

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



**Desempeño docente y clima institucional en docentes de la
Institución Educativa N° 88064 de Carhuamarca; 2019**

Tesis para obtener el grado de maestro en educación con mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora

De La Cruz García, Roxana Avelina

Asesor (ORCID: 0000-0002-7030-1920)

Berrospi Espinoza, Hernán

Chimbote- Perú

2019

ÍNDICE

INDICE	ii
PALABRAS CLAVES	iii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	iv
TÍTULO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	27
RESULTADOS	33
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	46
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	50
ANEXOS	55

PALABRAS CLAVES

Tema : Desempeño docente - Clima Institucional
Especialidad : Educación

KEYWORD

Topic : Teaching Performance - Institutional Climate
Specialty : Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	ÁREAS	SUBÁREAS	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo personal.	5. Ciencias Sociales	5.3. Ciencias de la Educación	Educación General

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Desempeño docente y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 88064 de Carhuamarca; 2019”** del (a) estudiante: **Roxana Avelina De la Cruz Garcia**, identificado(a) con **Código N° 1119101009**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **18%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 1 de Marzo de 2023



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

**Desempeño docente y clima institucional en docentes de la
Institución Educativa N° 88064 de Carhuamarca;2019**

TITLE

**Teaching performance and institutional climate in teachers of
the Educational Institution N°. 88064 of Carhuamarca; 2019**

RESUMEN

La intención de este estudio fue corroborar la conexión relacional que tiene el *desempeño* docente y clima institucional en docentes de la I. E. N° 88064 de Carhuamarca;2019. Estudio de naturaleza relacional y diseño sin recurrencia experimental *aplicado* a una población muestral de 11 maestros (nivel secundario) de la mencionada institución. Se recurrió a la técnica de la encuesta mediante aplicación de cuestionarios validados a los docentes para medir las variables de estudio en la secuencia de trabajo se procedió a vaciar la información recabada organizándola en tablas y gráficos con apoyo del software SPSS V.25. Con el tratamiento de información, se realizó la descripción estadística con la evaluación de la hipótesis por prueba Rho de Spearman y los resultados conseguidos señalaron $Rho = 0,773$ y $sig.(0,005) < 0,05$, los cuales sirvieron para concluir que ocurre una relación significativa entre el desempeño docente y clima institucional en docentes de la *I. E N° 88064 de Carhuamarca, 2019.*

ABSTRACT

The intention of this study was to corroborate the relational connection between educational performance and institutional climate in the I. E. N°. 88064 of Carhuamarca; 2019. Study of relational nature and design without experimental recurrence applied to a sample population of 11 teachers (secondary level) of the mentioned institution. The survey technique was used through the application of validated questionnaires to teachers to measure the study variables in the work sequence; the information collected was organized by organizing it in tables and graphs with the support of SPSS V.25 software. With the information treatment, the statistical description was made with the evaluation of the Spearman Rho test hypothesis and the results obtained indicated $Rho = 0,773$ and $sig. (0,005) < 0,05$, which served to conclude that a relationship occurs significant between teaching performance and institutional climate in *I. E N° 88064* of Carhuamarca, 2019.

INTRODUCCIÓN

El mundo actual como lo conocemos ha cambiado desde hace décadas atrás, el cambio se distingue por las rápidas transformaciones que están afectando la conducta de las personas, en este devenir, la educación, continúa siendo la base angular de toda sociedad y como tal se apropia del reto de educar en estos tiempos tan complejos.

Según la UNESCO, uno de los puntos relevantes del sector educativo es el perfeccionamiento docente. Algunos factores limitantes que impiden esta mejora, se puede mencionar a los bajos sueldos percibidos, infraestructuras inadecuada, la escasez de materiales educativos para desempeñarse con eficacia; no se puede obviar el clima organizacional en las instituciones, donde aún se puede ver la convivencia rígida entre profesores y los directivos.

El lugar donde el docente ejerce su labor es en la escuela o institución la cual presenta una estructura institucional, serie de procesos internos y comportamiento de personas, a ese conjunto de características de le llama clima organizacional. De hecho, este clima afecta los estados de motivación y el rendimiento del profesional.

Esta investigación ocurre en la I.E N° 88064 mixto y de nivel secundaria, ubicada en zona rural, jurisdicción de la Ugel Santa, Región Ancash, en la cual, se viene observando algunas desventajas como la carencia de recursos educativos, infraestructura inadecuada, accesibilidad imitada a los servicios de internet y comunicación, se siente la falta de un correcto clima institucional; incluso se observa enfrentamientos entre docentes, a raíz de múltiples razones, situación preocupante principalmente porque afecta el aprendizaje de los educandos.

Este estudio pretende demostrar la conexión entre el desempeño docente y clima institucional en docentes de la I.E N° 88064 de Carhuamarca;2019. La realidad

fundamenta el enunciado del problema y se define la hipótesis de estudio, la cual es comprobada en el desarrollo de este estudio.

La presente tesis inicia con la introducción, para dar pase seguido a los antecedentes, fundamentación científica, seguido del marco teórico para las variables en estudio, la justificación, enunciado y planteamiento del problema, luego continua con la conceptualización y operacionalización de las variables, planteamiento de la hipótesis y de los objetivos. El estudio continúa con la metodológica, tipo, diseño, población-muestra, técnicas e instrumentos.

Posteriormente, los resultados son presentados en tablas de frecuencias, con sus respectivos gráficos estadísticos y sus tablas de correlación. Luego, en el análisis y discusión se realizó la contrastación de la hipótesis con los antecedentes citados. Finalmente, se hacen referencia a las conclusiones llegadas y sus recomendaciones. Todo esto debidamente acompañado de las referencias bibliográficas y los anexos.

En relación a los antecedentes de la investigación, se encontraron los siguientes referentes: En Guatemala, Sum (2019) desarrolló un estudio para verificar la conexión relacional de la motivación de trabajadores y su performance en una compañía de alimentos. Estudio descriptivo con aplicación de prueba psicométrica para valorar la otivación y cuestionario para cuantificar el desempeño. Los resultados comunican que la otivación impacta en el desempeño y se concluye: “Se determinó que la motivación contribuye en el ejercicio de funciones en los colaboradores administrativos, las faenas se realizan con ímpetu, y ellos se sienten gustosos de recibir algún estímulo o recompensa por su buen rendimiento laboral en la empresa de alimentos (...)” (p.63). Es importante comprender que los principios que rigen el clima institucional se dan en diferentes actividades, empresas, colegios, etc.

En Ecuador, Espinoza (2019) investigó cómo influye el desempeño docente en las fases de enseñanza de la educación terciaria, y tuvo una muestra de cinco docentes. El estudio fue

de naturaleza descriptiva y cuantitativa y consistió en aplicar el registro de observación de desenvolvimiento de la didáctica en aula. Los resultados revelan dudas en los docentes con la gestión en lo que refiere a la forma de evaluar los aprendizajes, en vista de ello se propuso un proyecto que es un taller pedagógico. Los resultados obtenidos son amplios y como conclusión general se tiene que: El docente actúa acorde a las normas de la I.E y considera a toda la comunidad, pues hay comunicación constante, también se evidenció que la planificación se realiza en base a las necesidades del estudiante y según la Curricula, se trata de aprovechar los recursos y materiales, pero no están capacitados para adaptar al contexto y no se sabe evaluar bien y de manera permanente ajustados a los estándares exigidos, el proceso se queda solo en lo teórico no crítico.

En Chile, Sagredo y Castelló (2019) se propusieron conocer la conexión relacional entre la gestión directiva, motivación y el compromiso de profesores en diferentes instituciones y para diferentes asignaturas. El estudio fue relacional de diseño sin recurrencia experimental y se trabajó con una subpoblación de cuarenta educadores a quienes se les asignó cuestionarios validados con el fin de cuantificar al desempeño docente y la gestión directiva. El resultado para la gestión educativa se tiene 67,5% de acuerdo y muy de acuerdo; y el 32,5% están en desacuerdo. Se evaluó la hipótesis mediante prueba de Spearman, obteniendo $Rho = 0,778$ y $p - valor = 0,01$, lo que comunica relación significativa del estudio presentado. Los autores concluyen que el clima organizacional y la gestión directiva tienen un rol considerable en la motivación y el compromiso, por esta razón los directivos de las instituciones deben ser seleccionados con extremo cuidado en cuanto a competencia e intereses.

En el contexto nacional se tiene los referentes:

Cueva (2018), realizó el estudio relacional de diseño sin recurrencia experimental para puntualizar la conexión relacional del clima organizacional y el desempeño laboral del docente en un centro escolar en Tacna. La población fue constituida por cincuenta y cinco profesores de los cuales se extrajo una muestra de cuarenta maestros, para obtener información se empleó el cuestionario. Los resultados obtenidos por prueba de hipótesis

por Pearson se tiene un coeficiente $r = -0,058$ y $p - valor = 0,754$ mayor a 0,05, lo cual indica relación casi nula con tendencia negativa, se infiere: “No hay conexión relacional con significancia para las variables de estudio y sus dimensiones: responsabilidad, rendimiento y logros, en la institución (...) de Tacna” (p. 8). Una relación significativa puede darse en un sentido indirecto, pero en este caso p-valor mayor a 0,05 indica que no hay relación significativa.

Huamán y Paniagua (2017) indagaron sobre el clima en la organización y como se relaciona con el desempeño laboral, este estudio se realizó en una institución educativa en Lima. Estudio relacional y diseño sin recurrencia experimental, donde se aplicó cuestionario validados tipo Likert para medir las magnitudes en estudio. La población muestral fue formada por treinta y dos maestros. Los resultados comunican en opinión de los docentes que el 40,6%, consideran como deficiente al clima organizacional, el 34,4% creen que es regular y el 25% opinan que es bueno. Por otro lado, el nivel de desempeño laboral es considerado como bajo en 43,8%, medio 31,2% y alto en un 25%, en cuanto a la hipótesis, se evaluó con la prueba por Spearman, se obtuvo $Rho=0,749$ y $p-valor=0,000$.

Un estudio similar realizó Guzmán (2018) pero enfocó su estudio en 2 instituciones de educación terciaria, provincia de Trujillo, para comprobar la relación entre clima organizacional y desempeño docente, para este fin se realizó la aplicación de cuestionarios a una muestra de cincuenta y ocho docentes de ambos institutos. Los resultados que se obtienen para un instituto consideran el 100% (43 docentes) que el clima organizacional es bajo y que el nivel de desempeño también es bajo. Los resultados para el otro instituto también se verifica nivel bajo (100%) en clima organizacional y desempeño docente; y de manera general en sus dimensiones el nivel para ambas variables es bajo. Para la hipótesis evaluado por prueba Pearson se tiene $r = 0,916$ y $p - valor = 0,000$, lo que comunica una relación directa elevada. Como conclusión se tiene: Ocurre una relación de significancia elevada y de manera directa para las variables de estudio.

Ortiz (2017) quien determinó la relación del clima organizacional con el desempeño docente en un colegio (Lima). Se trabajó con una muestra de setenta y ocho maestros. La

investigación fue correlación de diseño sin recurrencia experimental y para recabar información se trabajó con cuestionarios adaptados de otros autores. Los resultados señalan que el clima organizacional es deficiente 16%, regular 62,7%, bueno 16% y excelente 5,3%. Mientras que en el desempeño docente se tiene deficiente 20%, regular 58,7%, bueno 12% y excelente 9,3%. Y para la hipótesis de estudio por Rho de Spearman se tiene que: $Rho=0,800$ y $p\text{-valor}=0,000$ y, evidenciándose una alta relación directa: Al propiciar el mejor clima se mejora el trabajo del maestro en el centro escolar en mención. Este referente muestra claramente cómo se establece la relación directa entre las variables, en este caso se dice a mayor variable uno entonces mayor variable dos, esto debido a que se trata de una relación directa.

Cabe mencionar el trabajo de Surichahui (2017), quien enfocó su estudio en el desempeño de maestros en los CEBAS (Lima) frente a el clima institucional. Este estudio corresponde al relacional sin experimento. Se consideró una muestra de ciento trece maestros. Los resultados de clima institucional fueron 11, 5% inadecuado, 66,4% poco adecuado y 22,1% adecuado y para desempeño docente, 62% inadecuado, 6,2% poco adecuado y 87,6% adecuado. La prueba de hipótesis por rho Spearman se tiene $Rho= 0,705$ y $p\text{-valor}=0,000$, de esta forma se verifica una relación significativa alta y como conclusión se tiene: “Se comprueba que hay conexión relacional elevada y directa para las magnitudes en estudio clima y desempeño de los maestros en los centros básicos de enseñanza alterna, Olivos, 2016, Lima” (p.96). Este referente muestra algo diferente respecto a los anteriores, en el sentido que el desenvolvimiento del maestro es baja o inadecuada y el clima institucional es bajo o inadecuado y la correlación resulta alta.

Flores (2018) en su investigación trató sobre las características del clima institucional de un colegio limeño de secundaria y su conexión relacional con la calidad de servicio en esa institución. Estudio que se enmarca en el tipo correlacional de corte transversal donde se definió como población muestral a treinta y cinco profesores; y ciento veinte estudiantes del cuarto y quinto de secundaria, a quienes se les aplicó cuestionarios validados de su propia autoría con estructura Likert para conocer sobre las variables de estudio. Los resultados presentados sostienen que el clima institucional es bueno 35%, es regular

31,66%, es muy bueno 15%, muy malo 10% y muy malo 8,33%. En similar posición es considerado el nivel de calidad en deficiente 13,33%, regular 34,16%, eficiente 44,16% y excelente 88,33%. La prueba de hipótesis por Pearson con coeficiente $r=0,46$ y $p\text{-valor}=0,000$, dan cuenta de una elación moderada y directa, a lo cual se concluye: “Se establece conexión relacional para las variantes en estudio en el centro educativo estatal N°7022, Ugel 01, Villa el salvador, Lima” (p.96). Este autor realizó el estudio considerando la opinión de los docentes y también de los estudiantes, de esta manera se hace el contraste de percepciones y se resalta la relevancia de considerar las opiniones de los estudiantes.

Reto (2018) desarrolló una investigación similar acerca del desempeño docente en una universidad privada en Lima relacionado con el clima de la institución. Investigación de naturaleza correlacional en la cual no recurrió al experimento, se definió como población muestral a sesenta maestros de dicha casa de estudio, la metodología consistió en la aplicación de instrumentos de escala valorativa. El tratamiento de la información, permitió contar con resultados para el nivel de clima institucional como no favorable 15%, poco favorable 26,7%, favorable 58,3% y para el desempeño docente percibido como bajo 15%, medio 30% y alto 55%. La prueba de hipótesis por Spearman con valor de coeficiente $Rho=0,656$ y $p\text{-valor}=0,000$ y; sustentan una relación positiva moderada para ese estudio ocurre lo mismo al analizar las dimensiones para cada variable. Luego como conclusión final se afirma que: “Existe indicios estadísticos suficientes que demuestran relación significativa entre el clima institucional y el desempeño que realizan los educadores en la UCV” (p 86). Al analizar a nivel de dimensiones también se encuentra relación significativa, es decir es evidente y sólida la relación obtenida.

Sulca (2018) llevó este estudio correlacional a un nivel más extenso, al realizar su investigación con una muestra de 43 profesores de varios colegios de secundaria en Pasco, para determinar la conexión relacional entre el clima institucional en las mencionadas instituciones con el desempeño laboral del maestro. Se emplearon cuestionarios de propia autoría para recopilar información sobre las variables de estudio. En los resultados, según apreciación del docente, se sabe que el clima institucional es regular 2,3%, bueno 44,2% y

muy bueno 53,5%, así mismo para el desempeño docente resulta regular 2,3%, bueno 76,6%, y muy bueno 20,9%. Al evaluar la hipótesis por Rho Spearman se determinó $Rho=0,527$ y $p\text{-valor}=0,000$ y; valores parecidos se obtienen en sus dimensiones, estos resultados concluyen: “se evidencia que ocurre una conexión relacional medida para las variantes de estudio (...), lo cual resulta significativa y ocurre de manera directa en el contexto de colegios nacionales de secundaria en Pasco, a un moderado clima le corresponde un medido desempeño”(p.81). Cabe señalar que en esta investigación se han obtenido también algunas significancias a nivel de variable y dimensiones cuyo análisis permitió al autor concluir con una serie de recomendaciones dirigidas especialmente a las autoridades de la comunidad educativa.

En Tacna, Alvarado (2018) indagó acerca del clima institucional en una I.E y su conexión relacional con el desempeño académico del docente. La investigación fue de naturaleza relacional donde no se recurrió a la modificación de las variables, para lo cual se aplicó cuestionarios de indagación valorativa para las variables en estudio a una muestra de cuarenta y cinco maestros del nivel secundaria, cabe señalar que, para la muestra, no hubo restricciones en sus integrantes, tal es así que se eligió a profesores de las distintas áreas, nombrados y contratados. El tratamiento de la data, dio lugar a los resultados para el clima institucional como muy bajo 35,6%, bajo 46,7% y alto 17,8% y para el nivel de desempeño académico docente se tiene muy bajo (40%), bajo (48,9%) y alto (11,1%), por otro lado la prueba de hipótesis por Spearman $Rho = 0,420$ y $p - valor = 0,004$; indica una relación moderada positiva, lo anterior llevó a la conclusión que: “Ocurre una correspondencia moderada entre el clima institucional y el desenvolvimiento académico de profesores en el colegio Modesto Basadre, Tacna-2016, tal cual el coeficiente Spearman $\rho = 0,420$ y $p - valor = 0,004$ ”(p.70). Este autor a diferencia de otros no pone tantas restricciones para determinar a los participantes de muestreo, pues refleja la realidad de una institución acerca de las diferencias, por lo que hay concordancia con este autor.

Suárez (2019) realizó un estudio que trató sobre el clima organizacional en un centro educativo polidocente en Yanacancha, Pasco y su relación con el desempeño que tienen los

maestros que laboran en esa institución pública. El estudio se presenta con el enfoque cuantitativo y es de tipo correlacional y diseño sin recurrencia experimental. La muestra quedó compuesta por 73 docentes. La recolección de la información se realizó mediante los respectivos cuestionarios. En la estadística descriptiva se tiene como resultados que en opinión de los profesores consideran clima organizacional positivo (54,8%), que a su vez en su mayoría encuentran en logro previsto y el 1,4% consideran que se están en proceso. La evaluación de la hipótesis por Rho de Spearman $Rho = 0,910$ y $p\text{-valor} = 0,000$, lo que evidencia una relación directa muy alta.

Rosales (2018) estudió la relación del desempeño laboral del docente en una I.E en Lima con el clima institucional en ese centro educativo. La muestra estuvo formada con noventa y dos profesores del nivel secundaria. Como conclusión se tiene: “existe alta correlación significativa entre el desempeño docente y el clima institucional en los educadores del referido centro de estudios del Distrito de Comas $\rho = 0,752$ p- valor menor que 0,05 (...)” (p.84). Este autor encontró relación significativa en la percepción de estudiantes. Asimismo, concuerda Mejía (2018) en su investigación realizado sobre desempeño laboral en una I.E, Lima en la cual luego de recolectar información de una muestra de cuarenta docentes, su tratamiento estadístico y prueba de hipótesis, se tiene: “existe relación entre el clima institucional en la I.E del distrito de Puente Piedra y el desempeño del maestro en la I.E, esto se corrobora con la prueba de Spearman” (p.88).

De igual manera se tiene el aporte de Bazán (2018) quien realizó su estudio para verificar el clima institucional de los diversos colegios en el distrito de San Luis (Lima) y su relación con el desempeño del profesor de primaria de las mencionadas escuelas. Los resultados confirman que las variables se relacionan de manera directa, $r = 0,612$, ($p < 0,001$), se concluye “que el clima de una institución permite evaluar los procesos que se presentan vinculados a la determinación de la calidad” (p.114). este referente concuerda con el estudio que realizó Sandoval (2018), en una institución educativa particular en Lima, cuyos resultados son significativos a un valor de ($p < 0,01$), “se concluye aceptando de la hipótesis alternativa que existe relación significativa (...)” (p.61). Otro referente que guarda relación con el presente estudio es la investigación de León (2018) quien trató sobre el clima

organizacional en una I.E privada en Quillabamba y su relación con el desempeño que realiza el maestro de esa institución. La recopilación de información se realizó sobre la muestra de veinte y cuatro profesores de los tres niveles, los resultados que encontró en la prueba por Spearman $Rho= 0,945$, $p\text{-valor}=0,000$, menor que $0,05$, las variables de estudio se relacionan de manera significativa y alta.

Hurtado (2019), realizó un estudio para establecer como se relacionan el clima organizacional y la calidad educativa en la Escuela del Ejército en Chorrillos, Lima. La población abarco a noventa y seis profesores de la institución de la cual se tomó como muestra a setenta y siete personas. Cada variable se evaluó por dimensiones y el análisis de relación se efectuó con la técnica Chi cuadrado. Los resultados comunican que el 91% y 89% de los participantes consideran que el clima de la organización y la calidad educativa son muy positivos; y el resultado chi cuadrado se tiene el valor $104,294$ que resulta mayor al valor tabulado. Todo esto permite concluir: Ocurre una correspondencia relacional, es decir resulta significativo, para las variables de estudio, a lo cual el coeficiente hallado ($104,294$) es mayor que el crítico tabular ($26,96$). En este caso la prueba determina la relación de variables mediante la dependencia de una ellas.

Con respecto a la fundamentación científica, se tienen los siguientes conceptos:

Fernández (2020) (citado por Sulca, 2018) declara que el desempeño de la práctica docente es el conglomerado de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario tales como: elaboración de lecciones, dirigir a los educandos, organizar sesiones, evaluar trabajos, coordinaciones con otros entes que se relacionan con el centro de estudios, así como la actualización constante en proyectos de educación. Esta primera aproximación de desempeño docente se refiere a un listado de actividades que debe cumplir el maestro en un centro de estudios, según como los realiza se tendrá un buen o mal desenvolvimiento laboral, en este caso expuesto de manera general

Para Ponce (2018) “es actuación del docente en el campo pedagógico, donde se pone en evidencia el manejo de habilidades profesionales para lograr guiar, orientar, ontrolar y

valuar un roceso educativo, se refiere a la demostración y dominio de funciones y tareas en diferentes contextos” (p.45).

Algo parecido sostiene Rubio (2017) al referirse al trabajo de profesor Como: “La labor cotidiana que cumple el maestro en un salón con estudiantes para desarrollo global de éstos; igualmente, compromete el trabajo anticipado que debe desarrollar para evitar practicismo, el inmediatismo e improvisación en el trascurso de su gestión (...)” (p.5). De acuerdo a este autor el concepto de desempeño responde a acciones que se presentan en la interacción del proceso educativo y tiene en cuenta actividades previas del maestro antes de la sesión misma.

Desde un punto de vista más específico, es decir enfocado al propósito mayor relacionado al logro de competencias mediante el aprendizaje significativo, el MBDD, MINEDU (2017) refiere que el “desempeño del educador se articula con la eficiencia empleada para lograr los aprendizajes predichos en el educando y la ejecución de las labores señaladas” (p.24).

De acuerdo a Montenegro (2018), el desempeño docente está relacionado con la autoevaluación realizada de manera continua de las tareas realizadas, en este transcurso se toma una actitud reflexiva de lo que se presenta, puede ser realizada por el director u otro personal y puede ser asimilada como una estrategia de motivación. Entonces este autor indica que la evaluación está ligada al desempeño del profesor y que debe ser considerado como una ventaja como oportunidad de mejora y no como un obstáculo, este panorama se aclara aún más con lo que sostiene Pernalet (2017) cuando dice: “La valoración del desempeño docente propicia el desarrollo profesional de los mismos y debe tomarse como una ocasión de reflexión crítica sobre el ejercicio y para plantearse proyectos personales de mejora en una específica” (p.50).

En mi experiencia personal se cumple lo que mencionan estos autores, pero también muchas veces se presentan situaciones externas que intervienen el desarrollo del trabajo del maestro, esto es aclarado por Montenegro (2016) cuando dice: “el desempeño docente se comprende en la realización de sus actividades las cuales se encuentran vinculadas a factores del docente, al educando y al medio” (p. 18). Con esta última apreciación entonces se comprende que por más habilidades o capacidades que tenga el profesional de la

educación, difícilmente podrá realizar su labor si no considera a su favor otros factores externos.

Para valorar convenientemente el desempeño del trabajo docente se debe partir del conocimiento de se va evaluar y qué criterios, en este sentido Saravia (2015) sostiene que la competencia profesional es la reunión de características internas en el docente como parte de sus habilidades científicas que le sirven para edificar el desarrollo del aprendizaje continuo de manera individual o grupal, fomentando la innovación, proactividad y profesionalismo. Son cuatro las columnas que otorgan credibilidad y visión de éxito de la competencia profesional docentes: científica, técnica, personal y social.

Entonces por ejemplo se puede considerar estos cuatro pilares durante el diseño de un instrumento de evaluación, cual fuere el caso se tiene que tener una referencia.

Valdés (2000) considera que la valoración docente debe realizarse mediante el análisis del compromiso y formación profesional, verificando cómo valora, enjuicia una determinada concepción, proyección o práctica en el desarrollo de su actuar y profesionalización. Esto concuerda con lo que afirma Vásquez (2009) “a la secuencia volutiva de la praxis que efectúan los maestros, en concordancia a los deberes inherentes a su ocupación y puesto” (p.34).

El MBDD 2012 establece cuatro dominios los cuales han sido considerado como dimensiones para la presente investigación, en este sentido estos dominios o dimensiones deben entenderse como un escenario del ejercicio del maestro que reúne una serie de desempeños y aspectos éticos para el desarrollo integral del estudiante. Las cuatro dimensiones propuestas son:

Dimensión 1: Dimensiones del desempeño docente

Se refiere al plan del trabajo pedagógico, evidenciado en la planificación general, las unidades de trabajo y organización de las sesiones teniendo en cuenta la Curricula nacional, considerando la interculturalidad e inclusividad. Esta dimensión declara la comprensión de las características relevantes de índole social, cultural, material e intangible y también cognitiva de los alumnos, el manejo de contenidos, capacidad de elección de los mejores recursos educativos, tácticas de enseñanza y capacidad de emitir juicios valorativos de logros.

Dimensión 2: Acción y efecto de enseñar el aprendizaje de los estudiantes.

Se vincula a la dirección del desarrollo de la enseñanza a través de un planteamiento que de importancia a la incorporación y a la pluralidad en todas sus manifestaciones. Esta dimensión pone en evidencia la intervención pedagógica del maestro para lograr el clima favorable del aprendizaje, el cómo se maneja los campos temáticos, la constante motivación de los estudiantes, ocurrencias de las diferentes estrategias pedagógicas y de evaluación, así como la aplicación de recursos educativos oportunos e importantes, incluye el empleo de diferentes principios e instrumentos para la identificación de que lograr y los retos que se pudieran presentar en el desarrollo enseñanza aprendizaje.

Dimensión 3: Cooperación en la gestión educativa enlazada a la comunidad.

Esta dimensión abarca el trabajo en común en la gestión de los centros de estudio partiendo un enfoque democrático en pos de estructurar a la comunidad para el aprendizaje. Para este logro se requiere de una excelente comunicación con los diferentes elementos de la familia educativa, la realización en conjunto del PEI y propiciar un adecuado clima institucional. Se requiere respetar a la comunidad y responsabilidad compartida en el logro de aprendizajes.

Dimensión 4: Mejora del ejercicio profesional e identidad del docente.

Se refiere al desarrollo de las buenas prácticas docentes como características de la formación profesional de los docentes. Es la expresión de autorreflexión del maestro acorde a su práctica o ejercicio profesional, en equipos, con sus homólogos y la contribución en acciones de crecimiento personal, incluyendo el compromiso en el logro del producto de aprendizaje y su contribución a la elaboración e implantación de políticas educativas nacional y regional.

En relación al clima institucional, tiene importancia en toda aquella organización que es competitiva, en cuanto a su productividad y mejora del servicio brindado en donde se evidencian las mejores estrategias empleadas. El estudio relacionado al clima en la organización puede brindar ventajas porque permite conocer factores con potencial de impacto en el ambiente laboral, como por ejemplo en el ámbito educativo.

Álvarez (1992) realizó una recopilación extensa de las principales concepciones, y se tiene que, “existe un vasto consenso entre los estudiosos y conocedores que consideran al clima como la percepción asociativa y compartida de las realidades internas del grupo” (p. 34). El clima organizacional es visto de diversas maneras, en tal sentido resultan diversos significados, pero lo que se comparte en común es que ocurre de manera grupal y refleja el sentir en base a una realidad dentro de la organización.

En concordancia al párrafo anterior, Toro (2001) se refiere al clima institucional “al conglomerado de percepciones que las personas se forman sobre las realidades del trabajo y de la empresa, las cuales tienen valor estratégico porque nutren la elaboración de juicios respecto a las realidades y decisiones humanas” (p.34). Entonces las personas en una institución comparten una misma percepción de una realidad, la comprensión de este hecho puede ayudar a tomar mejores decisiones para la institución.

Según Chiavenato (1992) el clima de una organización se explica en términos de atributos del ambiente organizacional el cual es percibido o experimentado por sus integrantes y que interviene en su conducta, es decir manifiesta la influencia del medio en la motivación de cada persona y al mismo tiempo el ambiente es influenciado por la condición motivacional del individuo, ocurre entonces una retroalimentación. En este

sentido el clima institucional personifica el ambiente interior entre los miembros y mantiene relación con el nivel de motivación.

Como se mencionó la conceptualización de clima institucional es muy diversa y por lo tanto también las dimensiones, por lo que en la presente investigación se ha tenido a bien fundamentar estas dimensiones en la propuesta de Martín (1999), quien a su vez se basó en el formato propuesto por Tagiuri, se propone las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Comunicación.

Se refiere a una cualidad humana que consiste en el envío y acogida de un determinado mensaje de manera mutua entre los integrantes de una comunidad, por lo cual constituye un factor importante el logro de la convivencia debido a que es el responsable de estructuras esquemas en la organización. La verdadera comunicación se consigue dado que el líder tiene escucha atenta y a la vez puede transmitir ideas al equipo de trabajo de manera asertiva. Así mismo, el empleo de la comunicación puede tener dos efectos, según el autor Fischman (2000) si se emplea bien puede contribuir a crear un ambiente de unidad y confianza, lo cual favorece a la integración del líder con el equipo, pero advierte que de emplearse incorrectamente puede propiciar sentimientos negativos con un gran potencial de destrozar a toda la organización.

Como consecuencia, para conseguir eficacia en las instituciones se necesita del aspecto comunicativo, pues no existe grupo social sin comunicación. Entonces es necesario comprender que es comunicar, en este sentido se concuerda con lo que dice Martín (1999) el acto de comunicar no es meramente emisión de ideas en los integrantes de un equipo, además debe ocurrir una comprensión de los conceptos que se emiten, pues se tratan de mensajes de valor como expectativas, aspiraciones, ideales, entre otros dentro de la institución.

Dimensión 2: La motivación.

Este factor encuentra sustento en lo que menciona Robbins (1987) “es el empeño de realizar un gran esmero por cumplir las metas de la institución, limitado por la viabilidad

de suplir alguna privación” (p.123). Se debe considerar tres aspectos relevantes como son el esfuerzo, necesidad y metas de la institución. El esfuerzo en una persona surge como consecuencia de la motivación, y se ve reflejada en la intensidad de sus acciones orientadas a la meta, pero se debe tener cuidado con los esfuerzos que tienen origen en altos niveles de motivación, será necesario en este caso canalizar el esfuerzo en beneficio de la organización.

En cuanto a la verdadera motivación, Fischman (2000) sostiene:

Aquella que perdura con larga duración y construye vínculos de lealtad con la institución, es de naturaleza interna. Si las instituciones implantan estímulos fundamentados meramente en componentes externos al individuo como reconocimientos económicos, aumentos de sueldo, el colaborador se enfoca en eso y pierde la motivación interna. Si se emplean solo incentivos externos, luego de un tiempo éstos serán lo único que apreciarán, y se habrá perdido la parte espiritual y el sentir con la visión de la institución. La única manera de sustentar motivadamente a los colaboradores sucede al suplir los anhelos internos de los integrantes de esta manera se produce el verdadero compromiso. (p. 186)

En resumen, esta dimensión abarca los esfuerzos, las necesidades y metas de la institución y que se debe tener cuidado de lograr en los participantes una motivación positiva, donde es necesario identificar la intensidad de los esfuerzos para su correcta canalización, todo esto es importante, pero también es relevante, cuidar que esta motivación no solo se propicie de incentivos externos, más bien se debe procurar crear lealtad a la organización, esto se logra satisfaciendo necesidades internas y de logro personal de los colaboradores.

Dimensión 3: Confianza.

La confianza es la fuerte creencia de algo o tener la seguridad de algo cimentados en la honestidad e integridad, lo cual permite a las personas compartir necesidades y anhelos en el trabajo con una meta común. Al respecto, Martín (1999) dice: Las organizaciones de elevado rendimiento se destacan por contar con una elevada confianza y

de manera recíproca en el grupo, es decir los colaboradores creen en la integridad y la capacidad de cada participante (p.18). Para crear confianza se requiere ciertas características que son propias del líder en la institución, solo así habrá credibilidad y se podrá lograr una lealtad de los integrantes. Uno de estos aspectos es la confianza, tal y como lo sostiene Bolle (1998) como se citó en Reto (2018) la confianza en las organizaciones y en las normas es contar a priori con la adecuada conducta institucional.

Dimensión 4: La participación.

Se refiere a la intensidad o nivel de compromiso del profesorado y de todos quienes conforman la comunidad educativa para participar en las actividades de la institución, grupos de trabajo colegiado, así como al grado con el que grupo docente motiva a los compañeros, padres de familia y estudiantes. Incluye también el ánimo y motivación para establecer equipos formales como informales en relación y respuesta a las actividades de la institución. En este escenario se valora el trabajo de equipo, la estructuración de las reuniones, nivel de formación del docente y nivel de coordinación interna y externa en la institución. (Martín, 1999).

En cuanto a la justificación de la investigación, en la Institución Educativa N° 88064 del caserío de Carhuamarca, se ha podido apreciar la carencia de un buen clima institucional; donde los docentes se enfrentan por situaciones personales, desconocimiento de sus funciones, desmotivados por los cambios que se da a través del CNEB en las últimas décadas, ante este escenario las condiciones para el buen desempeño no resultan ser las mejores.

La presente investigación tiene relevancia porque establece las relaciones entre el clima institucional y el desempeño docente lo cual permitirá en primer lugar conocer de qué trata las variables de estudio, conociendo las variables se puede comprender su naturaleza y como resultado de esta investigación pueden surgir ideas, recomendaciones,

enfoques que de alguna manera apunte al logro de la mejora del desempeño docente, siendo el principal beneficiario nuestros estudiantes en cuanto a la mejora de sus aprendizajes, logrando de esta manera personas competentes de manera integral que aporten aspectos positivos a una sociedad que demanda cambios.

Desde el punto de vista científico la presente investigación tiene importancia debido a que se requiere de más investigadores de calidad en nuestro País, que aporten nuevas teorías o enfoques y sobre todo en el ámbito educativo, por el contrario de lo que se piense, toda investigación tiene relevancia, y personalmente creo que tratar cada contexto en diferentes instituciones educativas enriquece la información que ya se tiene. Una investigación de esta naturaleza puede enriquecer el marco teórico actual, de esta manera se convierten en referentes para nuevas investigaciones incluso de diversos tipos que conlleven a resolver problemas con el único objetivo de mejorar el clima institucional de las instituciones educativas cuyos únicos beneficiarios será la población estudiantil.

En el campo social, este trabajo se justifica ya que el análisis de los resultados y las variables de estudio permitirán dar a conocer la importancia que tiene el clima institucional en el desempeño de los docentes. Para los estudiantes es más que necesario ya que no solamente mejoran su rendimiento académico sino que también les permite explorar otras realidades, culturas, costumbres, y así poder ampliar más sus conocimientos y círculos sociales.

La problemática de la investigación sostiene que la UNESCO (2008) afirma que actualmente dentro de los procedimientos pedagógicos una de las preocupaciones en América y Europa son el desarrollo profesional docente y su desempeño profesional, con la mira de asegurar calidad de enseñanza en las escuelas. A raíz de esta preocupación común, han surgido tres enfoques de investigación, presentados como modelos para el estudio del desempeño del maestro en las instituciones educativas, así tenemos: Escuelas efectivas, modelo de mejora escolar y el modelo de las instituciones que aprenden.

Estudiar el desempeño docente se ha convertido en parte relevante de la política de estado y es tomado en cuenta como pieza clave de la toda gestión educativa, puesto que el

desempeño del maestro como tal trasciende en el proceso formativo de personas y por ende repercute en la sociedad. En este escenario, los gobiernos, están siendo observados y se les está exigiendo que precisen estrategias y políticas para garantizar el mejor desempeño profesional del maestro que afronte a las demandas y necesidades actuales de infantes, niños y adolescentes, mediante la promoción del aprendizaje significativo.

El Perú como parte del contexto global requiere que la labor docente se adapte a los cambios que vienen ocurriendo. El recuento de la educación, indica que la práctica del maestro ha estado alineada a un modelo crítico basado en el conocimiento, fomentando la actitud y pensamiento cerrado. En la escuela prevalecía el autoritarismo basada en la práctica de violencia y obediencia, desligada del mundo cultural de los educandos y de las comunidades a las que pertenecen.

Por otro lado, en cuanto a la situación actual y lo que se ve venir revelan la necesidad de nuevos líderes sociales y culturales, respeto de la diversidad y al ser humano, respeto a la democracia, empoderamiento de educación como derecho, la premura de formar sociedades justas y desplazamientos migratorios a escala global que han generado necesidades de nuevos aprendizajes. Así mismo, también ha ocurrido y siguen ocurriendo cambios en el conocimiento y en las tecnologías que forman parte del proceso productivo de conocimiento, esto último ha impactado en la pedagogía (MINEDU 2016 y MBDD 2012).

Dando un vistazo a nivel regional y de la revisión del Proyecto Educativo Regional de Ancash 2016 – 2021, el cual está apoyado en cuatro pilares fundamentales, se menciona que los maestros conllevan la gran responsabilidad de convertirse en líderes y modelos a seguir para una sociedad futura, pues serán responsable de formar aquellos líderes que manejarán el rumbo de nuestro país. El docente es parte de una organización y como tal está influenciada por el clima que se percibe, los cambios globales que se vienen dando están alterando el comportamiento de la sociedad y de las personas, por lo que hoy más que nunca cobra importancia el estudio del clima institucional como factor clave para el éxito.

En tal sentido, nuestro país no es ajeno a esta problemática acerca del desempeño docente y sobre clima institucional, tal es así que a la fecha se han venido realizando investigaciones en diversas instituciones del Perú y a nivel local en la provincia del Santa, porque se requiere comprender para revertir o mejorar de alguna manera estas falencias que alteran de forma negativa el aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática también se presenta en las instituciones en el ámbito rural, específicamente hablando de la institución educativa pública de Carhuamarca , Ancash, donde se advierte la falta de un clima apropiado de convivencia y trabajo, ocurren algunas veces enfrentamientos verbales por razones personales, algunos desconocen cuáles son sus funciones, otros no cumplen con el horario establecido y en la parte de planificación no se cuenta en ocasiones con la documentación al día, la parte económica todavía viene preocupando a los integrantes porque a pesar de los últimos aumentos, aún resulta insuficiente. Estas circunstancias de alguna manera afectan al desempeño del maestro y por ende afecta al estudiante.

Ante este panorama se da la necesidad de investigar sobre esta problemática en la instancia educativa pública de Carhuamarca, Ancash con el objetivo de establecer la relación entre las variables del hecho, que tan significativo es, entender y saber medir estas variables y aprovechar las conclusiones del estudio. Ante lo expuesto se presenta el enunciado del problema para la presente investigación.

¿Cuál es la relación entre desempeño docente y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 88064 de Carhuamarca?

La conceptualización y operacionalización de las variables quedó definida de la siguiente manera:

Fernández (2015) (citado por Sulca, 2018) declara que el desempeño de la práctica docente es el conglomerado de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario tales como: elaboración de lecciones, dirigir a los educandos, organizar sesiones, evaluar trabajos, coordinaciones con otros entes que se relacionan con el centro de estudios, así

como la actualización constante en proyectos de educación. Desde un punto de vista más específico, es decir enfocado al propósito mayor relacionado al logro de competencias mediante el aprendizaje significativo.

Toro (2001) se refiere al clima institucional “al conjunto de percepciones compartidas que las personas se forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa, las cuales tienen valor estratégico porque alimentan la formación de juicios acerca de las realidades y decisiones de las personas” (p.34). Esta definición tiene en cuenta solo el enfoque de ocurrencia, pero en términos de utilidad se complementa con lo que afirma el autor Chiavenato (1992) quien afirma que el clima de una organización se explica en términos de atributos del ambiente organizacional el cual es percibido o experimentado por sus integrantes y que interviene en su conducta, es decir manifiesta la influencia del medio en la motivación de cada persona y al mismo tiempo el ambiente es influenciado por la condición motivacional del individuo, ocurre entonces una retroalimentación. En este sentido el clima institucional personifica el ambiente interior entre los miembros y mantiene relación con el nivel de motivación.

La variable desempeño docente se medirá a través de cuatro factores o dimensiones: a) Preparación de los aprendizajes en los estudiantes, b) Acción y efecto de enseñar el aprendizaje de los estudiantes, c) Cooperación en la gestión educativa enlazada a la comunidad y d) Mejora del ejercicio profesional e identidad del docente. Cada dimensión se subdivide en indicadores, en total se tienen 30, correspondiendo una pregunta para cada indicador. Las cuatro dimensiones descritas se plasman en un cuestionario tipo Likert el cual abarca 30 ítems, con opciones de marcar: No=0, Pocas veces= 1, Muchas veces=2 y Si= 3. El mencionado cuestionario se aplicará a una muestra constituida de once maestros de la I.E N° 88064 del distrito de Carhuamarca; año lectivo 2019.

La variable clima institucional se cuantifica a través de cuatro factores: a) clima institucional, b) comunicación, c) Motivación y d) Confianza. Cada dimensión subdivide

en indicadores, en total se tienen 20 de ellos, correspondiendo una pregunta para cada indicador. Las cuatro dimensiones descritas se plasman en un cuestionario tipo Likert el cual tiene 20 preguntas, cada una con opciones para marcar: No=0, Pocas veces= 1, Muchas veces=2 y Si= 3. El mencionado cuestionario se aplicará a una muestra constituida de once maestros de la I.E. N° 88064 del distrito de Carhuamarca; año lectivo 2019.

Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V1. Desempeño o laboral docente	D1: Preparación para el aprendizaje	1.Elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.	1
		2.características personal del estudiante	2
		3. características cultural del estudiante	3
		4.características material del estudiante	4
		5.características de capacidades	5
		6.Capacidades cognitivas del estudiante	6
		7.Conocimientos actualizados	7
		8.Conocimientos disciplinares	8
		9.Utilización de materiales didácticos	9
		10.manejo de estrategias de enseñanza	10
		11.evaluación de aprendizajes	11

V1. Desempeño laboral docente	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	12.Espectativas de aprendizaje	12
		13.clima favorable	13
		14.Motivacion permanente	14
		15.Estrategias metodológicas	15
		16.Evaluacion permanente	16
		17.Recursos didácticos pertinentes	17
		18.Utilizacion de instrumentos	18
	D3: Participación en la gestión de la escuela comunidad	19.Desafio de aprendizaje	19
		20.Participacion en la gestión	20
		21.Comunicacion con diversos actores	21
		22.Participacion en el reajuste del PEI	22
		23.Ejecucion del PEI	23
		24.Evaluación del PEI	24.
		25.Tolerancias de características	25.
	D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad	26.Reuniones con padres de familia	26.
		27.Actualizaciones y capacitaciones	27
		28. Reflexión de la práctica pedagógica personal	28.
		29.Reflexion pedagógica de sus pares	29
		30.Implementacion de políticas educativas	30

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
V2. Clima Institucional	D1: Comunicación	1.Comunicación/traslado de información	1
		2. rapidez/agilidad	2
		3.Respeto	3
		4.Aceptación	4
		5.Espacios y horarios	5
	D2: Motivación	6.Satisfaccion	6
		7.Reconocimiento	7
		8.Prestigio	8
		9.Autonomia	9
		10.Motivación	10
		11.Relaciones interpersonales	11

V2. Clima Institucional	D3: Confianza	12.Confianza	12
		13.Sinceridad	13
		14.Respeto	14
		15.Buen trato	15
	D4: Participación	16.El profesor propicia participación	16
		17.Participacion activa	17
		18.equipo de trabajo	18
		19.Coadyuvar	19
		20.Coordinación	20

La hipótesis quedó planteada de la siguiente manera:

El desempeño docente se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de la I. E. N° 88064 de Carhuamarca-Ancash; 2019.

En cuanto al objetivo general:

- Determinar la relación entre desempeño docente y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 88064 de Carhuamarca-Ancash.

Mientras que los objetivos específicos fueron:

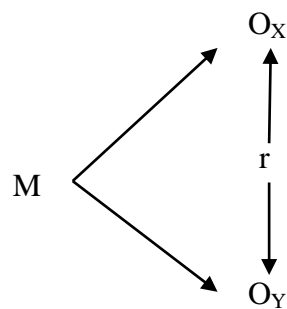
- Identificar el nivel de desempeño docente en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash,2019.
- Identificar el nivel de clima institucional en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash,2019.
- Establecer la relación entre las dimensiones preparación para el aprendizaje y comunicación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.
- Establecer la relación entre las dimensiones enseñanza para el aprendizaje y motivación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.
- Establecer la relación entre las dimensiones participación en la gestión de la escuela comunidad y confianza en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.
- Establecer la relación entre las dimensiones desarrollo de la profesionalidad e identidad y participación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.

METODOLOGÍA

En cuando al tipo de investigación, por la técnica de contrastación este estudio fue correlacional, aunque se advierte que actualmente más que intentar clasificar a la investigación, lo que se pretende es dar alcances de la misma (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

Mientras que el diseño de investigación, este trabajo de investigación se realizó bajo la metodología de un diseño sin recurrir a la experimentación, es decir que las variables de estudio son analizadas tal y como se presentan sin manipulación alguna (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

El esquema que representa a este diseño es:



Donde:

M: Muestra

Ox: Nivel de desempeño docente

Oy: Clima Institucional.

R: Relación de las variables

En el caso de la población (Hernández, Fernández y Baptista (2014); aluden a la agrupación completa de hechos que son concordantes con una lista de descripciones, conjunto que se posiciona según sus particularidades en un determinado espacio y tiempo. Por lo tanto, para este trabajo de tesis, la población se conformó con once maestros que en el 2019 laboran en la I.E N° 88064 de Carhuamarca-Ancash.

En relación a la muestra, Gorgas, Cardiel y Zamorano (2009) refieren “A un subconjunto de elementos de la población se le denomina como muestra. (...). A la cantidad de componentes de la muestra se le denomina tamaño de la muestra. (...)” (p.24). En este estudio se ha considerado como muestra a 11 docentes de la I.E N° 88064 de Carhuamarca-Ancash, para el periodo lectivo 2019.

Las técnicas para el recojo de la información, de acuerdo a Sánchez (2002) la técnica de investigación consiste en la acción de interrogar de forma verbal o escrita a los individuos que se pretende obtener información, es decir en este estudio a los maestros de la I.E N°88064 del caserío de Carhuamarca se aplicó la encuesta. En contexto al presente estudio, la técnica utilizada fue la encuesta, la cual se basa en preguntas direccionadas a un sector poblacional, empleando cuestionarios. Hernández, Fernández y Baptista (2014); nos dicen que estas preguntas del cuestionario se pueden realizar de manera personal, vía telefónica o mediante correo y permiten saber opiniones, particularidades, y otros aspectos de una determinada comunidad.

Mientras que los instrumentos, Carrillo (2011) enuncia que se trata de algún recurso o presentación en papel o en medio digital empleado en el acopio de información. En este caso los cuestionarios de otros autores fueron acondicionados al contexto de este estudio y en

vinculación a las variables de estudio en la I.E N° 88064 del caserío de Carhuamarca; los instrumentos empleados fueron cuestionarios tipo Likert para cuantificar el desempeño del docente y, por otro lado, el cuestionario para medir el clima institucional, los mismos que fueron aplicados a los docentes de manera anónima.

Ficha técnica

El cuestionario consta de 30 preguntas, las cuales están convenientemente alineadas con sus indicadores y dimensiones, teniendo en cuenta esto, se plantearon los ítems, cada pregunta tiene 4 opciones de respuestas, la especificación del instrumento se presenta a continuación:

- a) Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes (dimensión 1), ítems (1-11)
- b. Enseñanza para el aprendizaje (dimensión 2), ítems (12-19)
- c. Participación en la gestión de la escuela comunidad (dimensión 3), ítems (20-26).
- d. Desarrollo de la profesionalidad e identidad (dimensión 4), ítems (27-30)

En la Tabla 1 se presenta los intervalos por categorías para el instrumento desempeño docente.

Tabla 1

Categorización de la variable Desempeño docente.

Variable 1/Dimensiones	Categorías	Intervalos
V1. Desempeño docente	Deficiente	[0-22,5>
	Regular	[22,5-45>
	Bueno	[45-67,5>
	Muy bueno	[67,5-90]
D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	[0-8,25>
	Regular	[8,25-16,5>
	Bueno	[16,5-24,75>
	Muy bueno	[24,75-33]
D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Deficiente	[0-6>
	Regular	[6-12>
	Bueno	[12-18>
	Muy bueno	[18-24]
D3. Participación en la gestión escuela comunidad	Deficiente	[0-5,25>
	Regular	[5,25-10,5>

	Bueno	[10,5-15,75>
	Muy bueno	[15,75-21]
	Deficiente	[0-3>
D4.Desarrollo de la profesionalidad e identidad	Regular	[3-6>
	Bueno	[6-9>
	Muy bueno	[9-12]

Nota: Elaboración propia en base a la referencia de Sulca (2018)

El instrumento empleado para medir el desempeño docente en esta investigación fue ya anteriormente validado por el autor Sulca Huamán, Nelson David en al año 2018, mediante medida KMO de adaptación de muestreo se obtuvo el valor de 0,514 y *Sig.* 0,000 con 77,17% acumulado de la varianza total.

De la misma manera Sulca (2018) efectuó la comprobación de fiabilidad mediante prueba piloto obteniéndose un valor de coeficiente $\alpha = 0,573$; señalando que la fiabilidad del instrumento es adecuada.

Instrumento: cuestionario sobre clima institucional

Sirve para recolectar información para la variable clima institucional, los detalles del mismo se aprecian en la siguiente ficha.

Ficha técnica

- **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre clima institucional
- **Autor:** Br. Sulca Huamán, Nelson David
- **Administración:** Individual
- **Procedencia:** Programa de Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo- Trujillo.
- **Año:** 2017
- **Aplicación:** docentes
- **Duración:** 15 minutos
- **Usos:** Docentes de instituciones educativas públicas,
- **Dimensiones a medir:** Comunicación, motivación, confianza, participación.
- **Nº total de Ítems:** 20 ítems.

Descripción del instrumento para clima institucional.

El cuestionario consta de 20 preguntas, las cuales están convenientemente alineadas con sus indicadores y dimensiones, teniendo en cuenta esto, se plantearon los ítems, cada pregunta tiene 4 opciones de respuestas, la especificación del instrumento se presenta a continuación:

- a. Comunicación: *Dimensión 1*), ítems (1 – 5)
- b. Motivación: (*dimension 2*), ítems (6 – 11)
- c. Confianza: (*dimensión 3*), ítems (12 – 15)
- d. Participación: (*dimensión 4*), ítems (16 – 20)

En la Tabla 2 se presenta los intervalos por categorías para el instrumento clima institucional.

Tabla 2

Categorización de la variable Clima institucional

Variable 1/Dimensiones	Categorías	Intervalos
V2.Clima institucional	Deficiente	[0-15>
	Regular	[15-30>
	Bueno	[30-45>
	Muy bueno	[45-60]
D1.Comunicación	Deficiente	[0-3,75>
	Regular	[3,75-7,5>
	Bueno	[7,5-11,25>
	Muy bueno	[11,25-15]
D2. Motivación	Deficiente	[0-4,5>
	Regular	[4,5-9>
	Bueno	[9-13,5>
	Muy bueno	[13,5-18]
D3.Confianza	Deficiente	[0-3>
	Regular	[3-6>
	Bueno	[6-9>
	Muy bueno	[9-12]
D4.Participación	Deficiente	[0-3,75>
	Regular	[3,75-7,5>
	Bueno	[7,5-11,25>
	Muy bueno	[11,25-15]

Nota: Elaboración propia en base a la referencia de Sulca (2018)

Validez y confiabilidad.

Este instrumento fue validado por el autor Sulca Huamán, Nelson David en el año 2018, mediante test de análisis factorial, el cual presentó un valor KMO de adecuación de 0,550 con un $sig. = 0.000$; con 58,39 % de varianza acumulada.

De la misma manera Sulca (2018) efectuó la comprobación de fiabilidad mediante prueba piloto obteniendo un coeficiente de Cronbach $\alpha = 0,721$; indicando alta confiabilidad.

Mientras que para el análisis y procesamiento de la información se empleó el siguiente esquema:

- Generación de datos: A partir de la información de los instrumentos, se procedió a organizarla mediante las herramientas computacionales, empleando el aplicativo SPSS v.25 y en hojas Excel 2016.
- Tratamiento estadístico: Se realizaron test estadísticos para saber si las informaciones de ambas variables tienen una distribución normal, luego se utilizó los estadísticos de correlación.
- Para presentar la información obtenida, se visualizaron en cuadros de frecuencias y gráficos de barras.
- Se definió la aceptación o rechazo de la hipótesis y el análisis de resultados mediante la contratación del marco teórico.

RESULTADOS

Presentación de resultados

Entre los procedimientos que se emplearon en la organización de información, se tiene: tablas de frecuencia y se comunicaron los resultados mediante el empleo de gráficos de barra. Este accionar permite presentar la data obtenida con el soporte del aplicativo SPSS versión 25 y Microsoft Excel 2016, así en las Tabla 3 y 4, se muestran los niveles alcanzado

en el desempeño docente y así como también los niveles de logro de clima institucional respectivamente.

Análisis y descripción de resultados

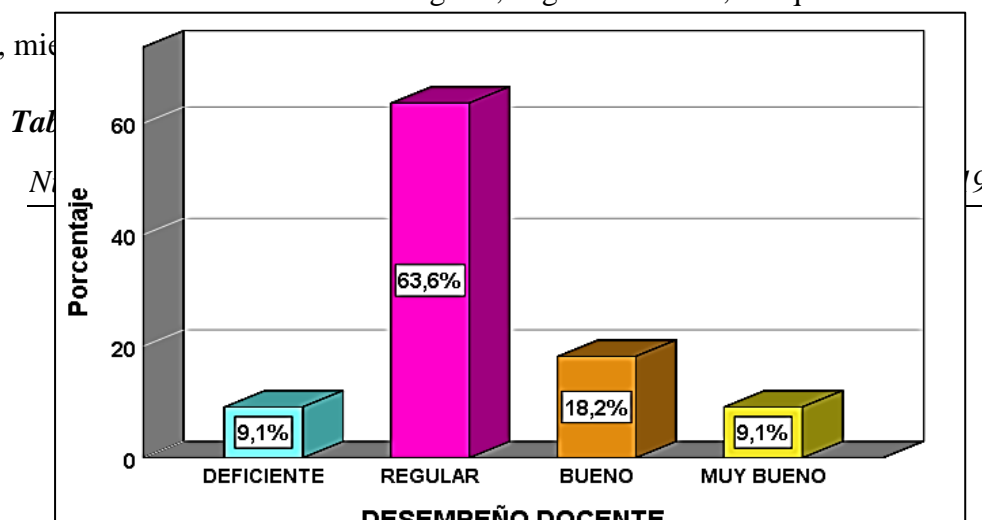
Tabla 3

Nivel de Desempeño Docente en la I. E. N° 88064 de Carhuamarca;2019

Nivel de Desempeño	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	1	9,1	9,1
REGULAR	7	63,6	72,7
BUENO	2	18,2	90,9
MUY BUENO	1	9,1	100,0
Total	11	100,0	

Nota: Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a los docentes de la I.E N° 88064

De acuerdo a la tabla 3 para el desempeño docente el mayor porcentaje de la muestra 63,6% se encuentra dentro del nivel regular, seguidos del 18,2% que se ubica en el nivel Bueno, mi



	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
DEFICIENTE	1	9,1	9,1
REGULAR	4	36,4	36,4
BUENO	5	45,5	45,5
MUY BUENO	1	9,1	9,1
Total	11	100,0	100,0

Nota: Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a los docentes de la I.E N° 88064

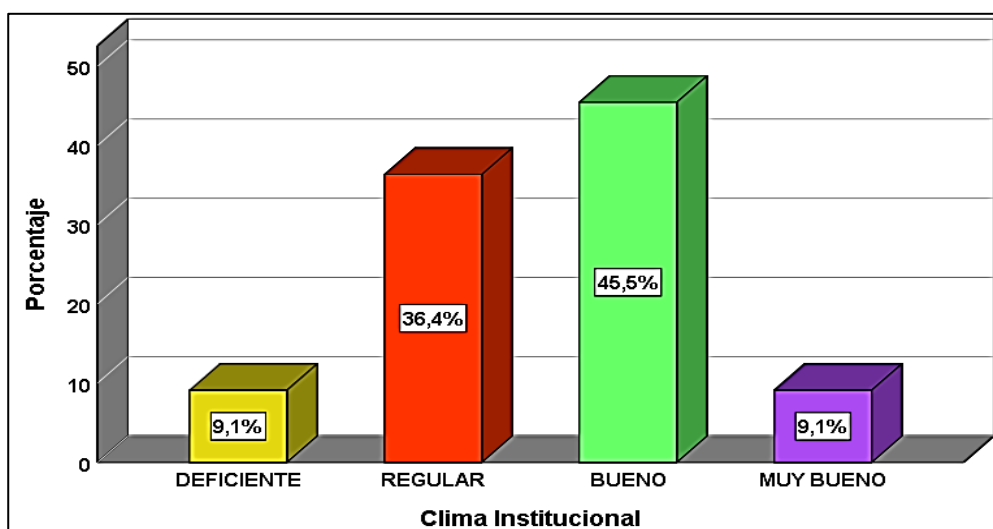


Figura 2: Niveles de Clima Institucional en la I.E N° 88064 de Carhuamarca

En cuanto al clima institucional, en la Tabla 4 se aprecia que la mayor tendencia de la muestra se ubica dentro del nivel bueno hacia dicho clima institucional con un 45,45%, seguido del 36,4% en el nivel regular, mientras que un 9,1% se halla en el nivel deficiente y muy bueno respectivamente.

Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Previo a la comprobación de hipótesis es requerido determinar para las variables de estudio, si los datos tienen o no una distribución normal, esto permite decir la clase de prueba a utilizar.

Tabla 5*Pruebas de normalidad para el Desempeño Docente*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. DESEMPEÑO DOCENTE	,363	11	,000	,810	11	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 5, se aprecia que los datos corresponden a una población muestral menor a 50, por lo cual se elige el criterio de Kolmogorov-Smirnov y se evalúa el valor de $sig. = 0,000$ el cual resulta menor al valor de $\alpha = 0,05$ por lo que se tiene para esta variable que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 6*Pruebas de normalidad para la variable Clima Institucional.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,256	11	,043	,893	11	,150

a. Corrección de significación de Lilliefors

De igual manera se verifica en la Tabla 6, que la información para la variable clima Social, competen a una población muestral menor a 50, en este caso se opta por el criterio de Kolmogorov-Smirnov y se evalúa el valor de $sig.=0,043$ el cual resulta menor al valor de $\alpha = 0,05$ por lo que se tiene que los datos no presentan una distribución normal.

Para poder definir si el presente estudio corresponde a una prueba paramétrica o no, ambas variables deben contar con la distribución normal. De acuerdo a los resultados en las Tablas 5 y 6 se observa que ambas variables no cuentan con distribución normal, siendo así, se opta por una prueba de correlación no paramétrica en este caso se emplea la prueba Rho de Spearman.

Prueba de Correlación

La valoración de la hipótesis debe tener en cuenta lo siguiente:

$H_0: r = 0$ (no hay relación significativa)

$H_a: r \neq 0$ (hay relación significativa)

Coefficiente de confianza : 95%

Nivel de significancia : $\alpha = 5\% = 0,05$

Criterio de decisión: Si $p - valor(sig, bilateral) < 0,05$ rechazamos H_0 y aceptamos H_a , con lo cual se encuentra relación significativa.:

H_0 : La relación entre el desempeño docente y clima institucional en docentes de la I. E N° 88064 de Carhuamarca, 2019 no es significativa.

H_a : La relación entre el desempeño docente y clima institucional en docentes de la I. E N° 88064 de Carhuamarca, 2019 es significativa.

Tabla 7

Análisis de significancia de la relación por la prueba Rho de Spearman entre el desempeño Docente y el Clima Institucional.

			DESEMPEÑO DOCENTE	CLIMA INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	11	11
	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	11	11

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

En la Tabla 7, se ha determinado la relación de las mencionadas variables de estudio, al observar el sig.(bilateral)=0,005, se aprecia que este valor es menor al valor $\alpha = 0,01$ el cual corresponde a una significancia del 99%, existe argumento estadístico para concluir que hay relación directa y significativa entre las variables en estudio.

Tabla 8

Establecer la relación entre las dimensiones preparación para el aprendizaje y comunicación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.

		Preparación para el aprendizaje	Comunicación
Rho de Spearman	Comunicación y confianza	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,488**
		N	11
Trabajo en equipo		Coefficiente de correlación	,488**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	11

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

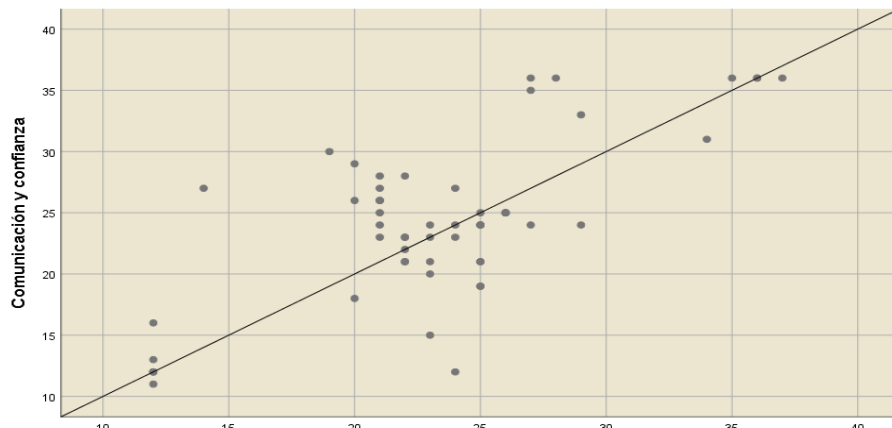


Figura 3. *Relación entre las dimensiones preparación para el aprendizaje y comunicación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.*

Interpretación:

De los resultados analizados se tiene una relación de $Rho = 0.488$ analizada como positiva media, dando a conocer que la preparación para el aprendizaje presenta una estrecha relación con la comunicación que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome medidas que permitan fortalecer las relaciones y medios que utilizan para comunicarse entre los docentes, para que pueda favorecer al trabajo en equipo que se realiza. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las dimensiones y se comprueba la hipótesis de estudio.

Tabla 9.

Establecer la relación entre las dimensiones enseñanza para el aprendizaje y motivación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.

			Motivación	Enseñanza para el aprendizaje
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	11	11
Enseñanza para el aprendizaje		Coefficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	11	11

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

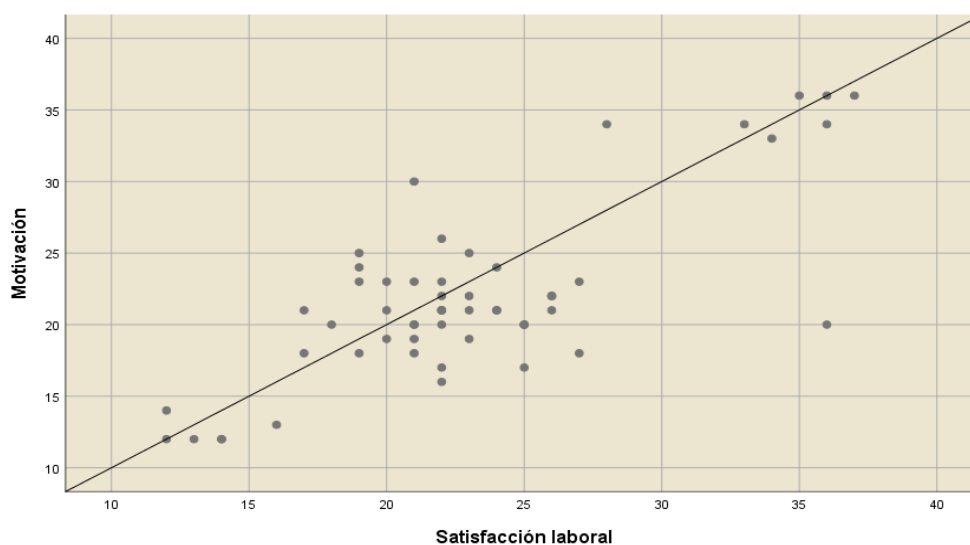


Figura 4. *Relación entre las dimensiones enseñanza para el aprendizaje y motivación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.*

Interpretación:

De los resultados analizados se tiene una relación de $Rho = 0.533$ analizada como positiva media, dando a conocer que la motivación presenta una estrecha relación con la enseñanza para el aprendizaje que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome medidas que permitan fortalecer la motivación entre los docentes, para que pueda favorecer al desempeño laboral docente que sienten de ser parte de la institución. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las dimensiones y se acepta la hipótesis del estudio.

Tabla 10

Establecer la relación entre las dimensiones participación en la gestión de la escuela comunidad y confianza en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.

		Participación	Confianza
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	11
Confianza	Confianza	Coeficiente de correlación	,648**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	11

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

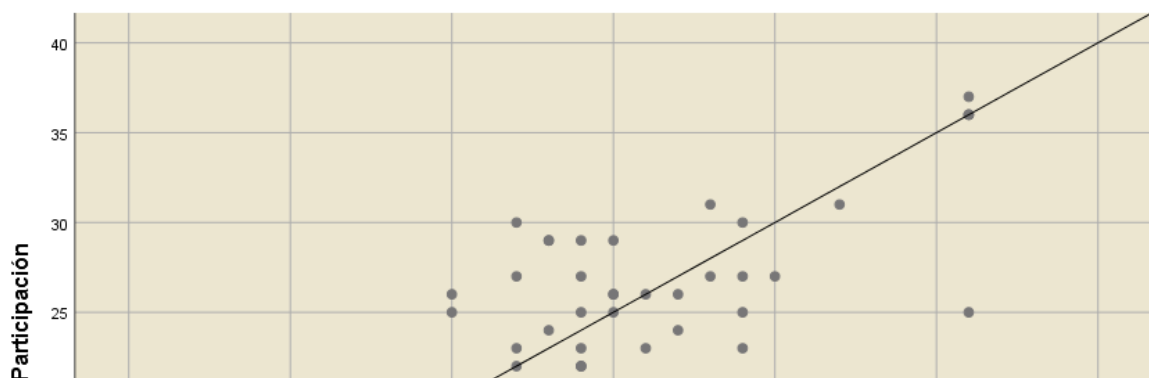


Figura 5. *Relación entre las dimensiones participación en la gestión de la escuela comunidad y confianza en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.*

Interpretación:

De los resultados analizados se tiene una relación de $Rho = 0.648$ analizada como positiva media, dando a conocer que la participación en la gestión de la escuela presenta una estrecha relación con la capacitación que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome medidas que permitan fortalecer la participación de los docentes, para que pueda realizar capacitaciones que fortalezcan las competencias de los docentes y la calidad educativa. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las dimensiones y se comprueba la hipótesis de estudio.

Tabla 11

Establecer la relación entre las dimensiones desarrollo de la profesionalidad e identidad y participación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.

		Profesionalidad e identidad	Participación
Rho de Spearman	Profesionalidad e identidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,566**
		N	,000
	Participación	Coeficiente de correlación	11
		Sig. (bilateral)	,566**
		N	,000
			11

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

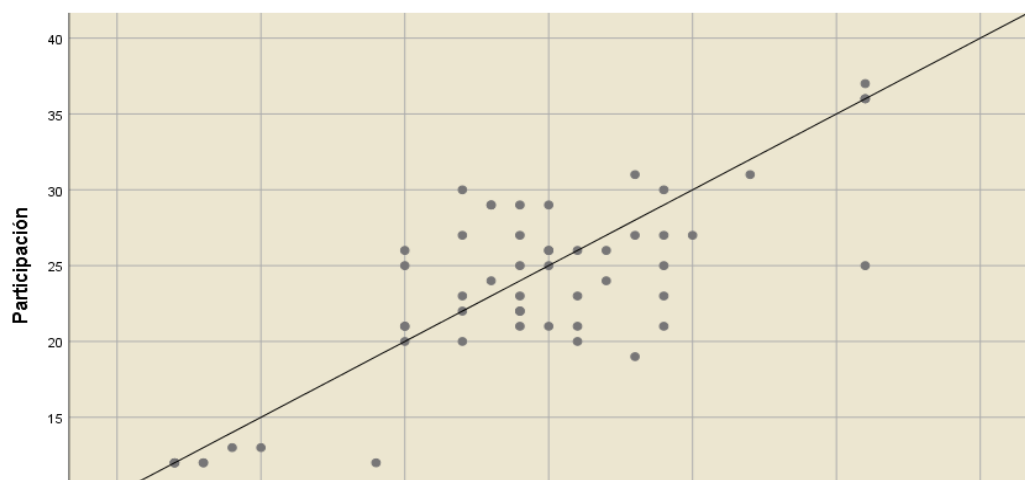


Figura 6. *relación entre las dimensiones desarrollo de la profesionalidad e identidad y participación en la institución educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash, 2019.*

Interpretación:

De los resultados analizados se tiene una relación de $Rho = 0.566$ analizada como positiva media, dando a conocer que profesionalidad e identidad en la gestión de la escuela presenta una estrecha relación con la participación que presentan los docentes de la institución, por lo cual se requiere que la dirección tome más medidas que permitan fortalecer la participación de los docentes, para que pueda realizar capacitaciones que fortalezcan las competencias de los docentes y la calidad educativa. Al mismo tiempo se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, con lo cual se asegura que se evidencia una relación significativa entre las dimensiones y se comprueba la hipótesis de estudio.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A partir de los resultados en este estudio, admitimos la hipótesis alterna general, la relación entre el desempeño docente y clima institucional en docentes de la *I.E N° 88064* de Carhuamarca, 2019 es significativa, conforme se indica en la Tabla 7, el estadístico $Rho = 0,773$ indica una correlación directa alta y el p -valor ($0,005$) $< 0,05$ indica que la relación es significativa.

Estos resultados se asemejan con lo que sostienen Huamán y Paniagua (2014), Ortiz (2017), Surichaqui (2017), Guzmán (2015), Reto (2018), Suarez (2019) y León (2018) quienes hallaron relaciones significativas entre desempeño docente y clima institucional. Esto concuerda con lo que encontré en este estudio.

Estos autores expresan que la relación obtenida corresponde a un nivel de desempeño docente regular en un clima institucional que va de bueno a regular, con excepción de Guzmán (2015) quien encontró relación alta y significativa, pero con desempeño docente y clima institucional al 100% bajo; y Huamán y Paniagua (2014) y Surichaqui (2017) quienes encontraron relación significativa alta, con desempeño medio, pero en un clima institucional inadecuado o bajo.

Por otro lado, el presente estudio no tiene semejanza con lo que sostiene Cuevas (2018) al encontrar relación baja y negativa y con el estudio de Alvarado (2018) quien encontró relación positiva pero leve o baja.

La hipótesis que se planteó para este estudio tuvo en cuenta la opinión de los docentes que laboran en la *I.E N°88064* de Carhuamarca, 2019, los resultados encontrados confirman que hay relación alta $Rho = 0,773$ y p - *valor* = $0,005$ menor que $0,05$ es significativa. Esto quiere decir que al mejorar el clima institucional también mejora el

desempeño docente.

Lo anterior puede ser explicado por Chiavenato (2007) “El clima de la organización está estrechamente vinculado con la motivación de los integrantes de la institución. De esta manera de acuerdo a lo que sostiene este autor, la relación significativa del presente estudio puede ser comprendida si se considera que el clima institucional en la se ubica entre regular y bueno por parte de los docentes.

Al contrastar los resultados del presente estudio con la investigación de Alvarado (2018) se aprecia que su nivel de desempeño docente fue bajo 88,9% y el clima institucional entre bajo y muy bajo, tendría explicación en lo que dice Chiavenato (2007) el clima en la organización disminuye cuando la motivación decae entre los integrantes, a lo cual puede ocurrir por frustración al no lograr satisfacer necesidades personales. Entonces la percepción de un clima institucional inadecuado afecta directamente al desempeño laboral docente.

De igual manera este estudio identificó que el desempeño docente ocurre de regular a bueno en 81,8%, pero el clima institucional predomina en bueno con 45,4%, es decir se puede interpretar que aproximadamente casi la mitad de los docentes perciben el clima institucional como adecuado, pero la otra mitad del total de docentes empiezan a percibir lo contrario. Lo que se indica aquí es que la relación significativa podría ser afectado negativamente considerando de acuerdo a los resultados que la percepción del clima se encuentra en el límite, pero con tendencia a deficiente.

CONCLUSIONES

- En esta tesis se comprobó la relación significativa entre el desempeño docente y clima institucional en docentes de la I.E N° 88064 de Carhuamarca-Ancash, esto se constata en la Tabla 7 fuerza de correlación según Spearman el resultado $Rho=0,773$ se ubica en una correlación positiva fuerte y el $p\text{-valor}=0,005 < 0,05$ señala significatividad.
- En esta tesis se identificó el nivel de desempeño docente en la I.E N°88064 de Carhuamarca-Ancash-2019, de acuerdo a la Tabla 3, el 9,1% de profesores declaran que el desempeño docente es deficiente, 63,6% regular, 18,2% bueno y 9,1% muy bueno.
- En esta tesis se determinó el nivel de clima Institucional en la I.E N°88064 de Carhuamarca-Ancash-2019, de acuerdo a la Tabla 4, el 9,1% de los docentes declaran que el clima institucional es deficiente, 36,4% regular, 45,5% bueno y 9,1% muy bueno.
- Con respecto a la relación de las dimensiones preparación para el aprendizaje y comunicación, los datos evidencian que se tiene una relación de $Rho = 0.488$, lo cual se considera como positiva media.
- Con respecto a la relación de las dimensiones enseñanza para el aprendizaje y motivación, los resultados muestran que existe una relación de $Rho = 0.533$, analizada como positiva media.
- Con respecto a la relación de las dimensiones participación y confianza, los resultados muestran que existe una relación de $Rho = 0.648$, analizada como positiva media.

- Por último, con respecto a la relación de las dimensiones desarrollo de la profesionalidad e identidad y participación, se visualiza que los datos muestran una relación de $Rho = 0.566$, la cual es considerada como positiva media. De la misma manera, se tiene un valor de significancia de 0.000 situado por debajo del 0.01, mostrando una correlación significativa.

RECOMENDACIONES

- Parte de la gestión del personal jerárquico en una institución es propiciar, mantener y mejorar ambientes del buen clima institucional, por lo que se recomienda a la dirección gestionar los recursos necesarios ante la Ugel y con ayuda de la comunidad para concretar proyectos de capacitación docente en temas de relaciones sociales y competencias de habilidades blandas.
- La comunicación, la motivación y la confianza son aspectos importantes para el mejor desempeño docente, no obstante, la colaboración es esencial y si un docente no forma parte de las actividades, no desarrolla estas dimensiones y eso será un decaimiento en su crecimiento profesional.
- Se recomienda tener un óptimo clima institucional con el objetivo de conseguir un mejor desempeño docente.
- Se recomienda a los futuros investigadores, realizar estudios que abarquen más poblaciones, con miras a generalizar resultados.
- Se recomienda a los directivos a plantear mejores políticas institucionales, tomando en consideración los aportes de los docentes para mejorar así las condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, L. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016* (tesis de maestría). recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2364>
- Álvarez, G. (1992). *La percepción de la organización: clave para la gestión organizacional*. Revista interamericana de psicología ocupacional Vol. 11 (1 y 2). Págs. 101 –119.
- Bazán, A. (2014). *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de San Luis Ugel 07, 2013*. (tesis de maestría). recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13602>
- Carrillo de Arellano, N. (2011). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Caracas: Universidad Pedagógica experimental Libertador. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/nelsycarrillo/tecnica-de-observacin>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Octava edición. recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cueva, O. (2018). *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez – Tacna 2017* (tesis de maestría). recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2015>

- Espinoza, G.F. (2014). “*Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*”. recuperado de:
http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio - Universidad de Ciencias Aplicadas. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos81/analisis-espejo-lider-david-fishman/analisis-espejo-lider-david-fishman2.shtml>
- Flores, F. (2015). *Características del clima institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa n° 7072 de la Ugel 01, Villa el Salvador-2013*(tesis de maestría). Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1045/TM%20CE-Ge%20F635%202015.pdf?sequence=1>
- Guzmán, B. (2015). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los i.s.t.p. Trujillo y Florencia de Mora* (tesis doctoral).Recuperado de:
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2522>
- Gorgas, J., Cardiel, N. y Zamorano, J. (2009). *Estadística básica para estudiantes de ciencia*. Madrid, España: Departamento de astrofísica y ciencia de la atmosfera. Facultad de ciencias físicas. Universidad Complutense de Madrid
- Hernández, Fernández y Baptista, (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.
- Hispanoamericana. Recuperado de:
<http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15edi-Robbins.pdf>

- Huamán, T. y Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014*. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4854>
- Hurtado Fernández, H. (2015) *Clima organizacional y su relación con la calidad educativa en la escuela de infantería del ejército. Lima*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/313/TM%202701%20H1.pdf?sequence=1>
- León, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “Quillabamba”, 2018* (tesis de maestría). recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/34165?show=full>
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Mejía, N. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 2076 Jerusalén Distrito de Puente Piedra 2013* (tesis de maestría). recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6700>
- Minedu. *Proyecto Educativo Regional Ancash 2016-2021*. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3753>
- Ministerio de educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buendesempeno-docente.pdf>
- Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017* (tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11056>
- Ponce, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CSMa%20E88%202014.pdf?sequence=1>

qdu/20cuaderno.pdf

Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017* (tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12368>

Robbins, S. (1987). *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall

Rosales, R. (2014). *Desempeño laboral docente y clima institucional de la Institución Educativa José Gálvez del distrito de comas- 2013* (tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9662>

Rubio, C. (2005). *El Perfil del Docente en el Nuevo Paradigma Educativo*. PLANIUC. Año XIV, N° 21. Venezuela

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 19(2), 1-23. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/36895/37557>

Sandoval, K.Y. (2015). *Clima institucional y desempeño docente de una institución educativa particular, con sedes en Puente Piedra, Carabayllo y Santa Rosa – 2015* (tesis de maestría). recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5680>

Saravia, M. A. (2011). Evaluación del profesorado. Un enfoque desde la competencia profesional. R e c u p e r a d o d e <http://www.ub.edu/ice/sites/default/files/docs/>

Suarez, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018* (tesis de maestría). recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3177>

Sulca, N. (2018). “*Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco*” (tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19587>

- Sum, M. (2015). *"Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)"* (tesis de grado). recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Surichaqui, Y. (2017). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los Cebas del distrito de Los Olivos – 2016* (tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8336?show=full>
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- UNESCO. (2008). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. OREALC. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146545s.pdf>
- Valdés V. H. (2000). *La Evaluación del Desempeño Profesional del Docente*. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. OEI. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO			
Desempeño docente y clima institucional en docentes de la I. E. N° 88064 de Carhuamarca;2019			
PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre desempeño docente y clima institucional en la institución educativa n° 88064 del caserío de Carhuamarca?	Determinar la relación entre desempeño docente y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 88064 de Carhuamarca-Ancash.	El desempeño docente se relaciona significativamente con el clima institucional en docentes de la I. E. N° 88064 de Carhuamarca-Ancash; 2019.	Variable 1: Desempeño docente Variable 2: Clima Institucional
	Objetivos específicos		
	<input type="checkbox"/> Identificar el nivel de desempeño docente en la institución Educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash,2019.		

	<input type="checkbox"/> Identificar el nivel de clima institucional en la institución Educativa N°88064 de Carhuamarca-Ancash,2019.		
--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento para medir el desempeño docente

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Nombres:.....

I. E. N°..... Especialidad:..... Nivel:.....

Condición:..... Edad:..... Género:..... Fecha:...../...../.....

Estimado(a) Docente:

El presente instrumento tiene como objetivo analizar el nivel de desempeño docente, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación cuyo título “Desempeño docente y clima institucional en docentes de la institución educativa n° 88064 de Carhuamarca.”, serán totalmente confidenciales.

Agradecemos su colaboración y honestidad al responder. Recuerde que no hay respuesta buena o mala, sino diferentes formas de pensar, sentir y actuar, es lo que se pide que se conteste.

El tiempo de duración es de 20 minutos. Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se acerque a su desempeño como docente, marcando con un X en uno de los cuadros.

ITEMS	Opción de respuesta			
	n o	P o c a s v e c e s	M u c h a s v e c e s	S i
D1. Preparación para el aprendizaje significativo.				
1. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes elaboran su programa anual, unidad y sesiones de aprendizajes con enfoque intercultural?				
2. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características personales de estudiantes de la Institución Educativa?				
3. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características culturales de sus estudiantes?				
4. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes conoce las principales características de los materiales de estudio que cuenta sus estudiantes?				
5. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características de las capacidades de sus estudiantes?				
6. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las principales características cognitivas de sus estudiantes?				
7. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes tiene dominio en los contenidos pedagógicos?				

8. ¿Observa Usted que tus colegas docentes tiene dominio en los contenidos disciplinares?				
9. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes utiliza de manera pertinente los materiales pedagógicos en su labor académico?				
10. ¿Considera Usted que tus colegas docentes domina estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje?				
11. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes evalúa los procesos de aprendizajes de sus estudiantes?				
D2: Enseñanza para el aprendizaje significativo.				
12. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes conduce el proceso de enseñanza aprendizaje con enfoque inclusivo y diversificado?				
13. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes intercede para crear el clima favorable en el aprendizaje de sus estudiantes?				
14. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes mantiene motivado de manera permanente a sus estudiantes?				
15. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes tiene dominio en el manejo de estrategias metodológicas en su labor académica?				
16. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes propicia la evaluación permanente en sus estudiantes?				
17. ¿Observa Usted que tus colegas docentes utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza?				
18. ¿Considera Usted que tus colegas docentes utiliza instrumentos con criterios variados para facilitar el logro de aprendizaje?				
19. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes desafía el proceso de aprendizaje al considerar aspectos que es necesario superar?				
D3: Participación en la gestión de la escuela comunidad.				
20. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en la gestión de la Institución Educativa de modo democrático?				
21. ¿Observa Usted que tus colegas docentes emplea comunicación fluida con diversos actores educativos?				
22. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa con frecuencia en el reajuste del Proyecto Educativo Institucional?				
23. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional?				
24. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes participa en la evaluación del Proyecto Educativo Institucional?				
25. ¿Observa Usted que tus colegas docentes tolera las características peculiares de la comunidad donde ejerce su labor?				
26. ¿Observa Usted que tus colegas docentes compromete a las familias para el logro de buenos resultados de aprendizajes de sus hijos?				
D4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad.				
27. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en capacitaciones y actualizaciones permanentes?				
28. ¿Observa Usted que tus colegas docentes reflexiona sobre su desempeño profesional y práctica pedagógica?				
29. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes reflexiona sistemáticamente sobre práctica pedagógica de los trabajos grupales?				
30. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes participa en el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional?				

LEYENDA	
NO	0
POCAS VECES	1
MUCHAS VECES	2
SI	3

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3. Instrumento para medir el clima institucional

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Nombres:.....

I. E. N°..... Especialidad:..... Nivel:.....

Condición:..... Edad:..... Género:..... Fecha:...../...../.....

Estimado(a) Docente:

Agradecemos su contribución por su aporte en la investigación de título “Desempeño docente y clima institucional en docentes de la institución educativa n° 88064 de Carhuamarca, desarrollando el cuestionario de “Clima institucional”.

Por favor siga usted las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
- No deje preguntas sin contestar.
- El tiempo de duración es de 20 minutos.
- Marque con un aspa solo uno de los cuadros de las preguntas.

ITEMS	Opción de respuesta			
	n o	P o c a s v e c e s	M u c h a s	S i
D1. Comunicación				
1. ¿Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras?				
2. ¿Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa?				
3. ¿Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa?				
4. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa?				
5. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa?				
D2: Motivación				
6. ¿Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa?				
7. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes son estimulado por su labor destacada en la Institución Educativa?				
8. ¿Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa?				
9. ¿Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía				

profesional en la Institución Educativa?				
10. ¿Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa?				
11. ¿Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?				
D2: Confianza.				
12. ¿Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa?				
13. ¿Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa?				
14. ¿Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?				
15. ¿Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa?				
D3: Participación				
16. ¿Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa?				
17. ¿Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa?				
18. ¿Se percata Usted que tus colegas docentes se inclina a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa?				
19. ¿Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa?				
20. ¿Considera Usted que tus colegas docentes tiene una buena coordinación en la Institución Educativa?				

LEYENDA	
NO	0
POCAS VECES	1
MUCHAS VECES	2
SI	3

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4. Consolidado del instrumento desempeño docente para ingreso a SPSS

V1.DESEMPEÑO DOCENTE																											
D1.Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes											D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes									D3: Participación en la gestión de la escuela comunidad						D4: Desar. profesional docente	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	0	3	3	3	3	3	3	3
1	0	0	0	2	1	2	1	1	0	1	0	1	1	3	0	0	1	1	0	0	1	1	1	3	0	0	1
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	1	0	0	2	0	2	0	1	1	1	3	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1
1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	0	1	2	0	0	0	1	1	1	1	2	1	0	0	2	1	1	1	2	1	0	1	1	1
2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	0	0	2	3	3
1	1	1	0	2	1	3	2	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	2	0	0	1	1	2	0	1	2	1

Anexo 5. Consolidado del instrumento clima institucional para ingreso a SPSS

V2.CLIMA INSTITUCIONAL																			
D1.COMUNICACIÓN					D2.MOTIVACIÓN						D3.CONFIANZA				D4.PARTICIPACIÓN				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	0	1	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	1
3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1

Anexo 6. Ingreso de la data de las variables a SPSS

*DESEMPEÑO Y CLIMA INSTITUCIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 70 de 70 variables

	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V1P13	V1P14	V1P15	V1P16	V1P17	V1P18	V1P19	V1P20
1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	
2	1	0	0	0	2	1	2	1	1	0	1	0	1	1	3	0	0	1	1	
3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	2	
4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	3	1	0	0	2	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
7	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
9	1	1	1	1	0	1	2	0	0	0	1	1	1	1	2	1	0	0	2	
10	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	
11	1	1	1	0	2	1	3	2	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	2	
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

*DESEMPEÑO Y CLIMA INSTITUCIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

20 : D4V1 Visible: 70 de 70 variable

	SD4V1	SV1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1	SD1V2	SD2V2	SD3V2	SD4V2	SV2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	V2	var
1	10,0	75,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	15,0	18,0	8,0	11,0	52,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	
2	1,0	23,0	2,0	2,0	2,0	1,0	2,0	10,0	12,0	5,0	2,0	29,0	3,0	3,0	2,0	1,0	2,0	
3	4,0	31,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	11,0	14,0	2,0	5,0	32,0	3,0	4,0	1,0	2,0	3,0	
4	5,0	49,0	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0	14,0	17,0	9,0	3,0	43,0	4,0	4,0	4,0	1,0	3,0	
5	4,0	29,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	5,0	12,0	3,0	5,0	25,0	2,0	3,0	2,0	2,0	2,0	
6	3,0	33,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	12,0	11,0	5,0	6,0	34,0	4,0	3,0	2,0	2,0	3,0	
7	2,0	20,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	3,0	5,0	3,0	3,0	14,0	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	
8	4,0	31,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	10,0	10,0	4,0	6,0	30,0	3,0	3,0	2,0	2,0	3,0	
9	3,0	26,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	9,0	8,0	5,0	4,0	26,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	
10	8,0	53,0	3,0	3,0	2,0	3,0	3,0	9,0	8,0	9,0	8,0	34,0	3,0	2,0	4,0	3,0	3,0	
11	4,0	27,0	2,0	1,0	1,0	2,0	2,0	11,0	11,0	2,0	3,0	27,0	3,0	3,0	1,0	1,0	2,0	
12																		
13																		
14																		
15																		
16																		
17																		
18																		
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7. Procesamiento de la data de ambas variables en SPSS

Anexo 8. Imágenes de la aplicación de los instrumentos







REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor:			
DE LA CRUZ GARCÍA ROXANA AVELINA		32926195	roxigarcia2009@hotmail.com
Apellidos y nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88064 DE CARHUAMARCA; 2019.			
5. PROGRAMA ACADÉMICO			
MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o P ^u blico ² (Info en repositorio: info@usp.edu.pe)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (Info en repositorio: info@usp.edu.pe)	
(*)En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	18	01	2024

Referencias

1. Según Resolución de Consejo Directivo V-027-2014-SUNEDU-CE, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 2, inciso 2.2.
2. Ley N° 29855, Ley que aprueba el Reglamento Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Innovación y el D.S. 002-2014-PE.
3. El autor otorga el tipo de acceso abierto o público, según a la Universidad San Pedro para ser accesible en línea, pero que se puede limitar el acceso de forma en la obra o publicar en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo con el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor otorga el segundo opción, sustentando un público o acceso restringido y sustentando la obra de acuerdo a la Ley N° 29855-CE, Ley N° 29855-CE, Ley N° 29855-CE y el Reglamento del Repositorio Institucional Digital.
5. Las Normas Creative Commons (CC) son un conjunto de licencias de derechos de autor que permiten a los autores un conjunto de opciones flexibles e intercambiables de licencias que les permite el acceso de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el artículo 12.2, inciso 2.2 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales (RNTT) del Ministerio de Educación, se establece que el autor otorga el tipo de acceso abierto o restringido, de acuerdo con el procedimiento establecido para el Repositorio Institucional Digital (RIAD), a través del Repositorio Institucional Digital.

Nota: - De caso de libertad en los datos, se presentará de acuerdo a los datos

20196-00-00-000-00-00


Desempeño docente y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 88064 de Carhuamarca; 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	



		<1 %
10	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
14	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ftpcl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	



		<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	zdocs.mx Fuente de Internet	<1 %
24	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
25	dassaultvoltige.fr Fuente de Internet	<1 %
26	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
27	ddd.uab.cat Fuente de Internet	<1 %
28	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



		<1 %
32	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
33	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to FUNIBER Trabajo del estudiante	<1 %
40	revistafranztamayo.org Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
42	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



		<1 %
43	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
44	www.minedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.tec.mx Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.peru.com Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
50	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	www.amicmexico.org Fuente de Internet	<1 %



54	www.csuca.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
55	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
56	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.uarm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
62	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
63	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
64	ri.uagro.mx:8081 Fuente de Internet	<1 %
65	rinace.net	



	Fuente de Internet	<1 %
66	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
67	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1 %
68	www.madryn.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
69	www.postgradoune.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
70	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
71	www.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	archive.org Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
74	revistas.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo