

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa
N°88218 Tangay Medio**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación
Con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor

Olascuaga Cruzado, Noé Isidro

Asesor

Morales Ciudad, Jorge Samuel

Nuevo Chimbote – Perú

2019

INDICE

1. PALABRAS CLAVE.....	ii
2. TÍTULO DEL TRABAJO	iii
3. RESUMEN.....	iv
4. ABSTRACT.....	v
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
5.1.1 Antecedentes.....	1
5.1.2 Fundamentación científica.....	2
5.1.2.1 Clima institucional.....	7
5.1.2.2 Desempeño docente.....	15
5.2. Justificación de la investigación.....	23
5.3. Problema.....	24
5.4. Conceptualización y operacionalización.....	25
5.5. Hipótesis.....	28
5.6. Objetivos.....	28
5.6.1. Objetivo general.....	28
5.6.2. Objetivos específicos.....	28
6. METODOLOGÍA.....	28
6.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
6.2. Población y muestra.....	29
6.3. Técnica e instrumentos de investigación.....	29
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	30
7. RESULTADOS.....	31
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	36
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37

10. AGRADECIMIENTO.....	38
11. REFERENCIAS BIBLIOGRFICAS.....	38
12. APENDICE Y ANEXOS.....	42

1. PALABRAS CLAVE

Tema : Clima institucional - desempeño docente

Especialidad : Educación

Topic : Institutional climate - teaching performance

Specialty : Education

Línea de investigación	OCDE		
	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	5. Ciencias Sociales	5.3 Ciencias de la Educación	Educación General (Capacitación Pedagógica)

2. TITULO

Clima institucional y desempeño docente en la Institución
Educativa N°88218 Tangay Medio

Institutional climate and teaching performance at the
Institución Educativa N°88218 Tangay Medio

3. RESUMEN

La pesquisa investigativa tuvo como finalidad determinar relación entre: clima institucional y desempeño docente según opinión estudiantil en la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio, 2018. Esta indagación descriptivo-correlacional presentó diseño no experimental-transversal. La población estimada la conformaron 92 educandos de secundaria, con muestra estadística de 40 educandos, los instrumentos para recopilar la opinión de los estudiantes fueron los cuestionarios de las variabilidades antes mencionadas. Los resultados obtenidos tras la prueba de Rho de Spearman refieren que existe relación significativa entre ambas variabilidades; concluyéndose, en nivel clima institucional 80% y nivel desempeño del docente 77,5%, aprobándose, en definitiva, la hipótesis alterna (correlación de Pearson positiva alta de 0.998 con un valor de $P=0.002$).

4. ABSTRACT

The research was aimed at determining the relationship between: institutional climate and teaching performance according to student opinion in the Educational Institution N°88218 Tangay Medio, 2018. This descriptive-correlational inquiry presented non-experimental-transversal design. The estimated population was made up of 92 secondary school students, with a statistical sample of 40 students, the instruments to gather the opinion of the students were the questionnaires of the aforementioned variations. The results obtained after the Spearman Rho test indicate that there is a significant relationship between both variability; concluding, in the institutional climate level 80% and teacher performance level 77.5%, finally, the alternative hypothesis is approved.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1 Antecedentes

(Armas Navas , 2015, pág. 45) refirió un tratamiento teórico realizado en los trabajadores educativos de un colegio sanjuanista, estuvo integrado por. 2 directivos, 49 docentes y 4 personal administrativo y auxiliar, que en total son 55 trabajadores equivalen al 100% de la población estudiada, llegando a concluir lo siguiente:

Se aplicó una encuesta debidamente estructurada al cuerpo docente (100%) de esta unidad educativa, con la perspectiva de evidenciar el clima laboral existente; mientras se realizó las entrevistas respectivas a cada uno de los integrantes de la población estudiada para determinar el desempeño laboral.

Estableciéndose como hallazgo existente: un clima laboral directo, considerándose que un 74.55% siempre crean un “clima laboral favorable”, entre tanto el 9.9% participa pocas veces, en el clima organizacional y el 16.36% nunca participan.

Asimismo, se determinó que el desempeño de los trabajadores de educación en esta casa de estudios le corresponden siempre el “nivel eficiente”, es decir en un: 83.63 %, mientras el 12.73 % pocas veces es eficiente en su desempeño laboral y 3.64 nunca es eficiente en su desempeño laboral.

(Huerta Flores, 2017, pág. 64) sostuvo que se manifiesta relación positiva entre clima institucional y desempeño del profesorado en un colegio chimbotano, considerando que en los resultados se identificaron una importante concentración de casos en los niveles medio – satisfactorio (8), y por otro, una concentración similar de casos en los niveles alto – destacado (3); de igual modo,

los resultados que el valor p (significación de la prueba), identificado por la variabilidad de significancia (empleándose chi cuadrado de Pearson), es 0.046 inferior a 0.05.

En relación al estándar de clima institucional de esta unidad ejecutora educativa, se observa que, de 22 profesores conforman la población muestral, 16 maestros representan el 73%, es decir más de la mitad del total, percibe que el clima institucional de la I.E. N° 88232 se encuentra en el estándar medio.

En cuanto al nivel del desempeño del profesorado en la I.E. N° 88232, se advierte que, 10 de los 22 maestros, que representan el 45.5% de la unidad de análisis estadística, se ubican en el nivel satisfactorio, mientras que 7 docentes, que constituyen el 31.8%, se ubica en el nivel destacado; por último, poco menos de un cuarto de la muestra, esto es 5 profesores representativos al 22.7%, hallándose en nivel procesual.

Configurándose relación directa entre dimensión comunicacionalidad de clima institucional y desempeño magisterial en un colegio estimado, considerando que en los resultados se identificaron que la mayor cantidad de docentes (15) perciben el factor comunicativo en estadio medio, encontrándose también principalmente en estadio satisfactorio de desempeño docente (8); de igual modo, los resultados que el valor p (significación de la prueba), identificado por la variación de significancia de la prueba de chi cuadrado de Pearson, es 0.024 inferior a 0.05.

Estableciéndose, además, relación existente entre dimensión motivacional para la resolución del clima institucional y desempeño magisterial, considerando que en los resultados se identificaron que la mayor cantidad de docentes (13) perciben motivación intrínseca en nivel medio, se encuentran también principalmente en los niveles satisfactorio (5) y en proceso de desempeño docente (5); de igual modo, los resultados que el valor p (significación de la prueba), identificado por la significación de la prueba de Pearson, es 0.032 inferior a 0.05.

La dimensión confiabilidad para clima institucional y desempeño docente magisterial fue en parámetros de relación directa, considerando que en los resultados se identificaron que la mayor cantidad de docentes (12) percibiéndose “estándar medio” y los mismos se encuentran también principalmente en los “estándares procesales” (5) y destacado de desempeño docente (4); de igual modo, los resultados que el valor p (significación de la prueba), identificado por la variación de significancia de chi cuadrado de Pearson, es 0.031 inferior a 0.05.

Del mismo modo, se parametra relación directa entre dimensión involucramiento en clima de la institución escolar y el desempeño magisterial de esta casa de estudios, considerando que en los resultados se identificaron que la mayor cantidad de docentes (15) perciben “participación media” y los mismos se encuentran también principalmente en el “nivel satisfactorio” (7); de igual modo, los resultados que el valor p (significación de la prueba), identificado por la significación de la prueba de chi cuadrado de Pearson, es 0.041 inferior a 0.05 como hallazgos más destacados de esta pesquisa indagatoria.

(Blas Martínez , 2018, pág. 47) añade que la relación entre clima de una institución y satisfacción del trabajador educativo de un instituto público, donde, a medida se favorece el clima institucional, se incrementa directamente el nivel de satisfacción del trabajador docente; por lo que, una visión compartida y pensamiento sistémico de cada individuo en esta organización mejoraría las expectativas laborales de la empresa educativa.

Se identificó el Nivel de Clima Institucional de un instituto público, considerando que a 15 trabajadores se les entrevistó, 05 trabajadores representados en 33.3% estandarizándose en “bajo nivel”, 10 trabajadores estandarizándose en 66.7% y con “regular nivel” y 0 trabajadores que representan el 0% el nivel alto de Clima Institucional, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue medio.

Se identificó el grado satisfactorio del trabajador en dicho tecnológico, siendo de los 15 trabajadores que se les entrevistó, 05 trabajadores oscilando al 33.3% se encuentra en bajo nivel, 10 trabajadores identificándose en 66.7% se encuentran en regular nivel y 0 trabajadores que representan el 0% el nivel alto de Clima Institucional, respectivamente, es decir se considera en esta variable que el nivel fue medio.

Se determinó también, que la correlación Rho de Spearman es de 0,750, empero, la dependencia se produce entre las variabilidades: Clima Institucional y Satisfacción del trabajador educativo, existiendo una relación de significatividad positiva y alta.

(Reto Huaranga, 2017, pág. 52) presentó de manera concomitante en una indagación universitaria la utilización ambas variables investigativas hallando:

1. Como premisa definitiva, estableció la relación del desempeño del catedrático universitario con el clima en el que trabaja (hipótesis alterna).
2. En población muestral de 60 docentes universitarios halló que el 0,65% presentó correlación positiva moderada.
3. Este indicador estadístico arrojó un nivel de significación de $p=0.000$ desdeñando la hipótesis nula.

(Pulido Murillo, 2018, pág. 51) en su trabajo de investigación arribó a los siguientes hallazgos:

1. Como estándar del desempeño del profesional educativo, la perspectiva estudiantil de la carrera de Medicina en la Universidad San Pedro, año 2018 se ubica en regular, según lo evidencia el 41.4% de estudiantes. Por otro lado, el 31% considera que es excelente y la cifra más baja de 27.6% considera que es deficiente.
2. Respecto al estándar desempeño del servidor educativo en medida de dimensiones y perspectiva del estudiante de medicina en la universidad San Pedro, año 2018, según tabla 2, indica que la única dimensión que registra datos en el nivel deficiente es Materiales didácticos (6.9%); la dimensión que registrar mayor porcentaje de desempeño excelente es capacidades pedagógicas con un 60.3%; y la que registra mayor porcentaje de desempeño regular es dimensión de responsabilidad en cumplimiento de actividades procedimentales para el colegio (60.3%).
3. El nivel aprovechamiento académico de los futuros médicos de la USP, periodo 2018, según la tabla 3, indica que la mayoría (72.4%) de los estudiantes registran un rendimiento académico de regular, un 27.6% un rendimiento alto y ninguno de ellos registra un rendimiento de nivel bajo.

4. Existe relación moderada entre desempeño del servidor educativo y aprovechamiento académico de universitarios de Medicina del décimo y primer ciclo de la Universidad San Pedro, periodo 2018, tal como lo demuestra Tabla 5, la cual muestra que $p=0,010$ es menor que 0.05; por lo que se establece la existencia de una correlación. El valor de la prueba Pearson arroja $r= 0,557$ lo que señala una correlación moderada entre las 2 variabilidades estadísticas para el tratamiento de estudiantes universitaria de dicha casa superiora de estudios, año 2018.

(De la Cruz Velásquez , 2016, pág. 42) concluye lo siguiente en su trabajo de investigación:

1. El nivel directivo para gestión administrativa fue 55.2%; atenuándose en 34.5% calificándose como: “estadio de gestión regular”.
2. Con referencia al desenvolvimiento del profesorado, de manera concomitante el 58.6% tienen “regular desenvolvimiento”, mientras que el 41.4% presentó “alto nivel de desenvolvimiento”.
3. En definitiva, si persiste esta tendencia entre gerencia administrativa directiva y desempeño del profesor en un CETPRO de la localidad; (significativa al 5%), con incidencia directa en el cumplimiento de procedimientos institucionales por los maestros.

(Cabanillas Vásquez , 2017, pág. 49) después de realizar el análisis correspondiente en su pesquisa indagatoria, obtuvo como hallazgos:

El estándar de relaciones humanas de los maestros en un colegio urbano, se ve sustantivamente afectado en un 55 %, que afirmaron que el nivel de relaciones humanas es malo.

El estándar del desempeño magisterial en un colegio de la localidad, es en un 60%, que concluyeron que, como nivel de desempeño del trabajador es regular.

Es decir, el estándar de relaciones humanas y desempeño magisterial, según la tabla de correlaciones dan como resultado que se relacionan significativamente entre una y otra variable.

5.1.2 Fundamentación Científica

5.1.2.1 Clima institucional

Para Minedu (2007), cita a Méndez (2006), es producida en base a la interactividad de los agentes educativos para el favorecimiento del trabajo colegiado.

Así, Rojas, (2010) sostiene que, “[...] a nivel perceptivo: docentes, administrativos y funcionarios deben asistir con agrado y beneplácito a la empresa educativa (p.179)”.

Por su parte, Castro (s.f.), establece que estas directrices de las unidades ejecutoras de educación son parte de la política ministerial del cumplimiento de compromisos de gestión escolar.

En definitiva, Vásquez (2017) aseveró que, en la medida que la convivencia se dinamice a nivel de programas tutoriales todos los miembros de esta organización obtendrán pensamiento sistémico para el cumplimiento de metas institucionales.

5.1.2.1.1 Lineamientos del clima institucional asertivo

Según las políticas del Minedu (2007):

- Establecer las directrices de convivencia y tutoría son adecuables a todo Reglamento Interno por el que se rigen todos los trabajadores de una institución educativa.
- Establecer el diálogo y tolerancia por medio de talleres vivenciales de trabajo compartido y en equipo.
- Establecer una política de reconocimiento sostenible por acciones extraordinarias.
- Visión compartida para el trazamiento de proyectos institucionales como licenciamiento de la empresa educativa.
- Trabajos con las familias de los trabajadores educativos y fortalecimiento de la integración con actividades recreativas.
- Establecer mecanismos de comunicación eficaz a partir de la promoción de acuerdos de convivencia entre docentes.

5.1.2.1.2 Tipos de clima institucional

Méndez (2001), teorizó el tetraedro del entendimiento, describiéndose líneas posteriores la tipología de estos climas institucionales:

A. Autoritario cerrado

- Gestor educativo que no permite asesoramiento externo.
- No escucha a sus colegas de trabajo.
- Se considera autosuficiente en su gestión.
- Es draconiano en su trato hacia sus subalternos.
- Crea un clima inestable y de recelo constante.

B. Autoritario abierto

- Gestor educativo paternalista en su trato.
- Es autosuficiente en sus decisiones, aunque escucha parcialmente a sus subordinados.
- Hace uso de la causa-consecuencia (estímulo-castigo).
- Externamente parece estable al visitante, pero, los trabajadores se sienten atemorizados ante las sanciones.
- El director toma la acción de la amonestación administrativa, ya que, considera al profesorado a su cargo con profundas necesidades de todo tipo.

C. Consultoría ejecutiva

- El equipo directivo empodera a su personal para el apoyo en la gestión administrativa.
- Es tolerante ante las opiniones de los demás subordinados y genera un clima estable de trabajo.
- No se preocupa por los estímulos y bonificaciones, ya que es pasivo en su accionar.
- Establece comisiones, pero carece de un liderazgo organizacional.

D. Visión sistémica

- Gestión del empowerment entre todos los subordinados.
- trato horizontal del equipo directivo ante toda la plana docente.
- Decisiones cooperativas para el cumplimiento de metas institucionales.
- Programa de mentoría y coaching educativo permanente y de ejecución al finalizar cada bimestre de trabajo.

5.1.2.1.3 Enfoque basamental del Clima Organizacional

Saldaña & Luz (2018) entre sus numerosas colaboraciones teorizó este enfoque con la finalidad de establecer lineamientos de aprendizaje organizacional en el interior de las instituciones educativas.

Son múltiples las variables y los factores que convergen en este fenómeno, por lo tanto, la problemática siempre va a ocurrir y corresponde al equipo directivo dilucidarlo.

En esta linealidad, los enfoques Likert, distan mucho de los lineamientos de liderazgo, los cuales se asocian al “caudillismo” y se centran en una sola persona.

Por el contrario, este enfoque está centrado en la teoría sistémica y holística de que todos los individuos comparten la misma visión y cuyo aprendizaje se retroalimenta de manera recurrente.

5.1.2.1.4 Dimensionalidad de este enfoque

Es su carácter multidimensional lo que lo retroalimenta de manera dinámica y recurrente entre todos los trabajadores educativos.

Esta perspectiva, fue desarrollada Briss (1999), proponiendo los siguientes modelos organizacionales en materia educativa:

A. Motivación internalizada

En el interior de una organización educativa este componente juega el papel dinamizador de toda gestión.

Por esto, Rojas (2010) asevera que, “[...] si bien es cierto lo extrínseco, difiere de lo intrínseco, lo segundo; debe articularse a una política de reconocimiento y bonificaciones permanentes (p.123)”.

Para esta descripción se consolidan tres aristas definitorias:

- Esfuerzo colectivo.
- Metas organizacionales.
- Necesidades de auto aprendizajes comunes.

Por otro lado, Vásquez (2017) refiere que no necesariamente es el peculio o emolumento económico, lo que dinamiza al docente; sino por el contrario, el reconocimiento público, como:

- Resoluciones directorales.
- Placas recordatorias.
- Pasantías en universidades licenciadas.
- Cursos o diplomados en calidad de becarios, etc.

En este rumbo, Méndez (2001) sostiene que, en temas de políticas educativas institucionales, el profesorado vinculado con su práctica profesional, y realizado según su vocación, generará climas asertivos de trabajo cooperativo.

Por ejemplo, la cultura organizacional de las instituciones colegiadas peruanas, utilizan como estrategias:

- Paseos de integración familiar.
- Retiros espirituales.
- Jornadas de capacitación pedagógica.
- Asistencia social a los hijos de los docentes.
- Convenios de salud con empresas aseguradoras.

B. Comunicación asertiva

- Relación comunitaria y receptiva de mensajes intencionados con finalidad didáctica.
- Buenas prácticas docentes a través de la promoción del buen trato escolar.

- Transmisión de significados recíprocos, en el que el feedback docente conlleva a un profundo análisis en talleres vivenciales donde prima la cordialidad y afecto mutuo.

Desde este punto de vista, Valverde & Pineda (2016) pondera al rol del líder comunicacional para saber atender las necesidades de todos los miembros y sabiéndolos conducir de manera diligente y proactiva (p. 110)”.

C. Confiabilidad en la gestión

Basado en los valores organizacionales de la empresa educativa y que se traduce en su filosofía institucional.

Briss (1999), recurre al análisis de los documentos de gestión para el análisis de estos valores y cómo se clarifican en cada agente comunitario de esta unidad educativa.

Por ende, no es participación del magisterio; es involucramiento del docente en cada una de las actividades emanadas por el equipo directivo; ya que, ellos trascienden ante los demás con su ejemplo diario y convivencial.

Briss (1999, p.246) reafirma esta situación considerando: “el docente es transformador de su realidad social-educativa por naturaleza, si el estudiante lo reconoce en esta función tomará su ejemplo, y guiará su sendero personal bajo el ejemplo y las consignas de cumplir y traslucir los valores de su institución educativa.

5.1.2.1.5 Taxonomía según Tagiuri

CISE (2007), asume estos valores cualitativos en función de los parámetros consecutivos de:

- Aprende experimental en la dinámica de todos sus miembros.
- Son influenciables por medio de conductas asertivas.
- Son atribuibles a valores corporativos (mística laboral).
- Política laboral de la empresa educativa.

Así, engarza estructuralmente el clima de una institución considerando la tetra dimensionalidad:

- Naturalista (por estructura urbanística):
 - Materiales de uso
 - Dimensiones de aulas de trabajo
 - Calidades de los recursos educativos
 - Inserción de tecnología
 - Condiciones laborales
- Entorno de trabajo
 - Valores blandos (puntualidad, honestidad)
 - Inserción de tecnología
 - Conductas asertivas del personal
 - Experiencia del equipo directivo
- Socialización
 - Niveles comunicacionales
 - Participación activa
 - Decisiones compartidas
 - Democracia directa en comisiones
 - Liderazgo gerencial

- Factores de culturalización
 - Variabilidades de normativa sustentada en PEI
 - Inserción de las TIC
 - Activación de órganos de control
 - Políticas puertas abiertas a la comunidad educativa

5.1.2.1.6 Estadios del clima de una institución

Según CISE (2007) se encuentra de manera simbiótica con la trilogía de escuela, comunidad y personal que labora en la empresa educativa.

Por esta razón, Rodríguez (2004) “es la impronta del personal directivo que dinamizará la labor docente haciéndoles entender que a partir de su ejemplo laboral son múltiples las funciones del personal (p.134)”.

Según el clima laboral de una empresa se deberían organizar departamentos, jefaturas, encargaturas y líneas de carrera propias a seguir por el profesorado.

Estos niveles de productividad se deben dar en:

A. Aula de clases

Exteriorizándose en las sesiones de trabajo escolarizado.

B. Responsabilidad social

Con proyectos comunales para la preservación del medio ambiente como:

- Jornadas de limpieza
- Difusión de temáticas ambientales, etc.

5.1.2.2 Desempeño docente

5.1.2.2.1 Teorías psico pedagógicas

De manera convergente, tuvieron su aparición en la psicología y posteriormente, en el devenir cronológico, acentuó sus bases en el denominado constructivismo.

Entre los que se propenden por su simbiosis a esta pesquisa indagativa:

A. Oliva: Teoría vitalizadora del campo (2013)

- Según el nivel de perceptibilidad de las condiciones que generan el aprendizaje organizacional derredor de factores externos influyentes.
- Es preponderante, el valor subjetivo como factor desencadenante de potencial intrínseco sobre lo extrínseco.

B. Gonzáles, Eguren y Belaúnde: Dimensiones de lo real e irreal (2014)

- Lo real, es asociado con la forma independiente de desenvolverse en entornos educativos.
- En lo denominado irreal, se relaciona con los proyectos oníricos de los que todo individuo hace planeaciones profesionales y futuristas (metas personales).

5.1.2.2.2 Fundamentos teóricos

En proporcionalidad al desarrollo profesional del profesorado en pleno cumplimiento de sus funciones laborales, y en respuesta a la percepción de la comunidad educativo sobre el trabajo que este realiza.

El Minedu (2012) lo converge en funcionalidad de:

- Desempeños profesionales
- Logros de competencias
- Dominios de desarrollo

Estos estándares de desarrollo cuentan con sentido técnico, y son provistos por políticas educativas nacionales, dado que; es de cumplimiento obligatorio para la denominada “meritocracia docente”.

Además, es una herramienta estratégica de validación profesional; en vista que, el profesorado viene anualmente recibiendo mejoras económicas en función a su línea de carrera por funcionalidades, como:

- Docencia de clases
- Investigación pedagógica
- Gestión administrativa

Por esta naturaleza, Beiza (2012) esta situación “[...] conlleva a la profesionalización constante y a la mejora continua a niveles de:

- Diplomados
- Estudios de Posgrado
- Dobles titulaciones

En esta linealidad, Constanza (2012) sostuvo que, “[...] en la medida que el profesorado tenga mayores conocimientos adquiridos, estos se revertirán en sus sesiones de trabajo colegiado, como ganancia pedagógica de los educandos (p.246)”.

Por consiguiente, Calcina (2012) manifiesta "... que este desarrollo educativo tiene que ir acompasado de infraestructura y mayores dotaciones de recursos didácticos por parte del estado (p.269)".

En contrapunto, en la dinámica recurrente de mayor inversión educativa, mejores serán los estándares de servicio para beneficio de la población que considera que la educación pública es de menor valía que la privada.

Según Castro (s.f.) menciona que "la línea de carrera del magisterio se encuentra ya enmarcada; por lo tanto, se carece de gremios trasnochados con ideologías subversivas que dividan la unidad magisterial".

De la misma manera, Díaz (2017) establece factores idiosincráticos en este devenir como:

- No existe investigación educativa en los colegios porque solo se realizan acciones rutinarias.
- El desempeño del equipo directivo está supeditado a encargaturas y designaciones temporales.

Además, se engarza esta funcionalidad en el perfil del profesional de la educación básica:

- Comportamiento ético
- Capacitación y mejora continua
- Habilidades sociales
- Autodominio y equilibrio psicológico

5.1.2.2. Dimensiones

Las mismas que desarrollan y convergen en el nivel educativo que presta servicios el profesional de educación:

A. Responsabilidad

Según Corbella (2014) se establecen 4 ejes clave en relación a esta primera dimensión con las funciones convenidas de:

a.1) Gestión escolar

El Minedu establece políticas y lineamientos de cumplimiento obligatoria, por el cual el docente es parte de este proceso dinámico y pieza clave del éxito de la gestión a partir de su involucramiento y protagonismo.

a.2) Clima laboral

Como parte de un trabajo colegiado, el profesorado propicia el buen clima laboral como parte de los cumplimientos de los compromisos de gestión escolar, es decir, debe propiciar en todo momento visión compartida y trabajo en equipo.

a.3) Necesidades educativas de alumnos

Los procesos curriculares que emanan de la superioridad educativa parten de las necesidades formativas de educandos, detectadas con antelación por parte del magisterio y con la aplicación de diversos planes de mejora para contrarrestar estos resultados.

a.4) Comunidad educativa

Como agente de cambio social, reside en su protagonismo profesional, para “dar cuenta” de cuanto se está avanzando en este devenir, para el cual, se integrará a los padres de familia en este proceso manteniendo comunicación fluida y otorgando soporte pedagógico.

En definitiva, la responsabilidad del docente se encuadra en las áreas de su desempeño laboral dimensionadas en:

- Gestión escolarizada.
- Investigación pedagógica.
- Docencia en aula.

B. Profesionalidad

En este análisis Sisto (2011) reverbera que si bien en el sector privado el cumplimiento de esta disponibilidad, esto actualmente, se evidencia en el sector de la educación gratuita-nacional a partir de:

b.1) Adaptabilidad al centro laboral

Como parte de la adaptabilidad, a los maestros recientemente incorporados a la Ley Magisterial reciben un curso de inducción para el fortalecimiento de sus habilidades pedagógicas.

b.2) Evaluación por desempeño

De contrapunto a las exigencias del estudiantado, es el maestro, quien se encuentra enmarcado en el cumplimiento de estándares de aprendizaje; ya que, su labor en aulas es monitoreada por los jerárquicos de la organización educativa.

b.3) Planeamiento institucional

El prestigio de un colegio, es en función, no solo al número de educandos, sino por el contrario, se evidencia en los siguientes propósitos:

- Licenciamiento institucional.
- Acreditación educativa.

- Bono escuela por resultados de las pruebas ECE.
- Buenas prácticas del magisterio.
- Aplicación de experiencias exitosas.

C. Identidad

Para el cual, Ojeda (2008) lo atisba desde las siguientes perspectivas:

c.1) Experiencia comunicadora

Como agente social el maestro peruano pone a relieve social acciones comunicacionales producto de su experiencia docente para la resolución de conflictos y el emprendimiento de un ambiente sostenible para el propiciamiento de ulteriores conocimientos.

c.2) Interacción con la comunidad

En relación a las condiciones laborales y proyección de actividades institucionales como parte de su identificación con la comunidad social y factores socio culturales:

- Aniversario de la localidad: comparsas, estampas, pasacalles, etc., en el que se evidencia el patrimonio cultural.
- En preservación medio ambiental: talleres, charlas, campañas de reciclamiento, sensibilización social, etc.
- En materia educativa: Día del logro, celebración de los aprendizajes (Día regional), eventos académicos diversos, etc.

5.1.2.2.3 Estructuración

El Minedu (2012), propuso el MBDD, como visión de políticas educativas con miras al proyecto educativo del 2021.

Estableciéndose en dominios, competencias y desempeños del magisterio nacional.

5.1.2.2.4 Propósitos según Minedu (2012)

- Lenguaje de común acuerdo entre todos los estamentos educativos para cumplimiento de políticas educativas.

- Visión compartida para la enseñanza tutorial y asistencia pedagógica a toda escala educativa.

- Revalorizar la función docente con mejores salarios y mayor inversión educativa.

- Políticas de capacitaciones, diplomados y cursos de actualización a través de la plataforma de Perú Educa.

5.1.2.2.5 Cuatro dominios profesionales

Asociado al cúmulo de competencias profesionales dentro de los parámetros de la eticidad y desempeño laboral.

Describiéndose temáticamente en:

A. Dominio I:

Referido a la dosificación de los insumos a utilizar en el proceso de adiestramiento del educando, comprendiendo:

- Trabajo colegiado (planificadores, unidades y sesiones).
- Selección de bibliografía pertinente.
- Dosificación de contenidos.
- Adecuación de planes de estudio.

B. Dominio II:

En el cual, se favorecen las condiciones estrictas para el aprendizaje, describiéndose en:

- Enfoque por competencias.
- Clima favorable de inter aprendizaje.
- Variación en los criterios evaluativos: rúbricas.
- Recursos pedagógicos digitales.

C. Dominio III:

Se propende la gestión de colegios articulados en las dimensionalidades siguientes:

- Establecimiento de una “red” colegiada.
- Comunicación efectiva entre todos los agentes.
- Responsabilidad social.
- Proyección comunitaria.

D. Dominio IV:

En repercusiones para el ejercicio docente en el sistema educativo peruano:

- Idoneidad ética.
- Capacitación y mejora continua permanente.
- Hoja de servicios intachables, sin procesos administrativos, ni disciplinarios.
- Política meritocrática (presentación de constancia escalafonaria vigente).

5.2 Justificación

Actualmente, el panorama educativo peruano vigente, contempla la carrera meritocrática en la funcionalidad docente para mejores resultados de aprendizaje en las organizaciones educativas.

En consecuencia, es el de clima institucional; el punto de quiebre para el proceso de adaptabilidad del personal magisterial para el tratamiento de planeamientos institucionales y compromisos de gestión escolar.

Esta es definitivamente, su relevancia social, ya que esta indagación reconoce aquellos aspectos extrínsecos e intrínsecos para la gestión administrativa de una empresa educativa, en los cuales todos los resultados estadísticos provienen de las necesidades formativas del educando.

Teóricamente se establecerán los fundamentos que dinamicen la gestión escolar y en medida que el personal directivo se comprometa al desarrollo de las buenas prácticas docentes enfocada estadística en una institución educativa rural, por el cual; esta propuesta se vitaliza; ya que no es una pesquisa urbanística, ni de sector privado.

Asimismo, como preponderancia psicológica; se buscará generar espacios de empowerment docente, para configurarlos como seres importantes y valiosos para el éxito de la gestión educativa, considerando el área de talento humano como visión compartida institucional.

A nivel metodológico, se dinamizará una serie de rúbricas evaluativas para medir el desempeño del profesorado, indicando los niveles de logro progresivo en los avances académicos de los educandos, estandarizándose a partir del ejemplo

propio del órgano directivo una cultura organizacional de emprendimiento dinámico: pensamiento sistémico de la institución educativa.

5.3 Problema

Vertiginosamente, el clima generado en una institución tiene que ser pertinente a buenas prácticas docentes en todos los estamentos; propiciándose en todo momento estratégicamente el clima favorable entre agentes educativos como ventaja ante los demás colegios periféricos.

En esta medida, se propende esta indagación a nivel de clima de las instituciones y desempeño del docente, desde la opinión estudiantil, que en el reflejo de sus mayores crearán una cultura de paz definitiva.

En colegios de la provincia del Santa, generalmente no existe ambiente laboral propicio para el trabajo colegiado, es decir, no se fomentan buenas prácticas docentes en las que las relaciones sociales exteriorizan la efigie de que una institución no decaiga ante la proliferación de la educación privada; esto a realizarse en la medida que el profesorado encuentre condiciones idóneas para desarrollar todo su bagaje profesional.

De esta manera, al carecer de relaciones interpersonales óptimas en las actividades laborales docentes y del personal directivo se busca la intervención de investigaciones aplicadas con el ánimo de cambiar esta denostada realidad percibida por la comunidad y entorno social.

Toda esta problemática conduce a investigar conduce a formular:

¿Cuál es la relación del clima institucional con desempeño docente, según opinión estudiantil de la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio, periodo 2018?

5.4. Conceptualización y Operacionalización variabilística

A. Clima institucional

A.1 Variable conceptual

Según Soria (2004) relaciona el clima de una institución a aspectos de sinergia que emana desde el personal directivo hasta el último de los trabajadores educativos en parámetros de tolerancia, amicalidad y buenas prácticas ejercitadas de la docencia.

A.2 Variable operacional

Propiciado internamente y generado en empresas de corte educativo a partir de las vivencias de cada miembro; fundamentado estructuralmente y basado en:

- Habilidades sociales
- Aceptabilidad
- Comunicacionalidad
- Idoneidad profesional

VARIABLE	DIMENSION	INDCADOR	ITEMS
	MOTIVACION INTERNALIZADA	Autonomía	Como califica usted el servicio educativo de la I.E.
		Reconocimiento	Existe una política de reconocimiento institucional al

CLIMA INSTITUCIONAL		personal que labora
	Prestigio	Como percibe el prestigio de los docentes
	Autonomía	Considera usted que existe autonomía en la I.E.
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Respeto	Considera que existe respeto entre los miembros de la I.E.
	Aceptabilidad	Los trabajadores son aceptados en su totalidad.
	Traslado de información	Considera usted que el traslado de la información es rápido
CONFIABILIDAD EN LA GESTIÓN	El profesor propicia la participación	Como considera la participación de los docentes en la I.E.

Desempeño docente

A. Variable conceptual

Según Romero (2011) lo estandariza no solo en función al perfil del maestro; sino por el contrario, debe estar enfatizado en lo que es capaz de hacer, en consecuencia, su desempeño del profesional educativo está supeditado al mejoramiento continuo de su ficha de servicios, la misma que se encuentra en su constancia escalafonaria en una unidad ejecutora.

B. Variable operacional

Es la dinamización de competencias pedagógicas y funciones del docente insertado en la educación básica a partir de estándares normativos del marco del buen desempeño magisterial.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS
DESEMPEÑO DOCENTE	Responsabilidad	Identidad institucional desde el valor de puntualidad	El profesor asiste puntualmente a la institución
		Demuestra capacidad de organizar y planificar.	El profesor demuestra capacidad al organizar sus actividades
		Participación activa en las jornadas pedagógicas y actividades diversas	El docente participa de las actividades programadas
		Es ejemplo de modelación e inspirador para sus demás colegas	El profesor practica la responsabilidad en la institución
	Profesionalidad	Se mantiene actualizado	El profesor está en permanente capacitación y actualización
		Manejo y uso de la nueva tecnología de la información	Utiliza las nuevas tecnologías de información
		Posee capacidad de tomar decisiones	Toma decisiones en forma adecuada
	Identidad	Asume compromisos.	El profesor asume los compromisos cuando lo requiere
		Trabajo colegiado efectivo con sus educandos a cargo	Nivel de preparación de educandos según estándares de aprendizaje

El profesor se
preocupa y
comprende a los
estudiantes

5.5. Hipótesis

Existe relación entre clima de una institución y desempeño docente, según opinión estudiantil en la Institución Educativa N° 88218 Tangay Medio, 2018.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo general

Determinar relación significativa entre clima institucional y desempeño docente, según opinión estudiantil, en la Institución Educativa N° 88218 Tangay Medio, 2018.

5.6.2. Objetivos específicos

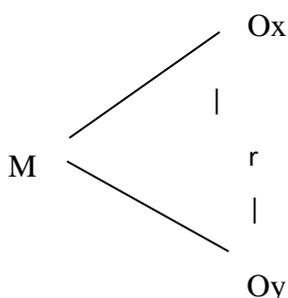
- Establecer nivel: clima institucional, según opinión estudiantil, en el colegio Tangay Medio, 2018.
- Establecer nivel: desempeño docente, según opinión estudiantil, en el colegio Tangay Medio, 2018.
- Establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente, según opinión estudiantil en el colegio Tangay Medio, 2018.

6. METODOLOGÍA

6.1 Tipo y diseño

Investigación descriptiva correlacional, porque cuando varía una variable la otra varía también. Esta correlación puede ser positiva o negativa. (Hernández, Fernández, Baptista, 2003, p.63)

No experimental transversal. Cuya formalización según estos autores es:



Donde:

M: muestra

O_X: Clima Institucional

O_Y: Desempeño docente

r: coeficiente de correlación

6.2. Población y Muestra

Conformada por 92 estudiantes, según su percepción de la convivencia con los maestros de la unidad educativa N°88218 Tangay Medio.

El Promedio ponderado de los estudiantes elegidos tienen un promedio 15 años de edad.

La muestra estadística fue constituida por 40 estudiantes de la Institución Educativa N° 88218 Tangay Medio esta se seleccionó utilizando el muestreo no probabilístico de manera intencionada.

6.3 Técnicas e instrumentos

Se empleó la entrevista (Díaz, Turrucó, Martínez y Valera. 2013).

Permitiendo medir la intensidad de las actitudes comportamentales. (Mejías, 2011).

En una investigación cualitativa se presentan estos requisitos:

a. La confiabilidad

En niveles procedimentales es el coeficiente Alfa de Cronbach según estimaciones realizadas.

En cuanto al presente instrumento, y posterior a los cálculos estimados, se verifica en la pesquisa una confiabilidad de 0,82; infiriéndose aceptabilidad desde la perspectiva del educando hacia sus maestros.

b. Validez

en relación al instrumento (cuestionario) se empleó la técnica de expertos, se contó reuniéndose data de 3 docentes universitarios, quienes manifestaron que si tenía pertinencia las variables con sus dimensiones, indicadores y las preguntas respectivamente, además fueron de opinión favorable, los docentes fueron : Mg Roberto Gil Aguilar catedrático de la Universidad Nacional del Santa, Mg. Orlando Bermúdez García catedrático de la Universidad Cesar Vallejo y la Mg. Doris Olascuaga Luna docente de educación básica regular.

6.4. Procesamiento y análisis

Para estimar la relación variabilística mencionadas líneas arriba, se suministró el cuestionario de clima en la I.E. y el de, desempeño escolarizado con muestra estadística de 40 educandos secundarios de la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio (de quienes se recogió su percepción acerca de la convivencia con sus docentes).

A pesar de la anonimidad de los instrumentos, esto no quiere decir que, los educandos desconocían de esta actividad indagatoria, por el contrario; se realizaron sendas reuniones previas inductorias sobre el tratamiento del presente informe.

Con el SPSS, vs. 22 como evaluación de datos evidenciando estándar, gráficos, porcentajes coeficiente de correlación sustentados con prueba de Rho de Spearman.

7. RESULTADOS

7.1 Presentación de resultados

Test a educandos; como instrumentos medibles de variables, dos cuestionarios anónimos empleándose la escala tipo Likert, que estaba dirigido en una muestra de 40 alumnos que estudian en las Institución N°88218 Tangay Medio, con procecamiento IBM SPSS, versión 22.

La tabla y fig. 1 corresponden a los resultados del clima institucional cada dimensionalidad: motivación, comunicacionalidad e involucramiento.

La tabla y fig. 2 corresponden a los resultados del desempeño docente según opinión estudiantil de menores del nivel secundario.

7.2 Análisis e interpretación de resultados

Tabla N° 01:

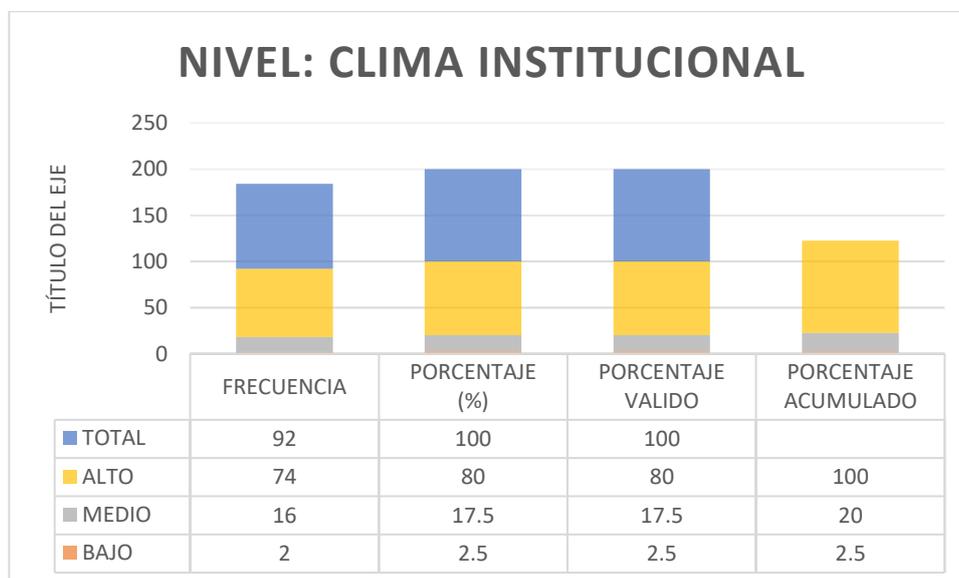
Nivel: Clima Institucional en muestra de estudios colegio Tangay Medio.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE (%)	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMULADO	CORRELACION DE PEARS	
					SIG.	CORRELACION (BILATERAL)
BAJO	2	2.5	2.5	2.5	0.004	0.996
MEDIO	16	17.5	17.5	20		
ALTO	74	80	80	100		
TOTAL	92	100	100			

Fuente: Resultados de encuesta aplicada.

Fig. N° 01

Representación de los niveles en porcentajes variabilísticos Clima Institucional



Interpretación:

En la Tabla 1 y la fig. 1, el resultado de las encuestas aplicadas a los 92 estudiantes, el 2.50 % representa “estadio bajo” del clima institucional,

mientras que el 17.50 % está en “estadio medio” y el 80 % representa “estadio alto” en el clima institucional en el colegio N° 88218, estimándose la mayor medida porcentual en esta variable.

De los datos obtenidos sobre la relación entre Clima Institucional y desempeño docente, siendo un nivel alto y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.996 con un valor $P=0.004$ lo que demuestra la contrastación de la hipótesis que si existe relación entre el clima institucional y desempeño docente.

Tabla N° 02

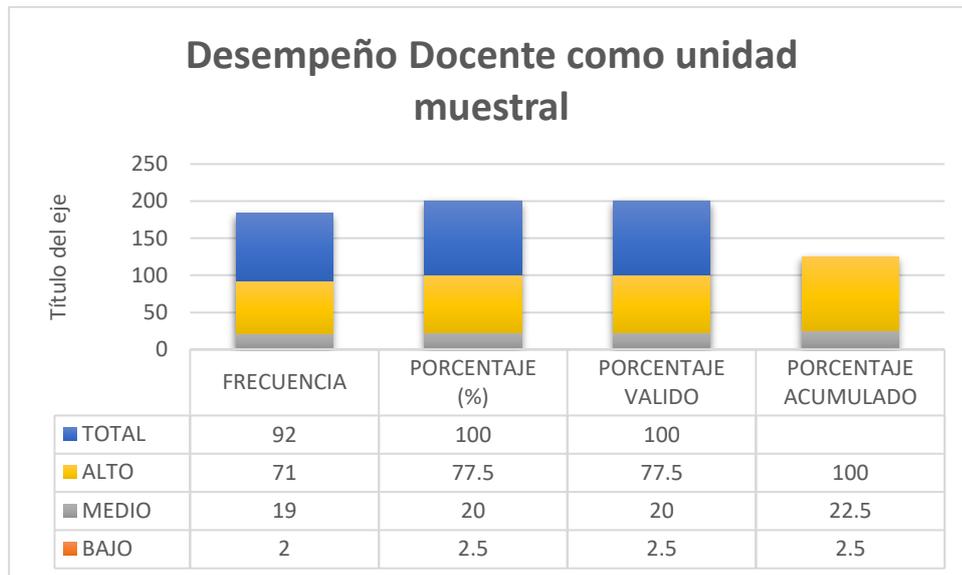
Nivel: Desempeño Docente como unidad muestral en el colegio N°88218 Tangay Medio.

NIVEL	FRECUEN- -CIA	PORCENTAJE (%)	PORCENTAJE VALIDO	PORCENTAJE ACUMU- LADO	CORRELACION DE PEARS	
					CORRELACION	SIG. (BILATERAL)
BAJO	2	2.5	2.5	2.5	0.002	0.994
MEDIO	19	20	20	22.5		
ALTO	71	77.5	77.5	100		
TOTAL	92	100	100			

Fuente: Resultados de encuesta aplicada

Fig. N° 02

Representación de los niveles en porcentajes que muestra variabilística: Desempeño Docente en el colegio N°88218 Tangay Medio.



Interpretación:

Como se observa en la fig. 02 en el nivel alto se obtiene un mayor porcentaje con un 77.5%, mientras que en el nivel medio se obtuvo un 20,00 %, y un 2.50% en el nivel bajo respecto al desempeño de los trabajadores educativos N°88218 Tangay Medio, del cual se concluye que en esta variable se muestra un alto desempeño docente en dicha institución.

De los datos obtenidos sobre la relación entre desempeño docente y Clima Institucional, siendo un nivel alto y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.994 con un valor P=0.002, lo que demuestra la contrastación de la hipótesis que si existe relación entre Clima Institucional y desempeño docente

7.3 Confiabilidad estadística

A) Cálculo Alfa de Cronbach para clima institucional

$\alpha=0,80$

Interpretación:

Interpretación del $\alpha=0,80$ lo que determina que los resultados de opinión de los 40 estudiantes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados altamente confiable y muy aceptable.

B) Cálculo Alfa de Cronbach para el Desempeño Docente

$$\alpha=0,81$$

Interpretación:

Interpretación de $\alpha=0,81$ lo que significa que los resultados de opinión de los 40 estudiantes respecto a los ítems considerados se encuentran correlacionados de manera altamente confiable y muy aceptable.

C) Rho de Spearman

$$r = 0.59$$

Interpretación:

La Rho de Spearman es de 0.59, en consecuencia, persiste relación significativa entre las variables: clima institucional y desempeño docente.

7.4 Prueba de Hipótesis

Hipótesis general:

Ho. El Clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de la institución educativa N°88218 Tangay Medio.

Hi. El Clima institucional se relaciona significativamente el desempeño docente según los estudiantes de la institución educativa N°88218 Tangay Medio.

El Rho de Spearman es de 0.59 confirmándose la hipótesis alterna.

8. ANALISIS Y DISCUSIÓN

En función a lo revisado bibliográficamente, se acepta el supuesto hipotético que establece que existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente, según opinión estudiantil en el colegio N° 88218 Tangay Medio, 2018.

Estos hallazgos convergen con lo que plantea Armas, (2005), quien señala que tras la aplicación de una encuesta debida a la población docente una institución educativa privada para evidenciar el clima laboral positivo al 74.55%, y en cuanto al desempeño laboral es eficiente correspondiéndole un 83.63 %.

Esta asociación es acorde a lo que se presenta en este estudio dado la reciprocidad de las variables. Asimismo, Huerta (2017) establecen relación directa entre clima institucional del profesorado en nivel satisfactorio al 73%, estandarizándose en nivel medio; mientras que su desempeño docente representa el 45,5% (nivel satisfactorio) en la pesquisa analizada de una institución educativa chimbotana.

Del mismo modo, De La Cruz determinó que la gestión directiva en un Cetpro local, según percepción docente, arroja un 55,5% (nivel satisfactorio); y el desempeño del colegiado; ubicándose en un 58,6% (nivel regular). En esta indagación los resultados son similares a los propuestos en el informe.

Finalmente, de manera parcial los hallazgos de Cabanillas (2017) abordaron las relaciones inter personales en un colegio de la jurisdicción, considerándose de nivel malo (55%) y, en tanto, al desempeño laboral 60% (nivel regular).

En consecuencia, cada uno de estos hallazgos recogen y cruzan los resultados de la hipótesis alterna.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 CONCLUSIONES

1. En la determinación de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente se estableció que un índice de 80% de aceptación del clima institucional y el 77.5 en el desempeño docente, establecen y confirman que ambas variables están vinculadas y el interactuar de una afecta el desarrollo de la otra; y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.998 con un valor $P=0.002$.
2. Cuando se determinó el nivel de la variable clima institucional desde la percepción de los estudiantes se obtuvo que el 17.50% se encuentra en un nivel medio y que 80 % es percibida por lo estudiantes en un nivel alto, lo que implica un fuerte desarrollo de esta variable. y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.996 con un valor $P=0.004$.
3. Cuando se determinó el nivel de la variable Desempeño docente desde la percepción de los estudiantes se obtuvo que el 20% se encuentra en un nivel medio y que 77.5 % es percibida por lo estudiantes en un nivel alto; y con una correlación de Pearson positiva alta de 0.994 con un valor $P=0.002$.

9.2 RECOMENDACIONES

- Socializar estos resultados investigativos en la primera reunión pedagógica en el colegio Tangay Medio como antecedente para el ejercicio directivo.
- Invitar a entidades de nivel universitario para crear sinergia laboral: psicólogos, terapeutas, exitólogos; cada uno de estos profesionales vendrían por convenios.

10. AGRADECIMIENTO

A mi alma máter, la sección de Posgrado de Educación.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Armas Navas , L. d. (2015). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores en la Institución Educativa Cristo Redentor,*. Iquitos.

Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II"*. España. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence>

Blas Martínez , E. K. (2018). *Clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018*. Chimbote.

Briss, M, (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf.

Cabanillas Vásquez , R. A. (2017). *Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 89506 "Eduardo Ferrick Ring", 2017*. Chimbote.

Calcina, Y. (2012). *El clima institucional y su incidencia 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 Néstor Cáceres Velásquez - Perú*. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003. Revista Scielo Perú.

Castro, J. (s.f). *Teoría general de las actitudes*. Artículo II. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8906/02CapituloParteI.pdf>

- CISE [Centro de investigaciones y servicios educativos] (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Constanza, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Colombia. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Córdova, J. (2017). *Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 – ATE. 2*. Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8499/Cordova_RJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corbella, M. R. (2014). Liderazgo y responsabilidad educativa: el necesario liderazgo de directores y profesores en la educación. *Revista Fuentes*, (14), 85-104.
- Cortez, C. A. (2018). El currículo nacional y el desempeño docente. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 598-606.
- De la Cruz Velásquez, S. C. (2016). *Gestión del director y desempeño docente del CETPRO “Gran Chimú”, 2016*. Trujillo.
- Díaz, L. (2017). *Clima institucional y relaciones interpersonales en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*, Perú. (Tesis de grado). Repositorio de la UCV.
- Díaz, L., Turrucó, U., Martínez, M., & Valera, M. (2013). *La entrevista recurso flexible y dinámico*. Revista Elsevier. México. Recuperado de http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num03/09_MI_LA%20_ENTREVISTA.pdf
- González, N., Eguren, M., & de Belaunde, C. (2014). Desempeño docente y aprendizaje: una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano. *Economía y sociedad*, 34(4), 14-16.

- Guerrero, E. F. C., & Escorcía, J. M. D. (2011). Influencia de la Cultura Organizacional en la Competitividad de las Empresas. *Escenarios*, 9(1), 18-23.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* cuarta edición. México: MC GRAW HILL. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/38757804/Metodologia-de-La-Investigacion-Hernandez-Fernandez-Batista-4ta-Edicion>
- Huerta Flores, L. C. (2018). *La importancia de la caracterización del control Interno y sus influencias en los procedimientos de Gestión Administrativa en las instituciones educativas públicas del Perú, caso colegio 88015 Edith Weed Davis de Chimbote, 2015.*
- Méndez, C. (2001). Metodología. *Diseño y desarrollo del proceso de investigación*, 3.
- Saldaña, T., y Luz, C. (2018). El clima institucional en el desempeño docente.
- Valverde Pineda, C. A. (2016). Clima institucional escolar.
- Mejías, N. (2011). *Escala de actitudes en investigación*. Revista Odiseo. Venezuela. Recuperado de <https://odiseo.com.mx/libros-resenas/2011/07/escalas-actitudes-en-investigacion>
- Ministerio de Educación. (2007). *Participación y clima Institucional*. Módulo 3. Perú. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/31726435/CLIMA-INSTITUCIONAL-CONVIVENCIA>
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Pulido Murillo, E. M. (2018). *Desempeño Docente y Rendimiento académico de estudiantes de medicina de la USP – Chimbote, 2018*. Chimbote.
- Reto Huaranga, A. G. (2017). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Lima .
- Romero, F. (2011). *La convivencia desde la diversidad*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de http://www.bienestar.unal.edu.co/wp-content/uploads/2015/05/Convivencia_Desde_la_Diversidad.pdf
- Rojas, J. (2010). *Clima institucional*. México: Octaedro.

- Ojeda, M. C. (2008). Rasgos de la identidad del profesor de enseñanza media en su trayectoria de formación y desempeño profesionales: ¿Cómo, cuándo y con quiénes adquiere su condición de profesor? *Revista electrónica de investigación educativa*, 10(2), 1-14.
- Oliva, Z. A. M. (2013). Acompañamiento pedagógico una alternativa para mejorar el desempeño docente. *Revista Sawi*, 1(01).
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile. *Signo y pensamiento*, 31(59), 178-192.
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.co.ve/books?id=xlmNgBMlfsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Vásquez, I., & Contreras, L. (2017). *Clima Institucional*. (Tesis de grado). Universidad Científica del Perú, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/148/VASQUEZ-CONTRERAS-Clima-1-Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. APÉNDICES Y ANEXOS

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL (Anexo 01)

Estimado estudiante se busca recoger su percepción acerca de los parámetros de la siguiente investigación.

Título: “Clima institucional desempeño docente en la Institución Educativa N° 88218 Tangay Medio, 2018”.

A continuación, siga usted las siguientes instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- ✓ No deje preguntas sin contestar
- ✓ Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Escala Ponderativa:

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

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4	5
Comunicación asertiva						
1	¿Cómo consideras el traslado de la información en la I.E.?					
2	¿El docente se respeta y respeta a los demás?					
3	¿El docente acepta y cumple los acuerdos de convivencia?					
Motivación internalizada						
4	¿Cómo considera usted la satisfacción en la I.E.?					
5	¿Cómo calificas el reconocimiento del trabajo docente en la I.E.?					
6	¿Cómo le parece que percibe el profesor su prestigio personal?					
Confiabilidad en la gestión						
7	¿El docente motiva a participar a sus estudiantes?					
8	¿El docente participa en las actividades de la institución?					
9	¿El docente organiza equipos de trabajo de estudiantes?					
10	¿El docente coordina y Orienta la participación de los estudiantes?					
11	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la I.E.?					
12	¿En la I.E. existen buenas coordinaciones entre los docentes?					

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE (Anexo 02)

Estimado estudiante se busca recoger su percepción acerca de los parámetros de la siguiente investigación.

Título: “Clima institucional desempeño docente en la Institución Educativa N° 88218 Tangay Medio, 2018”.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- ✓ No deje preguntas sin contestar.
- ✓ Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.
- ✓ Se le pide contestar de manera honesta.

Escala Ponderativa:

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

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4	5
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
1	¿El docente participa en jornadas pedagógicas y académicas?					
2	¿El docente demuestra capacidad para planificar y organizar actividades académicas?					
3	¿El docente con su ejemplo práctica el valor de la responsabilidad en su labor diaria?					
4	¿El docente utiliza los medios y materiales adecuados para el desarrollo de su clase?					
Profesionalidad						
5	¿El profesor se capacita y actualiza en forma permanente?					
6	¿El docente se esfuerza por el cumplimiento de las exigencias ministeriales del licenciamiento, buenas prácticas y bono escuela?					
Identidad						
7	Según la percepción del estudiante, el docente participa en el curso, pasacalle o estampa por el aniversario de la comunidad.					
8	Para el educando de la institución educativa, su maestro se involucra en las actividades de proyección como: charlas, campañas de reciclamiento, etc.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA (Anexo 03)

TITULO: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio”.

AUTOR: Bach. OLASCUAGA CRUZADO, Noé Isidro

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación del clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa N°88218; periodo 2018?	Objetivo General: Establecer la relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio, 2018.	General: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente; en la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio, 2018.	Variable Independiente: Clima institucional	Motivación internalizada
				Comunicación asertiva
				Confiabilidad en la gestión
	Objetivos Específicos: • Establecer nivel: clima institucional, según opinión estudiantil, en el colegio Tangay Medio, 2018. • Establecer nivel: desempeño docente, según opinión estudiantil, en el colegio Tangay Medio, 2018. • Establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente, según opinión estudiantil en el colegio Tangay Medio, 2018.		Variable Dependiente: Desempeño docente	Responsabilidad
				Profesionalidad
				Identidad

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA (Anexo 04)

TITULO: “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N°88218 Tangay Medio”.

AUTOR: Bach. OLASCUAGA CRUZADO, Noé Isidro

VARIABLES	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOJO DE INFORMACIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE PROCESAMIENTO DE INVESTIGACIÓN
VI: Clima institucional	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo-correlacional	POBLACIÓN: Constituida por 92 estudiantes de secundaria de la Institución Educativa N°88218. MUESTRA: De manera intencionada: - 40 estudiantes que fluctúan los 15 años de edad.	Técnica: • Entrevista	Una vez terminadas las encuestas se recogerán los datos para interpretarlos utilizando las medidas de tendencia central como la media aritmética. Posteriormente, se utilizará la estadística inferencial para la prueba de hipótesis; en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones según variables de estudios.
VD: Desempeño docente	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental-transversal	En razón, que se tiene por propósito establecer grado de relación entre dos variables: clima institucional y desempeño docente.	Instrumento: • El cuestionario	