está explícita en la programación anual, unidades didácticas. |         |   |   |   | X |

