

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima institucional y desempeño docente en la Institución
Educativa Pública “José Carlos Mariátegui”, Distrito de
Huarmey, 2018**

**Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora

Huerta Yacupoma, Alicia Margarita

Asesor (ORCID: 0000-0002-2685-0981)

Morales Ciudad, Jorge

Chimbote – Perú

2018

INDICE

PALABRAS CLAVE	iii
LINEAS DE INVESTIGACIÓN.....	iii
TÍTULO	iiiv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA.....	2122
RESULTADOS	245
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
CONCLUSIONES	34
RECOMENDACIONES.....	35
AGRADECIMIENTO	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	40

PALABRAS CLAVE

Tema	Clima institucional- Desempeño docente
Especialidad	Gestión Educativa

KEYWORD

Topic	Institutional climate- Teaching performance
Specialty	Education Management

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	Área	Sub área	Disciplinas
Diseño y desarrollo curricular	Ciencias Sociales	5.3. Ciencias de la Educación	Educación General (Capacitación Pedagógica)

TÍTULO

**Clima institucional y desempeño docente en la institución
educativa Pública “José Carlos Mariátegui” de Huarmey,
2018**

**Institutional climate and performance in the public
educational institution “José Carlos Mariátegui” of
Huarmey, 2018**

RESUMEN

El presente estudio se trazó como objetivo relacionar el clima institucional y el desempeño docente en la I.E.P “José Carlos Mariátegui” ubicada en la provincia Huarmey, 2018. Se optó por una indagación de tipo descriptiva, a partir del diseño no experimental transaccional correlacional. La población muestral estuvo conformada por 24 profesores del nivel secundario a los mismos que se les subministro dos cuestionarios como instrumentos: el primero para determinar el nivel de clima institucional y el segundo para desempeño docente, los mismos que son válidos y confiables. Los resultados evidenciaron un nivel de clima institucional es bueno (62.50%) entre todos los docentes y en cuanto al desempeño docente demuestra que en un 54.17% de los profesores muestran un nivel de desempeño alto. Asimismo, se estableció que hay una correlación positiva de $r = 0,581$ y significativa $p = 0,003 < 0,05$ entre clima institucional y desempeño docente, de esta manera dándose como válida la hipótesis central.

ABSTRACT

The objective of this study was to relate the institutional climate and the teaching performance at the “José Carlos Mariátegui” I.E.P located in the Huarmey province, 2018. A descriptive inquiry was chosen, based on the non-experimental, transactional correlational design. The sample population consisted of 24 teachers at the secondary level, to whom two questionnaires were applied as instruments: one to determine the level of institutional climate and the other for teacher performance, the same ones that are valid and reliable. The results showed a level of institutional climate is good (62.50%) among all teachers and in terms of teacher performance it shows that 54.17% of teachers show a high level of performance. Likewise, it was established that there is a positive and significant correlation between the institutional climate and teaching performance, whose value is $r = 0.581$ with a significance level of $p = 0.003 < 0.05$.

INTRODUCCIÓN

La investigación: “Clima institucional y desempeño docente” realizada con docentes de la I.E. “José Carlos Mariátegui”, con el fin de relacionar el clima institucional y desempeño docente. Además, este estudio se enfocó en el diagnóstico y evaluación en una de las variables como es el clima institucional y de explicar con resultados de qué manera se correlacionan entre las dimensiones del desempeño docente.

A partir de contexto actual, profesionales de distintas instituciones educativas del Perú, han generado una gran importancia en cuanto a su labor educativa, debido a los constantes retos, desafíos y cambios que propone la política educativa nacional, con el propósito de conseguir ciertos estándares de calidad, lo que demanda el buen desempeño a los distintos agentes de la educación. Por esta razón, los profesores deben contar con altos niveles de competitividad tanto en el desempeño y sus funciones, para afrontar el reto de innovar estrategias didácticas al nuevo enfoque educativo y formar estudiantes probos, autónomos y competitivos conforme a las demandas que la sociedad actual requiere. Del mismo modo, poder afrontar las actitudes negativas entre compañeros que deterioran las relaciones interpersonales, a veces causadas por intereses ideológicos, económicos y personales, que malgastan el clima institucional, y pueda perjudicar al proceso enseñanza - aprendizaje del discente.

En Instituciones Educativas Públicas de secundaria, donde se despliega la investigación, se observa enfrentamientos por lo que resquebraja el clima institucional y que podría influir en el desenvolvimiento docente y evidenciándose un inadecuado proceso en la enseñanza y aprendizaje de estudiantes.

Por lo expuesto, la presente pesquisa es de suma importancia, donde permitirá que los diferentes actores educativos de la institución “José Carlos Mariátegui” fortalezcan el clima institucional, puedan elaborar y establecer pautas que mejoren su convivencia, para así optimizar el desempeño docente y de esta manera favorecer la eficacia de los aprendizajes en los alumnos.

Respecto a la organización del presente informe se estructuran en dos secciones, la primera indica la parte preliminar en la que se incluye el resumen; en la segunda se consigna el cuerpo del informe, en ella se consideran la introducción, metodología, resultados, discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y finalmente el apéndice y anexo.

Para el presente estudio, se ha recurrido a diversas fuentes de investigación que guardan cierta relación con esta investigación, razón por lo cual, han brindado informaciones importantes, por tanto, se tiene en cuenta a investigaciones internacionales y nacionales. Dentro de las investigaciones internacionales que se pudieron rescatar, tenemos a:

Para, (Martínez, 2015), en su tesina tuvo la finalidad describir sobre el clima organizacional y el desempeño del profesor se asocian, optando para su investigación una metodología de tipo descriptiva; que fueron aplicados en una población y muestra de 30 profesores; para cuyo proceso recolectó datos mediante la aplicación dos instrumentos como la escala de clima organizacional y una evaluación estandarizada; quien concluyó:

Se determinó que el nivel de clima organizacional con el nivel de desempeño docente se encuentra en el nivel alto, implicando que hay una buena dinámica de trabajo. Asimismo, la matrícula estudiantil se ha incrementado debido a que el nivel de desempeño docente es alto. Por ello, que la productividad es buena en la institución educativa debido a que los niveles de clima organizacional y desempeño del profesor son altos (p.78).

Para, (Orlandini, 2017), en su trabajo académico tuvo como finalidad identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente; quien optó por una investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño transeccional; trabajó con una población de 80 profesores, recolectando datos con un cuestionario; el autor concluyó:

Se demostró que hay correlación de carácter significativo entre clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N°

7, UGEL 05 de Lima. Se constató que las relaciones interpersonales se hallan estrechamente relacionadas ante el desempeño docente, siendo $r=0.717$.

Asimismo, se determinó que la responsabilidad y el desempeño docente se relacionan moderadamente, es decir, a mayor responsabilidad, mejor es el desempeño de docente, cuyo valor de $r = 0,817$, hay una correlación alta y según la significancia $p=0.000$, significando que hay una relación altamente significativa (p.84).

Según, (Mauricio A. , 2016), su estudio fue realizado con el fin de establecer relación entre clima institucional y desempeño docente; quien optó por un estudio de tipo cuantitativa- descriptiva con diseño correlacional; trabajó con población muestral constituida por 20 maestros de ambos niveles educativos, recolectó datos para sus resultados con una encuesta; concluyó:

La relación del clima institucional y desempeño del maestro es altamente significativa, al obtener un valor de $p=0.0089<0.1$. En cuanto a su relación del clima institucional y profesionalidad del docente es significativa, obteniendo valores de $p=0.0096<0.5$. El clima organizacional se relaciona positivamente con la emoción del docente al obtener un valor de $r = 0,750$. En cuanto al valor de significancia obtuvo $p= 0, 000$ mostrando que p es $<$ a 0.05 , implicando que existe relación significativa. Además, se constató que existe correlación positiva y significativa entre clima institucional y responsabilidad en el desempeño docente, por lo que se obtuvieron un valor de significancia $p\text{-sig.}=0.0135<0.5$ (p.62).

(Calcina, 2014), el estudio fue ejecutado con la finalidad de establecer relación entre clima institucional y desempeño laboral en docentes de dos universidades; a partir de un trabajo descriptivo, con diseño no experimental transaccional; el cual trabajó en una población muestral de 50 docentes, recolectando datos para sus resultados una encuesta; concluyó:

Determinó que la relación fue positiva entre clima institucional y desempeño laboral, obteniendo puntajes de 0.77 y 0.650 respectivamente, lo que implica que en la institución educativa desarrolla dentro del clima institucional favorable.

Asimismo, se determinó relación entre clima institucional y responsabilidad personal obteniéndose correlación media alta, cuya puntuación es de 0.59. Esto quiere decir, que los profesores no muestran la responsabilidad con su labor. En cuanto, al desarrollo de actividades académicas, el clima institucional influyo de la forma media alta, cuya puntuación fue de 0.59. En la dimensión sobre clima institucional-evaluación del aprendizaje hay una relación media alta, con un valor de $r = 0.60$, concluyendo que los profesores no cumplen con los criterios y parámetros planteados antes, durante y después de la evaluación del aprendizaje.

Según, (Reto, 2018), en su indagación estableció como propósito la relación entre clima institucional y desempeño docente, quien optó por una investigación correlacional básica, con diseño no experimental descriptivo- correlacional; trabajó en una población y muestra de 60 profesores, recolectando datos con un cuestionario institucional. De acuerdo al resultado ejecutado por estudiantes de la Universidad César Vallejo, en el sector Lima Este durante el periodo 2017; el autor llegó a concluir: Existe relación entre el Clima institucional de manera significativa ante el desempeño docente, determinado por el coeficiente de correlación de Spearman cuyo valor es significativo al obtener $0,00 < a 00,5$. Rechazando la hipótesis nula y aceptándose la primera hipótesis específica (p.68).

(López, 2017), su investigación fue ejecutada con el objetivo de establecer relación del clima institucional y desempeño docente; quien optó por la investigación cuantitativa empírico analítico, trabajando con una población de 60 y como muestra de 31 oficiales entre varones y mujeres; recolectó los datos para su investigación con una encuesta; concluyó:

Se determinó que en la dimensión de motivación y participación es positivo y favorecen en un buen clima institucional, especialmente el alto nivel de motivación interna en Oficiales Instructores. Asimismo, mencionan que la comunicación es regular y sienten que no tienen el apoyo de los directivos, administrativos y docentes que no son militares. En las dimensiones de capacidades pedagógicas, emocionales y relaciones interpersonales sus percepciones son muy altas, por lo que indican que hay un alto nivel de capacidad pedagógica, autoestima y autoconcepto positivo sobre

la conducta y comportamiento del profesor. En cuanto, a la relación con las dimensiones de las variables: tanto el clima institucional como el desempeño docente se relación de manera positiva en todos sus casos. Por lo tanto, la participación de los oficiales que asumen la función de instructor es activa en lo que respecta al cumplimiento de sus funciones, en este caso, por el alto nivel de coordinación, un excelente nivel de trabajo en grupo y su participación en actividades pedagógicas (p.115).

Para, (Niño, 2017), en su pesquisa tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño docente; quien optó por una investigación descriptivo correlacional; trabajando con una población y muestra de 109 estudiantes, recolectando datos con encuestas para cada variable; concluyó de la siguiente manera:

Existe relación significativa entre desempeño docente y clima organizacional en la institución donde ejecutó el estudio, al obtener un $p < 0,05$ y un coeficiente de Rho de Spearman de 0,859 significando una correlación positiva. Del mismo modo se encontró que la estructura organizacional está muy relacionada al desempeño docente al observar un $p < 0,05$ y una Rho de Spearman de $r = 0,789$ es decir una correlación positiva. Con la dimensión recompensa existe relación significativa con el desempeño docente al lograr un $p < 0,05$ y Rho de Spearman de 0,841. Con lo referido a las relaciones interpersonales en relación al desempeño se halló una correlación positiva de 0,775 con un $p < 0,05$ (p. 139).

Según, (Vega, 2016), su investigación fue ejecutado con el objetivo de evaluar y establecer relación entre clima institucional y desempeño laboral docente; optó por la investigación no experimental – descriptivo, cuyo diseño es correlacional-transversal, trabajando con una población muestral de 46 profesores en la institución educativa seleccionada para dicha investigación, recolectó datos con la encuesta y una escala valorativa; el autor concluyó: Que el desempeño docente se relaciona con el clima institucional obteniendo una correlación Pearson de $r = 0,628$ lo que significa que existe correlación alta.

(Vela, 2015), en su trabajo académico tuvo como finalidad de entablar relación entre el clima institucional y desempeño docente; aplicando un estudio basada al tipo correlacional descriptivo, con un diseño no experimental; trabajando en una población y muestra de 29 profesores y un directivo de dicha institución educativa; recolectó datos con una encuesta y cuestionarios; concluyó de la siguiente manera:

Se constató un inadecuado clima institucional de parte del directivo y su plana docente, ya que hay una mala comunicación, motivación, colaboración y solidaridad entre ellos. Asimismo, por versión del director de la institución educativa, existe un inadecuado desempeño laboral de parte de su plana docente, basándose a que no hay avances en sus estudiantes, ya sea en su aprendizaje como en los hábitos de valores en el aula, a todo ello, los profesores indican que no cuentan con el tiempo adecuado para apoyar a los estudiantes que requieren ayuda fuera del horario; en ocasiones los profesores se mantienen al margen de actividades que se realizan en bienestar del estudiante y en especial en la toma de decisiones. Por tanto, constatándose que la variable clima institucional inciden sobre el desempeño laboral en un 86%, aceptando la hipótesis planteada en dicha investigación (p. 56).

En el presente estudio se encuentra *fundamentado* en dos variables: Clima institucional y desempeño docente.

El clima institucional constituye la “apreciación que sienten las personas de una entidad educativa, respecto a las diferentes interacciones que se desarrollan en esta” (Minedu, 2014). (Gento, 1996), menciona que el entorno donde uno labora constituye un factor muy importante para el personal que trabaja y ayuda en todos procesos organizativos de gestión y así mismo a los cambios e innovaciones que lo requieran (p. 32). Cabe señalar, que un clima institucional adecuado es fundamental porque favorece una buena una marcha eficiente al interior de una institución educativa debido a que esta genera condiciones para una convivencia sana y armoniosa logrando de esta manera mejorar el desempeño de los estudiantes y así evitar el fracaso escolar. Por ello, uno de los aspectos a tener en cuenta para iniciar un clima institucional favorable es que facilite el cambio, debe existir flexibilidad entre los órganos que trabajan dentro de la institución educativa.

En síntesis, y de acuerdo a la conceptualización señalada puede definirse al clima institucional como la captación de la entidad y del ambiente laboral, así mismo se puede señalar el grado adecuado o inadecuado del ambiente laboral para los individuos que son parte de la organización. Para que el clima institucional sea favorable, se requiere contar con personal directivo que desempeñe liderazgo dentro de una institución educativa, que impulsen una convivencia sana y armoniosa entre docentes, padres de familia, trabajadores administrativos, de servicios y estudiantes, lo cual se verterá en una comunidad educativa capaz de educar habitantes que sepan coadyuvar al desarrollo de la sociedad y del país.

Entre las teorías que respaldan al clima institucional, tenemos según las aseveraciones de (Brunet ,1982), citado en (Calcina, 2014), las conceptualizaciones del clima institucional están influenciadas por las escuelas del pensamiento Gestalt y la escuela funcionalista.

Escuela gestalista: Centrada en la organización de apreciación o captación, comprendida como un todo, distinta a la suma de sus partes. Cuya escuela contribuye dos principales fundamentos: Captando el orden de las cosas como estas existen y creando un nuevo orden donde los procesos de integración se den a nivel de pensamiento. Esta corriente menciona que las personas entienden el cosmos que le rodea, fundamentándose en criterios advertidos e interpretados y conllevando en base a la forma como ven el universo (p. 87). Concluyendo que captando el lugar de trabajo y el ambiente es lo que se relaciona en su comportamiento.

Escuela funcionalista: Refiere que el comportamiento y pensamiento de una persona depende del contexto que lo rodea y las diferencias individuales en este mecanismo, es decir, el individuo que trabaja interviene con su contexto y en la decisión de adaptación en ella. (p. 88). Es conveniente señalar que la corriente gestaltista demuestra que la persona se acostumbra a su contexto porque no tiene otra opción, mientras que los defensores del funcionalismo incluyen el papel de las diferencias personales en este mecanismo, es decir, el individuo que labora participa con su contexto y advierte en la determinación sus diferencias.

Otras teorías que sustentan el clima institucional, son las que Martín y (Colbs, 1998), citado por (Calcina, 2014), mencionan a las siguientes escuelas:

Escuela estructuralista: esta corriente manifiesta que el clima se da a partir de los climas del ambiente de trabajo, determinándose el tamaño de la entidad, la centralización o descentralización, toma de decisiones, los niveles jerárquicos de autoridad, la tipología de tecnología que emplea.

Escuela humanista: quién sustenta que el clima está ligado a la valoración total que los individuos tienen del contexto, y estos son evidenciados mediante la comunicación del personal y la institución.

Escuela socio política y crítica: En estas corrientes se expresa que el clima organizacional es representado por un concepto completo integrando a todos los componentes de la institución; se refiere a los valores, actitudes, las normas y afectos que los docentes tienen ante su institución educativa.

Por otro lado, (Likert, 1994), citado por (Guerreros, 2017), manifiesta que es denominada sistema de organización al desarrollo de una teoría del clima institucional, así mismo lo mencionan (García & Segura, 2013), que esta teoría accede el estudio en procesos como es causa – efecto del entorno de los climas, así como también analiza los términos que estipulan el clima que se presentan; se constituye que la conducta de los subordinados serán acatos de acuerdo al contexto de cómo están organizados y de cómo actúan los administrativos (p. 37-38).

En cuanto a los tipos de *clima institucional*, numerosos estudios conceptualizan al clima institucional como el entorno generado en las instituciones educativas en base a vivencias diarias de quienes integran una comunidad educativa. Estas apreciaciones están asociadas con los valores, posturas, disposiciones, actitudes y convicciones que el individuo posee y son exteriorizados en su desenvolvimiento profesional y personal. Según ello, los climas institucionales pueden ser:

- Autoritario explotador, refiere que el director de una institución educativa no muestra confianza a sus profesores y profesoras. Siempre decide de manera autónoma.

- Autoritarismo protector, es cuando el director prioriza la amistad complaciente, benevolente en sus profesores, es decir que, en la mayoría de veces las decisiones la toman la dirección, en algunos casos la toman los de jerarquías inferiores.
- Participativo, es donde el director tiene confianza en sus profesores, y la comunicación es horizontal y los profesores solo toman decisiones específicas. (Likert, 1994), citado por (Guerreros, 2017).

Respecto a las *dimensiones* del clima institucional son diversas, razón por la cual en esta investigación se tiene como dimensiones a la comunicación, motivación, participación y confianza (Martin, 1999).

Comunicación: La comunicación es entendida como el intercambio de mensajes entre el emisor y receptor. También se puede definir como el acto de negociación persistente entre dos individuos. Es decir, la comunicación es provechosa para comprender porque se ocasionan las disputas o conflictos puesto que sabiendo los mecanismos comunicativos se puede prever o evitar gran parte de los problemas o conflictos. (Pérez, 2013), afirma que la comunicación que se da mediante la emisión y recepción del mensaje, el individuo puede interactuar en un estado de reciprocidad, ya que es un componente importante que determina una buena convivencia entre todos y una socialización pertinente en las organizaciones (p.13).

La motivación: Constituye un aspecto primordial para un clima institucional dentro de los colegios. Asimismo, se desarrolla en todo el proceso y crea vínculos de compromisos en la entidad, cuya motivación nace dentro de la propia persona. En cuanto, a la motivación externa, es cuando sus incentivos están fuera de la persona, en este caso el individuo recibe un incentivo sea o no un material, que se da como subproducto que adquirido por una buena conducta o acción motivada. Esta última motivación es un poco más débil que la interna, ya que dicha motivación no se da del comportamiento interno del sujeto, se da por una ilusión con el solo propósito de adquirir un beneficio a futuro (Marina, 2013).

Confianza: Es la seguridad que uno mismo se tiene, como también es tener a otra persona. Es una de las cualidades que el ser humano comparte en un entorno social. Es importante que estas cualidades se den en las instituciones educativas, en

el ambiente comercial, artístico, académico, empresarial, como también en otros ámbitos donde la persona interactúa. Así mismo, la confianza que el ser humano imparte le favorece a salir adelante en sus proyectos y metas que se propone, a pesar de las dificultades o trabas que en camino se crucen. Es por ello, que debemos conocer nuestras fortalezas y debilidades para poder lograr nuestras metas y propósitos en la vida.

Participación: Es un acto que el ser humano tiende a involucrarse de manera intuitiva o cognitiva. El personal educativo toma decisiones e interviene en el uso de los bienes y recursos que impulsan en la mejora de la comunidad educativa; así mismo, el trabajo en equipo y el desempeño docente propicia la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa con el apoyo de los padres de familias, estudiantes y la comunidad en actividades internas ejecutadas por el colegio cuando lo requiera. (Marina, 2013).

Desempeño docente; son acciones pedagógicas que realiza el profesional de la educación, específicamente el docente; esto implica el logro de los objetivos trazados en bienestar de la educación; el buen desempeño laboral que se realiza en bienestar de la institución, organización o entidades llegan ser una fortaleza muy destacada (Chiavenato, 2017). Asimismo, el desempeño docente para (Fernández, 2014), son acciones que el docente ejecuta en sus horas laborales.

Del mismo modo, el buen docente realiza múltiples acciones organizadas con las interacciones y las participaciones pedagógicas entre conocimiento escolar y el científico, así como también las participaciones lingüísticas y socioculturales. Por otro lado, evaluar el desempeño docente permite reconfortar el desarrollo profesional de los profesores, el mismo que ocasiona procesos didáctico-pedagógicos en beneficio de los aprendizajes de los discentes. (MinEduc, 2016, pág. 75). Para un buen desempeño docente, lo primero que se debe cumplir son las funciones profesionales, que se encuentran determinados por causas dadas al mismo profesor, a estudiantes y el contexto. Un profesor dispone su desempeño desde la realización de lo sabe y puede hacer en bienestar de los estudiantes, así mismo es la manera de cómo ejecuta su desempeño y lograr buenos resultados (Pérez, 2013, pág. 14).

Asimismo, (Pérez, 2013), certifica que el desempeño docente no solo abarca las funciones que el profesor realiza dentro del aula, también a las labores que realiza en la misma institución educativa donde labora, los aspectos que enmarcan en esas funciones es que el profesor cumpla con responsabilidad en lo que respecta al aspecto laboral, a sus emociones, a las relaciones interpersonales que tiene con la comunidad educativa (p.46). Asimismo, cuando se habla de desempeño docente concierne a la ejecución de las diferentes funciones que tienen los profesores y que están incorporados en el mismo precepto, a los discentes y al contexto; es por ello, que se vincula la calidad de educación con el desempeño que brinda cada profesor. Por lo tanto, cada acción que ejecuta el profesor para lograr el nivel cultural de los discentes y por ende del entorno social donde se desenvuelve, se evaluará con un buen desempeño docente. (Torres & Zegarra, 2015).

En cuanto, a la Ley General de Educación en su artículo 56, refiere que: Que el docente es un orientador importante en el proceso educativo, cuyo trabajo es brindar de manera eficiente en la formación de los discentes en lo que respecta en todas las dimensiones que el ser humano necesita para su desarrollo. Las funciones que el profesor brinda dentro de la carrera pública, es que cuente con una moral intachable, ser un docente por convicción de carrera, tener una buena salud física y mental donde no afecte la integridad de los niños, adolescentes y jóvenes (p. 20).

Cuando hablamos del rol profesional, en este caso de los docentes comprendidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, cuyo documento normativo propone una visión sobre la docencia y determina cuales son las competencias profesionales que se solicita a todo profesor en la educación básica regular y lo que se espera que logren y dominen los profesores a lo largo del ejercicio profesional docente. Asimismo, el MBDD da cuenta de la docencia profesional el despliegue de la praxis docente en 4 dominios: En el primer dominio, que es la capacitación permanente para el aprendizaje de los discentes, que corresponde a la planificación curricular que el profesor debe desarrollar en clases, teniendo en cuenta el enfoque inclusivo e intercultural; en el segundo dominio habla sobre el desenvolvimiento en la enseñanza para el aprendizaje de los discentes, corresponde

a las aptitudes metodológicas, didácticas e intelectuales que el profesor aplica en los discentes; el tercer dominio refiere sobre la intervención en la gestión de una institución educativa articulada a la comunidad, se refiere que el profesor es el intermediario eficiente entre la comunidad y la institución educativa; En lo que respecta al 4 dominio sobre el perfeccionamiento como profesionales y tener una identidad, es cuando el profesor medita sobre la praxis educativa de sus compañeros, ejecutando trabajos colegiados que ayuden a mejorar su desarrollo profesional. (Minedu, 2014, pág. 18).

Las nueve competencias del profesor a través del Marco del buen desempeño docente son las siguientes: (Minedu, 2014)

- El docente debe saber y comprender las particularidades que tienen sus alumnos y su entorno, asimismo debe conocer las habilidades, valores y actitudes que se transmiten en el proceso educativo sobre la enseñanza aprendizaje, para lograr de esta manera un nivel alto de aprendizaje y por ende una buena formación integral de sus estudiantes.
- El profesor proyecta su trabajo educativo de manera colegiada, realizando con ilación los procesos de aprendizaje que quiere alcanzar en sus alumnos, así mismo realizar el uso adecuado de los recursos disponibles y ejecutar la evaluación, en una programación curricular en una continua observación.
- Una de las competencias que asume el profesor, es que debe crear un clima adecuado para lograr un buen aprendizaje, tener en cuenta las diversidades para formar buenos ciudadanos críticos, así mismo respetar una convivencia democrática.
- Asimismo, el docente tiene dominio de los contenidos, de los recursos y utiliza estrategias pertinentes para el proceso de enseñanza en todos los educandos, así puedan aprender de forma crítica y reflexiva en cuanto a la situación problemática de su contextos social y cultural.
- El docente evalúa de manera permanente el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con los objetivos programados durante el proceso educativo, así mismo

debe retroalimentar algunas dificultades que requiere cada uno de sus estudiantes de manera individual y de acuerdo a su contexto cultural.

- La participación del docente es de manera activa, democrática, solidaria y crítica, así como su participación en la gestión de su institución educativa como es en la mejora del proyecto educativo institucional y así lograr un buen aprendizaje de calidad.
- Debe establecer una adecuada relación de colaboración, respeto y responsabilidad con los integrantes educativos, como son los padres y comunidad, así mismo con otras instituciones del estado y de la sociedad civil.
- Debe ser reflexivo en cuanto a su experiencia profesional y así poder desarrollar una adecuada enseñanza de manera personalizada o grupal, y puede lograr construir su identidad y responsabilidad como un buen profesional.
- Practica su profesión desde un punto ético, como es el respeto a los derechos que tiene cada persona, manifestando su responsabilidad, justicia, honestidad y su compromiso con los demás (p. 20-23).

Entre las *dimensiones del desempeño docente*; (Valdés, 2013, pág. 2), refiere a los siguientes:

Capacidad pedagógica: Es el conjunto de saberes, destrezas, actitudes y valores importantes para desempeñar la función docente con calidad. Es decir, plantea en el profesor una formación sólida y satisfactoria con saberes profundos, destrezas y experiencias pedagógicas (Valdés, 2013).

Emocionalidad: Se refiere a los procesos y estados emocionales que el individuo expresa, así mismo estos sentimientos que se dan de manera habitual. Cuando hablamos de la emoción nos referimos a la experiencia inmediata, directa de múltiples sentimientos. (Valdés, 2013, pág. 3). Es por ello, cabe señalar que todo profesor debe aprender a no tener qué decir sus emociones de orientación negativa en el desarrollo de enseñanza aprendizaje, y en general en sus relaciones interpersonales con los directivos, estudiantes, padres de familia y profesores.

La emocionalidad: es entendida como la capacidad que poseen los individuos de transmitir estados de ánimos. Asimismo, se puede definir como la capacidad

fundamental de los sujetos para gestar estados de impresión, sensaciones y vehemencias.

Responsabilidades: La función de un docente es hacer las cosas bien, decidir oportunamente o responder manera correcta ante los deberes que el docente posee en el contexto donde se desarrolla como profesional, teniendo en cuenta de los resultados de lo que hacer o dejar de hacer. Asimismo, esta dimensión se expone a la realización de sus desempeños como profesor, además considera la participación oportuna en las sesiones de clase, el cumplimiento a las normas legales, la asistencia, puntualidad y en especial en la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas (Valdés, 2013).

En cuanto a las *relaciones interpersonales*, Según (Rodríguez, 2014): El ser humano como un ser social se relaciona con facilidad con los demás, es por ello, que mediante las relaciones interpersonales aprendemos a interrelacionarnos con los demás individuos, respetándonos y aceptando sus defectos y cualidades de cada uno, y por ende hay tener en cuenta que los derechos de las personas terminan dónde empieza la de los demás (p.9).

Por otro lado, cabe mencionar que el docente debe interactuar de manera recíproca con los demás, ya que es importante dentro de la institución educativa, para así lograr sus objetivos. Estas se encuentran reguladas en las instituciones a través del reglamento interno y por las leyes de la interacción social. Además, las relaciones interpersonales establecen el clima emocional y social que prevalece en una organización, institución educativa y en un ambiente familiar y social.

El presente estudio de investigación se *justifica*, por la necesidad de conocer si la plana docente y directivo tienen buenas relaciones interpersonales, una convivencia favorable y adecuada entre todos sus integrantes, facilitando un buen desempeño docente y un buen desarrollo del proceso de aprendizaje. Por otra parte, sostener un clima institucional adecuado es importante puesto que posibilita la permanencia y un buen desempeño del personal que labora en una institución u organización ayudando de esta manera al logro de los objetivos de la entidad. Por lo tanto, es necesario indagar el clima institucional en el que se desenvuelven los

integrantes de una institución educativa, puesto que de esto depende su desempeño del personal docente.

Por tanto, esta investigación permite plantear fundamentos positivos para ayudar a una institución educativa a mejorar sus actividades y las relaciones entre el personal docente y no docente desarrollando una convivencia sana y armoniosa como consecuencia de buen clima institucional. Por otro lado, se obtuvo un conocimiento respecto al nivel de satisfacción que tiene cada docente durante el desempeño de las funciones dentro de su institución educativa.

Por otro lado, cabe señalar que este estudio se justifica desde un enfoque teórico, práctico, metodológico, psicológico, social y aporte científico. Teóricamente, es fundamental porque para poder entender el problema se necesita analizar las teorías que sostiene el tema investigado, permitiendo de esta manera el enriquecimiento de la literatura científica sobre este nuevo concepto, y las percepciones que tienen los docentes del clima institucional de la institución educativa, apuntando como fin último a mejorar significativamente la relación entre pares y propiciar un ambiente fraterno y generoso de trabajo. Su justificación práctica, radica porque existe la necesidad de conocer si existe relación entre el clima institucional y el desempeño de los profesores de una institución educativa y estos resultados pueden ser necesarios para que los profesores lo pongan en práctica y así busquen mejorar los resultados de su institución educativa. Metodológicamente, se justifica debido a que el método, las técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados en esta investigación, se pueden aplicar a investigaciones similares con los fundamentos teóricos que sostiene el problema. Lo psicológico, permite identificar el estudio del clima institucional como un elemento que incurre en los factores mentales y afectivos de cada profesor en las instituciones educativas.

Además, es importante tener en cuenta el aspecto social donde los los resultados contribuyan a que las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa se encuentren fortalecidos en un clima institucional favorable que brinda una convivencia sana y armoniosa. También, aportará información actualizada sobre el clima institucional y el desempeño docente con el

propósito de que el funcionamiento a través de los procesos de gestión se desarrolle armoniosamente y se mejore el aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto al aporte científico, radica en que este estudio es una investigación nueva, es decir, diferente a las existentes, su aporte teórico y práctico permite ofrecer soluciones a través de las recomendaciones que contengan conocimientos científicos que permitan resolver una necesidad del clima institucional y si esta afecta o no en el desempeño docente.

La situación *problemática*, se da en el contexto actual que estamos enfrentando un mundo globalizado en todos los ámbitos, y sobre todo la predisposición al personalismo que día a día es más fuerte y frecuente, convirtiéndose de esta manera en característica individual que solo se busca satisfacción personal sobre intereses sociales. En esta situación, el clima es un aspecto importantes en las instituciones, puesto que los individuos se interrelacionan con el entorno; por lo tanto, cada miembro estará supeditado de acuerdo a los intereses y motivaciones a nivel académico.

(Torres & Zegarra, 2015), definen que: la persona y su entorno laboral se desarrollan dentro de un clima ya sea adecuado o inadecuado para los que integran una entidad. Por otro lado, el clima institucional predomina en la eficacia del trabajo que desarrollan las personas dentro los colegios, y que esto no dependerá de su desarrollo como profesional, sino también de un espacio que psicológicamente se dé dentro de la entidad donde se labore. (Dueñas & Bobadilla, 2014).

Cabe señalar que, en Latinoamérica, los diversos estudios investigados sobre las dos variables, se ha estado implementando e introduciendo en diversas organizaciones de tipo laboral, por ser instrumentos eficientes y eficaces para estudiar las necesidades y perspectivas de los trabajadores, y de esta manera poder comprender las distintas acciones de mejora que propicien el mejoramiento dentro de las instituciones las buenas relaciones entre los trabajadores.

En nuestro país, lamentablemente la política educativa que el Ministerio de Educación está implementando es importada de otros países, es decir, inspirado en

corrientes pedagógicas que son lejanas a la realidad de nuestra sociedad actual, que es multilingüista y pluricultural, provocando el rechazo y el divisionismo en la Comunidad Magisterial a nivel nacional, propiciando de esta manera un clima institucional adverso o desfavorable en la gran parte de profesores de las instituciones educativas de la EBR.

Por otro lado, señalamos también que las instituciones educativas, están enfrentados a crisis severas frente a los diferentes retos y cambios persistentes para brindar calidad educativa que exige buen accionar de los miembros de las instituciones educativas. Es por ello, que los docentes se enfrentan a un nuevo escenario de cambio en el Currículo Básico Nacional para ello, requiere que el maestro asuma un nuevo rol, el cual es preparar estudiantes competentes y autónomos debido a las exigencias nacionales e internacionales.

En nuestra región, especialmente en la provincia de Huarmey, las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local, las relaciones humanas de profesores no son las más adecuadas, tal vez sea por los resultados de numerosos problemas de coexistencia entre el personal docente, directivo y administrativos de una institución. Ante ello, algunos profesores manifiestan que el clima institucional no es favorable, influyendo en las actividades escolares. Dentro de este contexto la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui”, está siendo afectada por la desfavorable comunicación entre profesores, lo cual ocasiona malos entendidos y ciertas conductas de agresión verbal. Asimismo, se puede percibir que no existe una confianza entre profesores lo que dificulta el trabajo en los distintos comités, es decir, se trabaja aisladamente y por ello existe una escasa colaboración en las distintas actividades realizadas en bien de la institución educativa. Es por ello, que estas acciones vienen afectando el clima dentro de la institución y por ende repercute en el desempeño de cada profesor. Por tal razón, ante la problemática expuesta se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” del distrito de Huarmey, 2018?

Conceptualmente definimos:

El clima institucional es el ambiente dado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la institución.

Desempeño docente es toda acción pedagógica ejecutada y observadas en los docentes, en el logro de los objetivos institucionales tanto a nivel de las aulas o de la institución educativa.

Definición operacional:

Para recoger información sobre clima institucional se utilizó un cuestionario de 20 ítems con escala de tipo Likert distribuidas en: Muy buena, Buena, Regular, Malo y Muy malo.

La variable desempeño docente consta de 20 reactivos distribuidos en dimensiones y con medición de escala Likert con cinco categorías cuyas denominaciones es: Muy alto (5), Alto (4), Medio (3), Bajo (2) y Muy bajo (1)

Tabla 1

Con respecto a la *operacionalización de la variable*; se da en base a la siguiente matriz:

Variables	Dimensiones	indicadores	Ítems
Variable Independiente: Clima institucional	Comunicación	Traslado de información	1 - 5
		Respeto de decisiones tomadas	
		Oportuna y fluida	
		Grado de confianza	
		Comunicación con directivos	
	Motivación	Satisfacción	6 - 10
		Reconocimiento	
		Beneficios/prestigio	
		Méritos	
		Ambiente laboral	
	Confianza	Confianza	11 - 15
		Sinceridad	
		Buenas intenciones	
		Respeto	
		Reuniones de trabajo	
	Participación	Nivel	16 - 20
Percepción			
Trabajo en equipo			

		Tendencia	
		Coordinación	
Variable Dependiente: Desempeño docente	Capacidad pedagógica	Domina el área.	1 - 5
		Actualización y/o capacitación	
		Selección de actividades	
		Estrategias didácticas	
		Recursos didácticos	
	Emocionalidad	Aprendizaje	6 - 10
		Motivación	
		Valores	
		Reflexión	
		Clases motivadoras	
	Responsabilidad Laboral	Puntualidad	11 - 15
		Responsabilidad	
		Horario de clases	
		Unidades didácticas	
		Participación en capacitaciones	
	Relaciones interpersonales	Nivel de expectativas	16 - 20
		Relación con compañeros de trabajo.	
		Relación con directivos	
		Participación en actividades	
		Nivel de preocupación y comprensión	

La hipótesis, quedó planteado de la siguiente manera: Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” - Huarmey, 2018.

Objetivo General: Determinar la relaciona entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” - Huarmey, 2018.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de clima institucional desde percepción docente de la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” - Huarmey.
- Determinar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” -Huarmey.

- Determinar la relación entre clima institucional y capacidad pedagógica de docentes en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui”- Huarmey, 2018.
- Relacionar entre clima institucional y emoción del docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”-Huarmey, 2018.
- Determinar relación entre clima institucional y la responsabilidad laboral de docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”-Huarmey, 2018.
- Relacionar entre clima institucional con relaciones interpersonales de docentes en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”-Huarmey, 2018.

METODOLOGÍA

Por la naturaleza del estudio, le corresponde el tipo de investigación descriptivo correlacional. Descriptivo debido a que esta dirige a la explicación, la búsqueda, la observación y la deducción o explicación de las condiciones dadas en el momento. Se caracteriza, porque no se realiza la ejecución de las variables, puesto que describe los fenómenos relacionados con la población en estudio y se valoran las proporciones de una población. (Rodríguez, 2014)

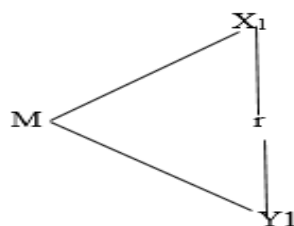
Según, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), describe que es de carácter correlacional, porque se busca determinar el grado de relación o asociación entre dos o más variables y categorías de un estudio dentro de un entorno específico. Por tanto, buscando describir la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente. Las investigaciones correlacionales descubren y evalúan las correlaciones correspondientes entre las variables que participan en un fenómeno, como clases o conceptos; también, permite conocer el tratamiento de un concepto o una variable comprendiendo el comportamiento de las variables a relacionarse (Rodríguez, 2014).

Para la selección del diseño se tuvo en cuenta a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), quien clasifica en experimentales y no experimentales y para la presente indagación corresponde un diseño no experimenta, transversal-correlacional sin la necesidad de la manipulación de las variables, donde se va remitir a una observación del fenómeno tal como se presentan y del que se analizará.

Es Transversal, porque los datos se recolectan en un tiempo único o en un solo momento, teniendo por propósito explicar variables y observar la repercusión e interrelación en un momento determinado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Descriptiva, debido a que busca determinar propiedades y características importantes del fenómeno a analizar. Su propósito es recopilar información en forma independiente de las variables que se encuentran en estudio.

El diseño gráficamente es representado por:



Donde:

M: Muestra.

X₁: Clima institucional

Y₂: Desempeño docente

R: Relación X₁ y Y₂

Para seleccionar la población y muestra no se tuvo que recurrir a ninguna fórmula estadística debido a que lo constituyeron los 24 profesores de ambos sexos de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” ubicada en la ciudad de Huarney, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local- Huarney.

Tabla 2

Población y muestra de profesores. I.E.P. “José Carlos Mariátegui”- Huarney

Nivel	Sexo		Total
	H	M	
Secundaria	16	8	24
Total	16	8	24

Fuente: Cuadro de asignación de Personal (CAP)

Para la selección de las técnicas e instrumentos se tuvo en cuenta la definición expresada por (Rojas, 2013), quién menciona que las técnicas son conjunto de procedimientos que tiene por finalidad regular un determinado proceso para alcanzar un objetivo. Es así que para este estudio se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables, es decir para el desempeño docente y clima institucional.

Se optó para el presente estudio la clasificación tomada de (Ñaupas, 2018) quien refiere que los instrumentos de investigación son herramientas que tienen por objetivo recabar información mediante una serie de ítems o reactivos.

Para recoger información sobre clima institucional se utilizó un cuestionario de 20 ítems con escala de tipo Likert distribuidas en Muy buena, buena, regular, malo y muy malo.

La variable desempeño docente consta de 20 reactivos distribuidos en dimensiones y con medición de escala Likert con cinco categorías cuyas denominaciones es: Muy alto (5), Alto (4), Medio (3), Bajo (2) y Muy bajo (1)

Para la validación del instrumento se tuvo en cuenta la evaluación por juicio de expertos Mg. Calderón Marreros, Jorge Pervis; Méndez Ángeles, Jorge Luis y Carrillo Távara, Carlos Andrés, quienes dieron como válida y aplicable los instrumento tanto para clima institucional y desempeño docente.

Para ver si el instrumento es confiable, se optó por la aplicación de la técnica estadística Alfa de Cronbach que se realizó eligiendo de la misma población una muestra de manera aleatoria de 10 profesores a quienes se les administró el cuestionario. Los hallazgos arrojan un índice de confiabilidad de 0,81 el cual significa que el cuestionario sobre clima institucional tiene una excelente confiabilidad. Para el desempeño docente se logró obtener un índice de confiabilidad de 0,76 significando una alta confiabilidad.

Para procesar la información se empleó la estadística descriptiva: tabla de frecuencia absoluta y porcentual para dar a conocer los resultados que responden a los objetivos descriptivos y las figuras como los gráficos de barra. Para probar la hipótesis se empleó la estadística inferencial a partir de la técnica estadística no paramétrica la Rho de Spearman.

Para procesar la información empleamos el programa Excel para organizar la información el software estadístico SPSS versión 25.0 para procesar la información.

RESULTADOS

Para hallar los resultados se tuvo en cuenta en un primer momento los objetivos tanto descriptivos como los que se refieren a los inferenciales; así teniendo las dos primeras tablas correspondiente al clima institucional y desempeño docente y demás tablas referidas a la relación por dimensiones; de esta manera la investigación llegó a establecer las tablas y figuras a partir de los objetivos e instrumentos aplicados.

Tabla 3

Nivel de clima institucional desde percepción del profesor de la I.E. Pública “José Carlos Mariátegui” - Huarmey, por dimensiones

NIVEL	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación		Nivel de clima institucional	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy buena	5	20.83	3	12.50	2	8.33	4	16.67	3	12.50
Buena	14	58.33	13	54.17	14	58.33	18	75.00	15	62.50
Regular	4	16.67	7	29.17	6	25.00	2	8.33	5	20.83
Mala	1	4.17	1	4.17	2	8.33	0	0.00	1	4.17
Muy mala	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	24	100	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Cuestionario de clima institucional

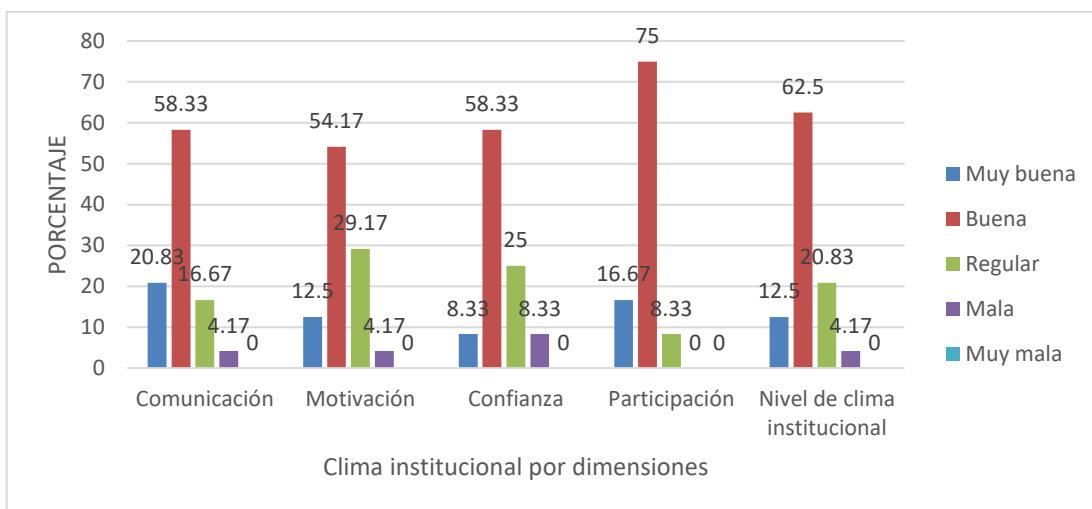


Figura 1: Nivel de clima institucional a partir de dimensiones

Fuente: Tabla 3

A partir de la Tabla 3 y Figura 1 referente a la dimensión Comunicación, se observa que 14 profesores de 24 que es la muestra, el 58.33% de los docentes perciben un nivel Bueno, 5 profesores que representa el 20.83% tienen un nivel Muy bueno, 4 de ellos, es decir, el 16.67% perciben un clima institucional Regular y 1 profesor que representa el 4.17% tienen un nivel malo.

Con respecto a la dimensión Motivación, el 54.17% de profesores considera Buena la Motivación, el 29.17% considera Regular la Motivación, el 12.50% perciben Muy buena Motivación y 1 docente, es decir, el 4.17% estima Mala la Motivación, por lo que se debe mejorar esta situación.

Con respecto a la dimensión confianza, se observa que de la muestra de 24 docentes 14 de ellos, el 58.33% considera Buena la Confianza, 6 docentes, es decir, el 25% percibe Regular la Confianza, 2 del grupo de la muestra de 24 docentes, el 8.33% considera Muy buena la Confianza y el otro 8.33% de ellos, considera Mala la Confianza, motivo que se debe mejorar esta situación.

Con respecto a la dimensión participación, se observa que 18 profesores de la muestra de 24, el 75% considera Buena la Participación, 4 de ellos, es decir el 16.67% aprecia Muy buena la Participación y 2 del grupo de profesores, es

decir, el 8.33% considera Regular la Participación por lo que se debe mejorar esta situación.

Sobre la percepción del clima institucional, el 62.50% de los docentes considera que el nivel es Alta, el 20.83% refiere que es Muy alta, el 20.83%, manifiestan que es Regular y el 4.17% consideran al clima institucional Malo.

Tabla 4

Nivel de desempeño del docente. I.E.P. “José Carlos Mariátegui” de Huarmey, por dimensiones

NIVEL	Capacidad pedagógica		Emocional		Responsabilidad laboral		Relación interpersonal		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy alto	9	37.50	5	20.83	10	41.67	4	16.67	7	29.17
Alto	13	54.17	17	70.83	9	37.50	12	50.00	13	54.17
Medio	2	8.33	2	8.33	5	20.83	6	25.00	4	16.67
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	8.33	0	0.00
Muy bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	24	100	24	100	24	100	24	100	20	100

Fuente: Cuestionario de desempeño docente.

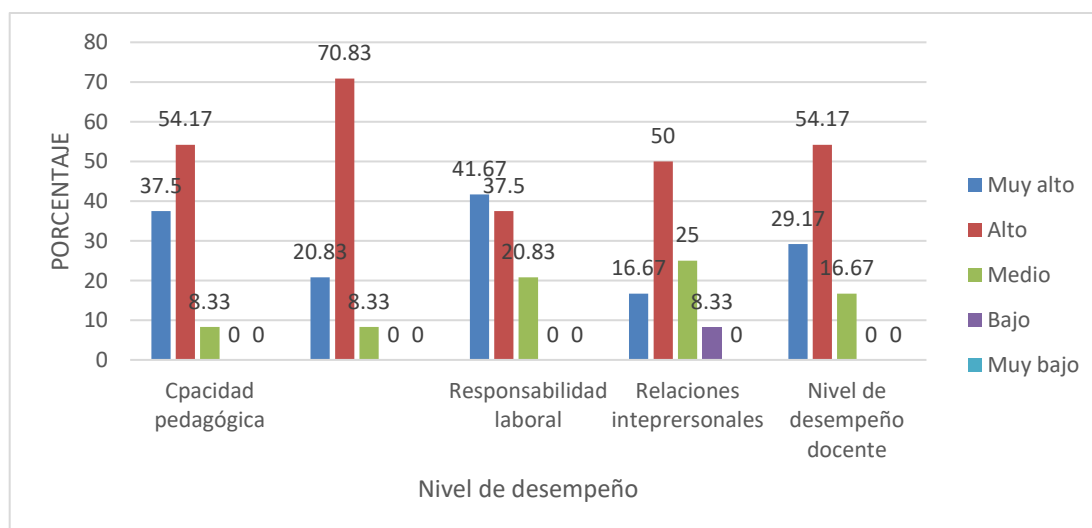


Figura 2: Nivel de desempeño docente por dimensiones

Fuente: Tabla 4

A partir de la tabla 4 y figura 2, se percibe hallazgos relacionadas a la dimensión capacidad pedagógica, 13 de 24 docentes que es la muestra, el 54.17% de profesores considera Alta la Capacidad Pedagógica, el 37.50% considera Muy alta la Capacidad Pedagógica y el 8.33% estima Medio la Capacidad Pedagógica, por lo que se debe mejorar esta situación.

Con respecto a la dimensión emocionalidad, se puede observar que un 70.83% de los profesores considera un Alto grado la emocionalidad, el 20,83% de ellos, manifiestan Muy alto y el otro 8.33% considera un Nivel Medio la emocionalidad en profesores de secundaria de la IEP José Carlos Mariátegui.

Con referente a la dimensión responsabilidad laboral, se observa que el 41.67% considera Muy alta la Responsabilidad, el 37.50% aprecia Alta la responsabilidad y el 20.83% considera Medio la Responsabilidad Laboral, por lo que se debe mejorar esta situación.

En lo que concierne a relaciones interpersonales el 50% de los docentes considera Nivel Alto, 25% de docentes manifiestan un Nivel Medio, 4 profesores, que representa el 16.67% tienen un Nivel Muy alto y 2 profesores, es decir, el 8.33% tienen un Nivel Bajo respecto a las Relaciones Interpersonales, por tanto, debe de mejorarse esta situación.

En forma general el desempeño de docentes en un 54.17% muestran un Nivel de Desempeño Docente Alto, 7 profesores que representa el 29.17% de docentes señalan un Nivel Muy alto, 16.67% tienen un Nivel Medio de Desempeño Docente.

Tabla 5

Relación entre clima institucional con capacidad pedagógica de profesores. I.E.P. “José Carlos Mariátegui” - Huarmey, 2018

			Clima institucional	Capacidad pedagógica
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,425*
		Sig. (bilateral)		,038
		N	24	24
	Dimensión: Capacidad pedagógica del desempeño docente	Coefficiente de correlación	,425*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	
		N	24	24

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tabla 1 y 2

En la tabla cinco (5), mediante la estadística inferencial de la Rho de Spearman se obtiene relación significativa de $p=0,038 < 0,05$, lo que significa que existe relación entre clima institucional y desempeño del profesor correspondiente a la dimensión capacidad pedagógica. Asimismo, se observa una fuerza de correlación de 0,425*; a un 95% de confianza significa relación positiva.

Tabla 6

Relación del clima institucional con la emoción en docentes. I.E. Pública “José Carlos Mariátegui” -Huarmey, 2018.

			Clima institucional	Dimensión: Emocionalidad
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,464*
		Sig. (bilateral)		,022
		N	24	24
	Dimensión: Emocionalidad del desempeño docente	Coefficiente de correlación	,464*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	
		N	24	24

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tabla 3 y 4

A un 95% de confianza con 5% de error se obtiene relación significativa al obtener un $p=0,002 < 0,05$, al establecer relación entre clima institucional y desempeño docente relacionada a la dimensión emoción.

Asimismo, en la tabla 6 se percibe el valor del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman igual a 0,464* indicándonos correlación positiva.

Tabla 7

Relaciona entre clima institucional con responsabilidad laboral de profesores. I.E.P. “José Carlos Mariátegui” de Huarmey, 2018

			Clima institucional	Dimensión: Responsabilidad Laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,345
		Sig. (bilateral)		,099
		N	24	24
	Dimensión: Responsabilidad del desempeño docente	Coefficiente de correlación	,345	1,000
		Sig. (bilateral)	,099	
		N	24	24

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Tabla 3 y 4

En la tabla 7 se visualiza que a un 95% de confianza y con un nivel de significancia al 5%, se obtiene un 0,099 concluyéndose con la inexistencia de correlación significativa del clima institucional y responsabilidad Laboral del docente.

Asimismo, observamos relación positiva de $r=0,345$, después de haber aplicada la técnica estadística de la Rho de Spearman, pero dicha correlación no es significativa.

Tabla 8

Relación del clima institucional y relaciones interpersonales del docente. I.E. Pública “José Carlos Mariátegui” - Huarmey, 2018

			Clima institucional	Dimensión: Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,309
		Sig. (bilateral)		,141
		N	24	24
	Dimensión: Relaciones Interpersonales del desempeño docente	Coefficiente de correlación	,309	1,000
		Sig. (bilateral)	,141	
		N	24	24

Fuente: Tabla 3 y 4

De acuerdo a la tabla 8 se percibe que a un 95% de confianza y 5% de error se llega a tomar decisión que no hay correlación significativa entre clima institucional

y relaciones interpersonales del desempeño en el profesor. Además, se obtuvo un $p=0,309$ después de haber aplicado el coeficiente de correlación Rho de Spearman, significando que existe relación es positiva, pero no es significativa.

Tabla 9

Relaciona entre clima institucional y desempeño docente. I.E.P. “José Carlos Mariátegui” -Huarney, 2018.

			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	24	24
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	24	24

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

Fuente: Tabla 3 y 4

A partir de los resultados obtenidos en la tabla 9; se observa un valor $p=0,003$ que es menor a 0,05 afirmándose la existencia de una relación significativa del clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” de la ciudad de Huarney; además se percibe un coeficiente de correlación de 0,581** después de haber aplicado el estadístico no paramétrica de la Rho de Spearman; de esta manera aceptándose la hipótesis de investigación e infiriendo que a mayor y mejor clima institucional mejores desempeños del docente.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir del propósito del estudio: establecer relación entre las variables clima institucional y desempeño docente de la I.E. “José Carlos Mariátegui” de la ciudad de Huarmey; en la que participaron 24 docentes a quienes se les administró 2 cuestionarios; el primero relacionada al clima institucional y el segundo al desempeño docente; el cual pasamos a analizar los resultados y confrontarlos con los antecedentes encontrados.

La discusión de la presente investigación está encauzada a responder al objetivo general de la Investigación, que es determinar la relación entre clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” del distrito de Huarmey, 2018, participando 24 docentes a los que se les administró un cuestionario para cada variable; y cuyos resultados argumentamos a continuación:

De acuerdo a los resultados perteneciente a la tabla 9, se percibe la prueba de hipótesis mediante el estadístico Rho de Spearman, se encontró una $r=0,581^{**}$ indicando una correlación positiva alta; además, se encontró significancia bilateral de $p=0,003 < a 0,05$, lo que se toma la decisión de aceptar la hipótesis de investigación a un nivel de 0,01, expresando textualmente que existe relación de manera significativa entre el clima institucional con el desempeño de los docentes en la I.E. “José Carlos Mariátegui” ubicada en la ciudad de Huarmey.

Estos resultados se relacionan con lo encontrado por Martínez (2015), quien concluye que los niveles del clima organizacional se encuentran relacionadas al desempeño docentes dado que se ubican en un nivel alto, infiriendo que la productividad es buena en la institución debido a que el clima organizacional y el nivel desempeño docente es alto. Asimismo, (Orlandini, 2017), en las Instituciones Educativas de la Red N° 7, UGEL 05-Lima encontró relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente; lo mismo ocurre con el estudio de (Mauricio, 2016), quien encontró como resultados que hay relación entre clima institucional y desempeño docente de manera significativa, dado que se obtuvo un valor $p\text{-sig.}=0.0089<0.1$.

Con el estudio de (Calcina, 2014), se relaciona en lo que respecta a la dimensión desempeño laboral fue positiva alta, obteniendo como resultado de donde queda ese colegio 0.77 y 0.650 respectivamente y con la responsabilidad personal existe una correlación media alta, cuya puntuación es de 0.59. Esto quiere decir, que los profesores no muestran la responsabilidad con su labor.

Esta misma situación se da con (Reto, 2018), que expresa que el Clima institucional está relacionada significativamente con respecto al desempeño docente, dado que se encontró un p valor de 0,00 menor a 00,5 mediante la Rho de Spearman.

En cambio con (López, 2017), se relaciona en lo que respecta a la dimensión de motivación y participación es positivo y favorecen en un buen clima institucional, Por lo tanto, se observa que el cumplimiento de los oficiales e instructores su participación es más activa.

Finalmente, cabe señalar que, esta investigación tiene como aporte desarrollar la gestión educativa en todos sus niveles de la I.E. “José Carlos Mariátegui” puesto que, si se cuenta con un buen clima institucional mejor serán los resultados en el desempeño docente.

CONCLUSIONES

Se determinó que el clima institucional en un 62.50% expresan tener buen clima institucional entre maestros, resultado que favorece la realización de una administración efectiva y eficiente.

Los hallazgos sobre desempeño docente muestran que un 54.17% de docentes presentan un nivel de desempeño docente Alto, considerando que su ubicación no está muy lejana a lo deseado.

Existe una correlación significativa ($p = 0.038$ muestra que $p < 0,05$) entre clima institucional y capacidad pedagógica y según la prueba de Spearman con un valor $r = 0,425$ nos refiere que la correlación es positiva.

Se comprobó que hay correlación positiva entre clima institucional y las emociones del docente, al obtener un coeficiente de relación Rho de Spearman de 0,464. En cuanto a la significancia se obtuvo un $p = 0,022 < 0,05$, permitiéndonos afirmar que se relaciona significativamente.

Existe relación positiva entre las variables clima institucional y responsabilidad laboral según $r = 0,345$. En cuanto a la significancia $p = 0,099 > 0,05$, permitiéndonos expresar que no existe relación significativa entre clima institucional y su dimensión responsabilidad Laboral.

Se observa correlación positiva del clima institucional y relaciones interpersonales al obtener una fuerza de relación de $r = 0,309$. En cuanto a la significancia $p = 0,141 > 0,05$, nos permite afirmar que no existe relación significativa del clima institucional y relaciones interpersonales.

Según resultados que se obtuvieron, se verifico la existencia de una correlación positiva entre clima institucional y desempeño docente cuyo valor es $r = 0,581$ y significativa al obtener una significancia bilateral de $p = 0,003 < 0,05$.

RECOMENDACIONES

A los directivos de la I.E. Pública “José Carlos Mariátegui”, insertar al Proyecto Educativo Institucional dentro de su propuesta de gestión, al clima institucional como un elemento fundamental para lograr buen desempeño docente y de esta manera logrando mejores aprendizajes de los estudiantes.

A las autoridades de la UGEL de Huarney, realizar capacitaciones dirigidas a docentes y directivos en base al buen desempeño docente y directivo, con propósito de coadyuvar o aportar al mejoramiento de calidad educativa principalmente al desempeño del docente.

Al personal docente, organizar y participar de talleres de interaprendizajes (GIA) que permita generar la reflexión y apoyo pedagógico, con el propósito de mejorar las competencias pedagógicas, emocionales, responsabilidad laboral y relación interpersonal; con el propósito de sostener buen clima institucional y gestar buen desempeño docente de las instituciones educativas.

Al director, docente y administrativo de las instituciones educativas circunscritos en la UGEL Huarney, se les sugiere participar en talleres de fortalecimiento relacionados a clima institucional y desempeño docente.

AGRADECIMIENTO

Gracias Dios, por ser guía espiritual y moral, por la vida y con tu inmenso amor permitiste hacer posible este anhelo de superación.

A mi familia, por comprender la razón que me motivó a alejarme de ellas, y a pesar de ello, hacerme sentir su apoyo incondicional.

A las autoridades de la FEYH, y a cada Maestro de la Universidad San Pedro, quienes enriquecieron mentes y corazones en este trayecto educativo y nos dieron la oportunidad de hacer realidad este anhelado sueño.

A mis compañeros maestrandos, por coadyuvar y motivaron el camino seguido en la consecución de este objetivo: ser maestra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calcina, Y. (2014). *El clima institucional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez. Perú-2012*. Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Educación, Puno.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. . McGraw Hill Interamericana de España.
- Dueñas, R., & Bobadilla, M. (2014). *Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los Centros Técnicos Productivos de la provincia de Melgar Ayaviri, Perú, 2013*. Puno.
- Fernández, T. (2014). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. . *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- García, G., & Segura, L. (2013). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones educativas del distrito de Cajay-2013*. . Universidad Católica Sedes Sapientiae. <http://repositorio.ucss.edu.pe> >.
- Gento, S. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Guerreros, W. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta , Lima, Peru.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. . (5. Edición., Ed.) México D.F.: Editorial McGraw Hill.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. Tesis para optar: El Grado de Magíster en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa., Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, Piura.
- Marina, J. (2013). La motivación. *Pediatría Integral*.

- Martin, B. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. (3a.ed, Ed.) Madrid: Educar.
- Martínez, O. (2015). *Descripción del clima organizacional y el nivel de desempeño en docentes del Centro Universitario de Noroccidente – CUNOROC - de Huehuetenango plan diario*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, Huehuetenango, Guatemala.
- Mauricio, A. (2016). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80271 “Pedro Oswaldo Cerna Valdivieso” del Distrito de Sinsicap, 2016*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Estadística, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Física y Matemáticas, Trujillo.
- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño del docente*. Recuperado de: http://www.minedu.gob.pe/n/xtrasmarco/buendesempeno_directivo.pdf. Lima, Perú.
- MinEduc. (17 de marzo de 2016). *Desempeño docente*. Recuperado de: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne>.
- Niño, D. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, UNiversidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de posgrado, Lima, Perú.
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5a.ed., Ed.) Ediciones de la UNMS.
- Orlandini, A. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima -Perú.
- Pérez, M. (2013). *La gestión universitaria y el clima organizacional*. (Vol. 25). Educación médica superior,.
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Docencia Universitaria, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima- Perú.

- Rodríguez, A. (2014). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. , . *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196.
- Rojas, S. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales* . ((. ed.), Ed.) Plaza y Valdés, S. A. de C. V.
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú* . Puno: Recuperado de: www.redalyc.org › artículo.
- Valdés, H. (2013). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes* . Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Vega, S. (2016). *Relación entre clima institucional y desempeño laboral docente en la institución educativa parroquial Santa María de Cervelló, Nuevo Chimbote, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de: Doctor en educación, Universidad César Vallejo, Facultad de posgrado, Chimbote, Perú.
- Vela, D. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 00491, Moyobamba - 2015*”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Educación, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Tarapoto, Peru.

ANEXOS

ANEXO 1.

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado (a) docente:

Se está realizando una investigación que busca determinar la relación entre Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” (I.E. JCM) – Huarmey.

De acuerdo a las escalas marque con una “X” solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. Es significado de cada número es el siguiente.

1 = Muy mala 2 = Mala 3 = Medio 4 = buena 5 = Muy buena

N°	INDICADORES	Valoración				
		1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	Cómo considera usted el nivel de comunicación con respecto a la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa donde labora.					
2	La comunicación entre usted y sus compañeros es adecuada.					
3	El director comunica si los docentes están realizando bien o mal el trabajo.					
4	Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.					
5	Existe una buena comunicación entre los directivos y docentes dirigido a lograr las metas establecidas.					
	MOTIVACIÓN					
6	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa.					
7	Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa					
8	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.					
9	Ha recibido algún reconocimiento para premiar el rendimiento de sus labores.					
10	Existe un ambiente físico, sano y agradable en su lugar de trabajo.					
	CONFIANZA					
11	¿Cómo calificas el grado de amistad y confianza que se vive en la institución educativa?					
12	¿Cómo calificas el grado de sinceridad en las relaciones humanas en la institución educativa?					
13	Cree en las buenas intenciones de sus compañeros de trabajo.					
14	Existe respeto por los espacios de cada miembro de la institución educativa					
15	Las reuniones realizadas dentro de la institución educativa son útiles para el trabajo docente.					
	PARTICIPACIÓN					
16	¿En su opinión, cual es el nivel de participación de los docentes en la institución educativa?					
17	¿Cómo percibe usted la participación de los docentes en la institución educativa?					
18	¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?					

19	¿Existe la tendencia de los docentes para formar parte de los equipos de trabajo?					
20	¿Existe una buena coordinación docente en la institución educativa?					

ANEXO 2.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) docente:

.....

Se está realizando una investigación que busca determinar la relación entre Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” (I.E. JCM) – Huarmey.

De acuerdo a las escalas marque con una “X” solo el número que mejor describa su experiencia en cada una de las preguntas. Es significado de cada número es el siguiente.

1 = Deficiente 2 = Bajo 3 = Medio 4 = Alto 5 = Eficiente

N°	INDICADORES	Valoración				
		1	2	3	4	5
CAPACIDAD PEDAGÓGICA						
1	Domina el área curricular que enseña.					
2	Busca actualizarse y/o capacitarse para enriquecer sus conocimientos.					
3	Selecciona actividades de enseñanza adecuada para los estudiantes.					
4	Utiliza estrategias didácticas adecuadas para una enseñanza efectiva.					
5	Utiliza diversos recursos y medios didácticos para favorecer el aprendizaje.					
EMOCIONALIDAD						
6	Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes.					
7	Genera en los estudiantes el interés por realizar su propio aprendizaje.					
8	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
9	Permite reflexionar al estudiante sobre sus propios aprendizajes.					
10	Los temas que considera son motivadores, claros y creativos.					
RESPONSABILIDAD						
11	Es cumplido y puntual en la institución educativa y en sus clases.					
12	Cumple con responsabilidad y eficacia la normatividad legal.					
13	Cumple con el horario de clase establecido					
14	Presenta sus unidades didácticas en la fecha indicada.					
15	Participa en actividades (cursos, seminarios, foros, etc.) de formación y actualización docente.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
16	Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de estudiantes de su responsabilidad pedagógica.					
17	Considera usted que existe igualdad de trato entre los docentes.					
18	Existe una relación de amistad ente usted y su superior inmediato.					
19	brinda apoyo y estímulo en la realización de actividades por parte de los directivos.					

20	Propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza- aprendizaje.					
----	--	--	--	--	--	--

Anexo: Validación de instrumento por expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública
"José Carlos Mariátegui" de Huarmey, 2018.

INVESTIGADORA

Alicia Margarita HUERTA YACUPOMA.

CIUDAD

Huarmey

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente la
Institución Educativa Pública "José Carlos Mariátegui"- Huarmey.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I	APELLIDOS Y NOMBRES	:	CALDERON MARREROS Jorge Pervis
II	GRADO ACADÉMICO	:	Magister en docencia y Gestión Educativa Código: A 771873
III	EXPERIENCIA DOCENTE	:	25 años de docente I.E "José Carlos Mariátegui" Ex Director y Jefe del Area de Gestión Pedagógica. de la UGEL -Huarmey

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

"JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE HUARMEY, 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN								Observaciones y recomendaciones
				1 Muy bajo	2 Bajo	3 regular	4 Alto	5 Muy alto	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la relación de respuestas		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Fluidez	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la I.E. donde labora?						✓		✓		✓		✓		
		Traslado de información	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Aceptación	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Funcionalidad	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Espacios y horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?						✓		✓		✓		✓		
		Ocultar información	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?						✓		✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN	satisfacción	¿Cómo calificaría usted el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Prestigio profesional	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional?						✓		✓		✓		✓		
		Autonomía	¿Cómo considera usted el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		

		Estímulo	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente estimulado en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Condiciones de trabajo	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?						✓		✓		✓		✓		
		Relaciones interpersonales	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
Confianza		confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Sinceridad	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						✓		✓		✓		✓		
		Respeto	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?						✓		✓		✓		✓		
		Trato amical	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?						✓		✓		✓		✓		
		Utilidad	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
Participación		Participación	¿Cómo le parece el grado de participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						✓		✓		✓		✓		
			¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						✓		✓		✓		✓		
			¿Cómo percibe Ud. La participación de los profesores en el Consejo Educativo?						✓		✓		✓		✓		
		Deliberaciones y decisiones	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						✓		✓		✓		✓		
		Deliberaciones y decisiones	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						✓		✓		✓		✓		

DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Fomar parte de diversos grupos	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?						✓		✓		✓		✓			
		ayuda	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Trabajo en equipo	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Reuniones	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Formación	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?						✓		✓		✓		✓			
		Frecuencia de reuniones	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Coordinación	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?						✓		✓		✓		✓			
	EMOCIONALIDAD	Definición, explicitación y orientación de objetivos que imparte	Usted demuestra que domina la temática en su curso							✓		✓		✓		✓		
			Usted trata que sus clases sean interesantes							✓		✓		✓		✓		
			Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones							✓		✓		✓		✓		
		Utilización de medios de enseñanza	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje							✓		✓		✓		✓		
		Formas de evaluación	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.							✓		✓		✓		✓		
		Utilización de los medios de enseñanza	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención							✓		✓		✓		✓		
Vocación pedagógica	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos								✓		✓		✓		✓			
	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje								✓		✓		✓		✓			

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE	Autoestima	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.							✓	✓		✓		✓		
	Capacidad para actuar con justicia y realismo	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.							✓	✓		✓		✓		
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.							✓	✓		✓		✓		
		Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.							✓	✓		✓		✓		
	Asistencia y puntualidad a la Institución Educativa	Realiza proyectos de investigación.							✓	✓		✓		✓		
		Cumple con el horario de clase establecido.							✓	✓		✓		✓		
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre sus miembros	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.							✓	✓		✓		✓		
		Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.							✓	✓		✓		✓		
		Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.							✓	✓		✓		✓		
		Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.							✓	✓		✓		✓		
RELACIONES INTERPERSONALES	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los alumnos	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos						✓	✓		✓		✓			
		Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.						✓	✓		✓		✓			
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes	Propicia un ambiente adecuado							✓	✓		✓		✓		
		Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes							✓	✓		✓		✓		

Flexibilidad para aceptar La diversidad de opinión y sentimientos	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo								✓		✓			✓		✓	
	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad							✓		✓			✓		✓		

5. MATRIZ DE CORRECCIÓN

N°	PREGUNTA	PREGUNTA MODIFICADA	RAZONES DEL CAMBIO

6. OPINION DEL EXPERTO:

Los ítems son coherentes con los indicadores y correspondientes con las dimensiones consideradas en el instrumento que me alcanza. Por lo tanto, pueden multicopiarse para su respectiva aplicación

Huarmey, 01 setiembre del 2018

<i>[Firma]</i> Firma / DNI del experto	ALTO	REGULAR	BAJO	MUY BAJO
32857767	X			



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública
"José Carlos Mariátegui" de Huarmey, 2018.

INVESTIGADORA

Alicia Margarita HUERTA YACUPOMA.

CIUDAD

Huarmey

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente la
Institución Educativa Pública "José Carlos Mariátegui"- Huarmey.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I	APELLIDOS Y NOMBRES	:	MÉNDEZ ANGELES Jorge Luis
II	GRADO ACADÉMICO	:	Magister en Currículo e Investigación Código: A 771873
III	EXPERIENCIA DOCENTE	:	25 años de docente I.E "José Carlos Mariátegui" Ex docente de la ULADECH

DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Fomentar parte de diversos grupos	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?							✓		✓		✓						
		ayuda	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?							✓		✓		✓						
		Trabajo en equipo	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?							✓		✓		✓		✓				
		Reuniones	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?							✓		✓		✓		✓				
		Formación	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?							✓		✓		✓		✓				
		Frecuencia de reuniones	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?							✓		✓		✓		✓				
		Coordinación	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?							✓		✓		✓		✓				
	EMOCIONALIDAD	Capacidad pedagógica	Definición, explicitación y orientación de objetivos que imparte	Usted demuestra que domina la temática en su curso							✓		✓		✓					
				Usted trata que sus clases sean interesantes							✓		✓		✓		✓			
				Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones								✓		✓		✓		✓		
		Vocación pedagógica	Utilización de medios de enseñanza	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje								✓		✓		✓				
				Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).									✓		✓		✓			
				Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención									✓		✓		✓			
Vocación pedagógica	Utilización de los medios de enseñanza	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos								✓		✓		✓						
		Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje									✓		✓		✓					

		Estímulo	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente estimulado en la Institución Educativa?							✓	✓	✓	✓			
		Condiciones de trabajo	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?								✓	✓	✓	✓		
		Relaciones interpersonales	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?								✓	✓	✓	✓		
Confianza		confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?							✓	✓	✓	✓			
		Sinceridad	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?							✓	✓	✓	✓			
		Respeto	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?								✓	✓	✓	✓		
		Trato amical	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?								✓	✓	✓	✓		
		Utilidad	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?								✓	✓	✓	✓		
		Participación	¿Cómo le parece el grado de participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?								✓	✓	✓	✓		
Participación			¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?							✓	✓	✓	✓			
			¿Cómo percibe Ud. La participación de los profesores en el Consejo Educativo?							✓	✓	✓	✓			
		Deliberaciones y decisiones	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?								✓	✓	✓	✓		
		Deliberaciones y decisiones	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?								✓	✓	✓	✓		

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE HUARMEY, 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN								Observaciones y recomendaciones	
				1 Muy bajo	2 Bajo	3 regular	4 Alto	5 Muy alto	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la relación de respuestas			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Fluidez	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la I.E. donde labora?						✓		✓		✓		✓			
		Traslado de información	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Aceptación	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Funcionalidad	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Espacios y horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?						✓		✓		✓		✓			
	MOTIVACIÓN	Ocultar información	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?						✓		✓		✓		✓			
		satisfacción	¿Cómo calificaría usted el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Reconocimiento	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓			
		Prestigio profesional	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional?						✓		✓		✓		✓			
		Autonomía	¿Cómo considera usted el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓			

RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE	Autoestima	E' tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.							✓	✓	✓	✓			
	Capacidad para actuar con justicia y realismo	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.							✓	✓	✓	✓			
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.							✓	✓	✓	✓			
		Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.							✓	✓	✓	✓			
	Asistencia y puntualidad a la Institución Educativa	Realiza proyectos de investigación.							✓	✓	✓	✓			
		Cumple con el horario de clase establecido.							✓	✓	✓	✓			
		Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre sus miembros	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.							✓	✓	✓	✓		
			Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.							✓	✓	✓	✓		
			Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.							✓	✓	✓	✓		
		Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.							✓	✓	✓	✓			
RELACIONES INTERPERSONALES	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los alumnos	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos						✓	✓	✓	✓				
		Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.						✓	✓	✓	✓				
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes	Propicia un ambiente adecuado							✓	✓	✓	✓			
		Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes							✓	✓	✓	✓			



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
Oficina Central de Investigación Universitaria

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° - 2018.

1. TÍTULO DE LA TESIS

Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública
"José Carlos Mariátegui" de Huarmey, 2018.

INVESTIGADORA

Alicia Margarita HUERTA YACUPOMA.

CIUDAD

Huarmey

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente la
Institución Educativa Pública "José Carlos Mariátegui"- Huarmey.

3. DATOS DEL EXPERTO:

I	APELLIDOS Y NOMBRES	:	CARRILLO TÁVARA Carlos Andrés
II	GRADO ACADÉMICO	:	Magister en Currículo e Investigación Código: A 771873
III	EXPERIENCIA DOCENTE	:	18 años de docente I.E "José Carlos Mariátegui" Ex docente de la ULADECH

4. MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA

"JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI" DE HUARMEY, 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN								Observaciones y recomendaciones
				1 Muy bajo	2 Bajo	3 regular	4 Alto	5 Muy alto	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la relación de respuestas		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	Fluidez	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la I.E. donde labora?						✓		✓		✓		✓		
		Traslado de información	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Aceptación	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Funcionalidad	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Espacios y horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?						✓		✓		✓		✓		
		Ocultar información	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?						✓		✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN	satisfacción	¿Cómo calificaría usted el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?						✓		✓		✓		✓		
		Prestigio profesional	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional?						✓		✓		✓		✓		
		Autonomía	¿Cómo considera usted el grado de autonomía existente en la						✓		✓		✓		✓		

		Estímulo	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente estimulado en la Institución Educativa?							✓	✓	✓	✓			
		Condiciones de trabajo	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?								✓	✓	✓	✓		
		Relaciones interpersonales	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?								✓	✓	✓	✓		
Confianza		confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?							✓	✓	✓	✓			
		Sinceridad	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?							✓	✓	✓	✓			
		Respeto	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?								✓	✓	✓	✓		
		Trato amical	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?								✓	✓	✓	✓		
		Utilidad	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?								✓	✓	✓	✓		
		Participación	¿Cómo le parece el grado de participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?								✓	✓	✓	✓		
Participación			¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?							✓	✓	✓	✓			
			¿Cómo percibe Ud. La participación de los profesores en el Consejo Educativo?							✓	✓	✓	✓			
		Deliberaciones y decisiones	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?								✓	✓	✓	✓		
		Deliberaciones y decisiones	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?								✓	✓	✓	✓		
											✓	✓	✓	✓		

DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidad pedagógica	Fomar parte de diversos grupos	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?							✓		✓		✓		✓				
		ayuda	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?							✓		✓		✓		✓				
		Trabajo en equipo	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?							✓		✓		✓		✓				
		Reuniones	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?							✓		✓		✓		✓				
		Formación	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?							✓		✓		✓		✓				
		Frecuencia de reuniones	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?							✓		✓		✓		✓				
		Coordinación	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?							✓		✓		✓		✓				
	EMOCIONALIDAD	Capacidad pedagógica	Definición, explicitación y orientación de objetivos que imparte	Usted demuestra que domina la temática en su curso							✓		✓		✓		✓			
				Usted trata que sus clases sean interesantes								✓		✓		✓		✓		
				Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones								✓		✓		✓		✓		
		Utilización de medios de enseñanza	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje							✓		✓		✓		✓				
		Formas de evaluación	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.							✓		✓		✓		✓				
		Utilización de los medios de enseñanza	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención							✓		✓		✓		✓				
Vocación pedagógica	Vocación pedagógica	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos								✓		✓		✓		✓				
		Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje								✓		✓		✓		✓				

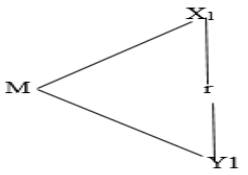
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DOCENTE	Autoestima	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.							✓		✓		✓		✓			
	Capacidad para actuar con justicia y realismo	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.							✓		✓		✓		✓			
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.							✓		✓		✓		✓			
		Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.							✓		✓		✓		✓			
	Asistencia y puntualidad a la Institución Educativa	Realiza proyectos de investigación.							✓		✓		✓		✓			
		Cumple con el horario de clase establecido.							✓		✓		✓		✓			
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre sus miembros	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.							✓		✓		✓		✓			
		Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.							✓		✓		✓		✓			
		Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.							✓		✓		✓		✓			
		Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.							✓		✓		✓		✓			
RELACIONES INTERPERSONALES	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los alumnos	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos						✓		✓		✓		✓				
		Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.						✓		✓		✓		✓				
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus estudiantes	Propicia un ambiente adecuado							✓		✓		✓		✓			
		Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes							✓		✓		✓		✓			

Anexo: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia lógica

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” del distrito de Huarmey, 2018?</p>	<p>Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” - Huarmey, 2018.</p>	<p>Objetivos Objetivo General. Determinar la relaciona entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” -Huarmey, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de clima institucional desde percepción docente de la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui” - Huarmey. - Determinar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” -Huarmey. - Determinar la relación entre clima institucional y capacidad pedagógica de docentes en la Institución Educativa Pública “José Carlos Mariátegui”- Huarmey, 2018. - Relacionar entre clima institucional y emoción del docente en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”-Huarmey, 2018. - Determinar relación entre clima institucional y la responsabilidad laboral de docentes de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”-Huarmey, 2018. - Relacionar entre clima institucional con relaciones interpersonales de docentes en la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui”- Huarmey, 2018. 	<p>Clima institucional Comunicación Motivación Confianza Participación</p> <p>Desempeño docente Capacidad pedagógica Emocionalidad Responsabilidad Laboral Relaciones interpersonales</p>

Matriz de consistencia metodológica

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO
<p>El tipo de investigación descriptivo correlacional. La presente indagación corresponde un diseño no experimental, transversal-correlacional.</p>  <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra.</p> <p>X₁: Clima institucional</p> <p>Y₂: Desempeño docente</p> <p>R: Relación X₁ y Y</p>	<p>Para seleccionar la población y muestra no se tuvo que recurrir a ninguna fórmula estadística debido a que lo constituyeron los 24 profesores de ambos sexos de la Institución Educativa “José Carlos Mariátegui” ubicada en la ciudad de Huarmey, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local-Huarmey.</p>	<p>Para este estudio se utilizó como técnica la encuesta para ambas variables, es decir para el desempeño docente y clima institucional.</p> <p>Para recoger información sobre clima institucional se utilizó como instrumentos un cuestionario de 20 ítems</p>	<p>Para procesar la información se empleó la estadística descriptiva: tabla de frecuencia absoluta y porcentual para dar a conocer los resultados que responden a los objetivos descriptivos y las figuras como los gráficos de barra. Para probar la hipótesis se empleó la estadística inferencial a partir de la técnica estadística no paramétrica la Rho de Spearman.</p>