

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**El Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa
Wari Vilca de Huayucachi**

**Para optar : El Grado Académico de Maestro en Educación
Mención en: Gerencia Educativa**

Autor : Bach. Mundargo Cervantes Gianina Ketty

Asesor : Dr. Romani Hervas Miguel Eleazar

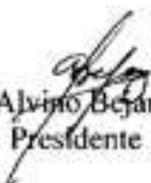
**Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos
Institucional**

Fecha de inicio/término: Noviembre 2022 a diciembre de 2021

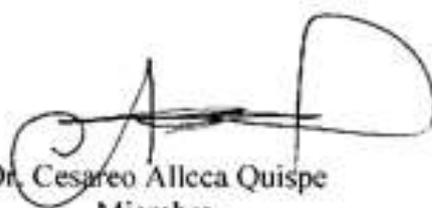
Huancayo - Perú

2023

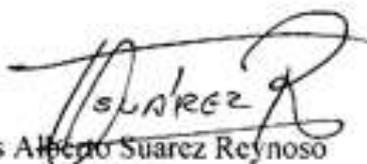
JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



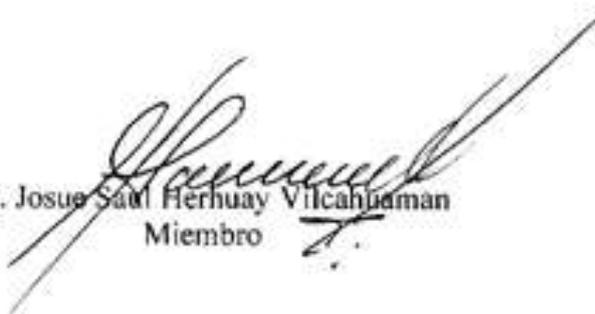
Dr. Aguedo Alvaro Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Cesareo Allica Quispe
Miembro



Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso
Miembro



Mg. Josue Saul Herhuay Vilcanchaman
Miembro



Dr. Manuel Silva Infantes
Secretario Académico

ASESOR:

Dr. Miguel Eleazar Romani Hervas

DEDICATORIA

A mi inspiración y motor el ser más amado, mi hijo Francis, quien me motiva verme realizada como maestra.

Gianina

AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la prestigiosa Escuela de Postgrado de la UPLA por la oportunidad brindada para realizar mis estudios de Posgrado.

A los docentes universitarios de Posgrado de la UPLA por compartir sus conocimientos pedagógicos y de investigación en mis estudios de maestría.

Mi eterno agradecimiento a los directivos y maestros de la I.E. “Wari Vilca” del distrito de Huayucachi, en brindarme muchas facilidades para materializar mi trabajo de investigación.

A todas las personas que hicieron posible que culmine esta interesante investigación

La autora.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS ESTADOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0049- POSGRADO - 2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, titulada:

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WARI VILCA DE HUAYUCACHI

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. MUNDARGO CERVANTES GIANINA KETTY**

Asesor(a) : **Dr. ROMANI HERVAS MIGUEL ELEAZAR**

Fue analizado con fecha **28/02/2024**; con **120 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye Citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 28 de febrero de 2024.



DR. HILARIO ROMERO GIRON
JEFE (e)

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CARÁTULA	i
JURADOS DE SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	ii
ASESOR:.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
CONTENIDO.....	vii
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Delimitación del problema	21
1.2.1. Delimitación temporal	21
1.2.2. Delimitación espacial	21
1.2.3. Delimitación conceptual.....	21
1.3. Formulación del problema.....	21
1.3.1. Problema general:.....	21
1.3.2 Problemas específicos:	22
1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Social.....	22
1.4.2. Teórica.....	22

1.4.3. Metodológica.....	23
1.5. Objetivo general:	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos:.....	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes.....	24
2.1.1 Antecedentes a nivel nacional	24
2.1.2 Antecedentes a nivel internacional	27
2.2. Bases teóricas o científicas	30
2.2.1. Clima o comportamiento organizacional.....	30
2.2.2. Dimensiones del clima Institucional	34
2.2.3. Desempeño docente.....	37
2.3. MARCO CONCEPTUAL	39
CAPÍTULO III	42
HIPÓTESIS	42
3.1. Hipótesis general:	42
3.2. Hipótesis específicas:	42
3.3. Variables.....	42
4.1. Método de investigación.....	45
4.2. Tipo de investigación	46
4.3. Nivel de investigación	47
4.4. Diseño de investigación.....	48
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.6.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos:	50

4.7. Técnicas del procesamiento y análisis de datos.....	53
4.8. Aspectos éticos de la investigación	54
CAPÍTULO V	57
RESULTADOS	57
5.1. Resultados del Clima institucional	57
5.2 Resultados del Desempeño docente	64
5.3 Relación entre el Clima institucional y Desempeño docente.....	73
5.4 Prueba de normalidad de la variable (Shapiro-Wilk) n=42.....	76
5.5 Prueba de hipótesis	76
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	82
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
ANEXOS.....	91
ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	92
ANEXO B. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	87
ANEXO C. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	89
AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA I.E	97
ANEXO E: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO.....	100
ANEXO F : DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	107
ANEXO G. FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	108

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del clima institucional.	57
Tabla 2 Estadígrafos de los puntajes del Clima institucional.....	58
Tabla 3 Niveles del clima institucional	59
Tabla 4 Niveles del Clima Institucional de acuerdo a las áreas curriculares	60
Tabla 5 Niveles del Clima institucional según sexo.....	61
Tabla 6 Niveles del Clima Institucional según edad de los profesores	62
Tabla 7 Nivel del Clima institucional según grado en el que enseña el docente.....	63
Tabla 8 Niveles del desempeño de los profesores del IE Wari Vilca de Huayucachi.....	64
Tabla 9 Estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del Desempeño Docente	66
Tabla 10 Estadígrafos de los puntajes del Desempeño Docente	67
Tabla 11 Niveles del desempeño docente.	68
Tabla 12 Niveles del Desempeño docente según áreas curriculares	69
Tabla 13 Niveles de Desempeño de acuerdo el sexo.....	70
Tabla 14 Niveles del Desempeño docente según edad.....	71
Tabla 15 Nivel de Desempeño docente según grado en el que enseña el docente	72
Tabla 16 Correlación de los puntajes del Clima institucional y el desempeño docente.....	73
Tabla 17 Correlación del Desempeño docente y las dimensiones del Clima Institucional. 74	74
Tabla 18 Niveles de contingencia del clima institucional y desempeño docente.....	75
Tabla 19 Prueba de Shapiro-Wilk de las variables.....	76
Tabla 20 Prueba de hipótesis general por medio de la prueba rho de Spearman	77
Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 1 por medio la prueba de Spearman	78
Tabla 22 Prueba de Hipótesis específica 2 mediante la prueba rho. de Spearman.....	79
Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 3 mediante rho de Spearman	80
Tabla 24 Prueba de hipótesis específica 3 mediante la prueba de rho de Spearman.....	81

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 resultados de Clima institucional según sus dimensiones.....	58
Figura 2 Distribución de los puntajes del Clima Institucional	59
Figura 3 Niveles del Clima Institucional	60
Figura 4 Niveles del Clima institucional según áreas curriculares.....	61
Figura 5 Niveles del Clima Institucional según sexo de los profesores.	62
Figura 6 Niveles del Clima Institucional según edad de los profesores.	63
Figura 7. Niveles del Clima institucional según grado de estudios que enseñan los docentes.	64
Figura 8 Niveles del Desempeño docente.	65
Figura 9 Resultados del Desempeño docente según las dimensiones.	67
Figura 10 Niveles del Desempeño docente según áreas curriculares	70
Figura 11. Niveles de Desempeño según sexo de los profesores.	71
Figura 12. Niveles del clima institucional según edad de los maestros.	72
Figura 13 Niveles del clima institucional y niveles del desempeño docente.	75

RESUMEN

El estudio de investigación se dio inicio con la formulación del problema: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi? siendo el objetivo: determinar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la mencionada Institución. La hipótesis a demostrar fue: existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi. Se utilizó la metodología que fue el método general científico, del tipo aplicada, del nivel correlacional; con un diseño descriptivo - correlacional. La muestra poblacional fue de 42 docentes de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi; determinados mediante el tipo de muestreo No probabilístico, intencional. Para la obtención de la información se usó las encuestas. Luego se arribó a la conclusión principal que, existe correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi, resultado que se obtuvo mediante la prueba de rho de Spearman de ($r=0,686$), con un nivel de significancia $\alpha=0,05$.

Palabras claves: Clima institucional y Desempeño docente.

ABSTRACT

The investigation study began with the formulation problem: Is there a relationship between the institutional climate and teaching performance at the Wari Vilca of Huayucachi Education Institution? The objective being: to determinate if there is a relationship between institution climate and teaching performance before mentioned institution. The hypothesis to be demonstrated was whether there is a relationship between the institutional climate and the teaching performance of the Wari Vilca de Huayucachi educational institution. The present study corresponds to the general scientific method, of the non- experimental type basic of descriptive level; with descriptive correlational design. The sample consisted of 42 teachers from the Wari Vilca de Huayucachi Educational Institution, and the type of sampling was Simple random. Surveys were used to collect information. Reaching the conclusion that there is a positive and significant relationship between the institutional climate and teaching performance of the Wari Vilca de Huayucachi educational institution, a statement has used the spearman rho test ($r=0.686$), for a significance level $\alpha = 0.05$

KEYWORDS: Institutional climate and Teaching performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel global, en todo sistema educativo mundial, el clima institucional determina la actitud de los docentes en cuanto al desarrollo de sus labores pedagógicas, por ende, influye en forma positiva o negativa en su desempeño.

Existen dos aspectos resaltantes sobre el clima institucional y desempeño docente, estas temáticas preocupan, así como el docente que no se siente cómodo y motivado en una institución educativa por diversos factores como, el autoritarismo, la falta de respeto, la no atención a sus requerimientos, etc. hace que se presente poca motivación a sus labores pedagógicas descuidando así su desempeño; consecuentemente, hará que sus estudiantes no alcancen un buen resultado en sus aprendizajes.

El clima en una institución, es la gran fortaleza en , es una de las mayores fortalezas en una organización, si ésta se ha desarrollado adecuadamente; caso contrario, constituye una de las principales debilidades; es por ello que, de presentarse el clima institucional como debilidad la institución deberá decidir iniciar el desarrollo de programas y acciones que conlleven a que los agentes educativos logren identificarse con la institución y desarrollen un clima de trabajo altamente agradable.

El clima de las instituciones es el factor clave, pues determinan el resto de los componentes de la calidad educativa, según el informe citado del LLCE. (UNESCO 2000) (Zilberstein & Valdés, 2001, pag.74).

La existencia de un clima institucional desfavorable en una institución educativa, obedece a varios factores, entre los principales figuran Los docentes difieren en sus formas de pensar y sobre todo en su actuar y esto hace que no exista una buena convivencia en una misma institución educativa.

Otra dificultad es la falta de comunicación asertiva entre los docentes y esto hace que el clima institucional sea hostil y como consecuencia, genera incumplimiento del reglamento y las normas de la I.E.

Muchos docentes de las instituciones educativas desconocen sus funciones, así como la faltan a la práctica de los valores, por estas razones también su trabajo pedagógico no es de buena calidad y, como resultado su desempeño docente no sea lo más óptimo; por tanto, repercute en el clima institucional.

En el proceso de desarrollo de los países, educar a la población significa una inversión, que a futuro se vuelve muy conveniente para su población, esto hará que el desarrollo humano sea más exitoso, con mayor equilibrio y contribuye a superar la miseria, la pobreza, el rechazo, el sometimiento, etc. Es por esto que es necesario revalorar la ética y cultura educacional para contribuir al crecimiento cultural, económico y social; por ello, los sistemas educativos deben considerar entre sus proyectos estratégicos los aspectos vinculados al clima institucional.

En Latinoamérica, se vienen experimentado con muchos paradigmas educativos, que no se han logrado un desarrollo sostenible, debido a las modificaciones de sistemas a corto plazo, propias de naciones dependientes de otras potencias. En muchos países, aún se practica la educación tradicional, por el factor sistema o el factor docente, que se niegan a cambiar su práctica pedagógica, y continúan sólo transmitiendo los conocimientos de modo expositivo y memorístico.

No obstante, en las últimas décadas la educación muestra mayor interés, para mejorar la labor del verdadero líder pedagógico; exigiéndole mayor dominio en el desempeño directivo y docente; pero ello sólo será posible cuando dichos agentes educativos propicien en su centro laboral un buen clima institucional.

En el Perú, la política educativa implementa variaciones, colocando al alumno como el componente más importante del sistema educativo, considera además prioritario los diversos grados y áreas de aprendizaje de todos los niveles educativos, describiendo lo que el estudiante debe saber y poder realizar, para demostrar en todos los ciclos de la EBR la realización de las metas propuestas del CNEB (Currículo Nacional de la educación Básica).

Para alcanzar los estándares de aprendizaje requeridos por los estudiantes, se necesita del óptimo desempeño de los docentes y del liderazgo del director de la I.E., porque como tales tienen la función de crear un cambio positivo considerando también prioritario un buen clima institucional, a fin de elevar el nivel educativo de los estudiantes.

A pesar de los avances logrados y teniendo evidencias de los esfuerzos de docentes y directivos por mejorar los aprendizajes de los estudiantes, hasta la actualidad no se ha identificado con precisión la causa de los bajos niveles de aprendizaje de nuestros estudiantes el Perú, seguimos ocupando las últimas ubicaciones en educación. Según la evaluación de PISA, nos ubicamos en el 127 lugar de 136 países que participaron en dicha evaluación, de acuerdo a la información del Foro Económico Mundial.

Para comparar la educación de nuestro país con otros sistemas educativos, debemos de ver la situación de las evaluaciones estandarizadas que se aplicaron últimamente. Según los resultados de la evaluación PISA (2015):

Singapur posee la calificación más alta en las áreas de comunicación, matemáticas y ciencias. En comunicación destaca China Taipei; superando a Hong Kong, así mismo en matemáticas se ubica Hong Kong (China), Macao (China) mientras en ciencias se ubican Finlandia y Canadá; antes que Japón, Estonia y China Taipéi (Taiwan).

De acuerdo al grado de desenvolvimiento, el 23% de alumnos de naciones de la OCDE NO alcanzan el nivel 2 a nivel de América latino en Chile alcanza el (35% y 36.5%), en Uruguay alcanza el (41% - 42%) acumulando el más bajo porcentaje de los alumnos de los mismos grados. Perú se ubica por debajo del nivel 2 (57% y 60%) en comunicación, matemática y ciencias.

Evaluación PISA 2015

Grados del desenvolvimiento en el mundo

	CIENCIA	LECTURA	MATEMÁTICAS
Singapore	556	535	564
Japan	538	516	532
Estonia	534	519	520
Chinese Taipei	532	497	542
Finland	531	526	511
Macao (China)	529	509	544
Canada	528	527	516
Viet Nam	525	487	495
Hong Kong (China)	523	527	548
B-S-J-G (China)	518	494	531
Korea	516	517	524
New Zealand	513	509	495
Slovenia	513	505	510
Australia	510	503	494
United Kingdom	509	498	492
Germany	509	509	506
Netherlands	509	503	512
Switzerland	506	492	521
Ireland	503	521	504
Belgium	502	499	507
Denmark	502	500	511
Poland	501	506	504
Portugal	501	498	492
Norway	498	513	502
United States	496	497	470
Austria	495	485	497
France	495	499	493
Sweden	493	500	494
Czech Republic	493	487	492
Spain	493	496	486
Latvia	490	488	482
Russia	487	495	494
Luxembourg	483	481	486
Italy	481	485	490
Hungary	477	470	477
Lithuania	475	472	478
Croatia	475	487	464
CABA (Argentina)	475	475	456
Iceland	473	482	488
Israel	467	479	470
Malta	465	447	479
Slovak Republic	461	453	475
Greece	455	467	454
Chile	447	459	423
Bulgaria	446	432	441
United Arab Emirates	437	434	427
Uruguay	435	437	418
Romania	435	434	444
Cyprus	433	443	437
Moldova	428	416	420
Albania	427	405	413
Turkey	425	428	420
Trinidad and Tobago	425	427	417
Thailand	421	409	415
Costa Rica	420	427	400
Qatar	418	402	402
Colombia	416	425	390
Mexico	416	423	408
Montenegro	411	427	418
Georgia	411	401	404
Jordan	409	408	380
Indonesia	403	397	386
Brazil	401	407	377
Peru	397	398	387
Lebanon	386	347	396
Tunisia	386	361	367
FYROM	384	352	371
Kosovo	378	347	362
Algeria	376	350	360
Dominican Republic	332	358	328

F

Fuente: OCDE (2016).

De acuerdo al Ministerio de Educación, Perú en Pisa 2015, se encuentra en la ubicación 64, de 70 países; escalando una ubicación más comparada con la evaluación del 2012, Perú se ubicó al final de los 65 evaluados. En la última PISA, se incorporaron 5 países, ubicándose después en Perú.

En ciencias: ascendió de 373(2012) a 397 puntos en el (2015). Resultando este aditamento tuvo más importancia en la evaluación 2015.

En comprensión lectora: se escaló 14 punto, de los 384 que se obtuvieron en el 2012 a 398, colocándonos en la ubicación 63 destacando en el quinto país. En matemática: Su ubicación fue la 61, escalando de 368 a 387, (19 puntos), por encima de Brasil; así que, Perú se ubica en el sexto lugar con una notoria mejora; según los resultados del examen censal 2015 en la región Junín:

De acuerdo a la UMC (Unidad de medición de Calidad) del Ministerio de Educación, la evaluación según el censo a los alumnos del 2014 ha mejorado entre 10 y 11 puntos con relación al porcentaje estudiantil del 2013 que está vinculado en comprensión de lectura y matemática.

En la I. E. “Wari Vilca”, en el último examen de rendimiento académico en el 2015 se tuvo como resultado: en comprensión lectora se ubicó en pre inicio 41.7%, en inicio 44.5%, en proceso 10.2% en el nivel satisfactorio 3.7%; en el área de matemática; en pre inicio el 62%, se ubica en el nivel inicio con 32.4%, en el nivel de proceso con 3.7% y en el nivel satisfactorio solo el 1.9%. Sin embargo, el 2016, en comprensión lectora, se ubica en el nivel pre inicio 33.8%, en el nivel inicio se ubica con el 52.4%, en el nivel proceso 9.2%, y en el nivel satisfactorio con 4.6%; en matemática: se ubica en el nivel pre inicio con el 47.7 %, en el nivel inicio con 33.8%, mientras en proceso 12.3% y en satisfactorio el 6.2%.

Asimismo, debido al poco progreso académico de los estudiantes y del resultados de la ECE en el año 2014 y 2015, La dirección de la citada Institución realizó una jornada de reflexión participativa, en cuyo trabajo se identificaron algunas dificultades como: insuficiente supervisión y apoyo a la labor del docente, profesores con poco dominio del trabajo por competencias, inadecuado uso de los medios y materiales en los procesos didácticos; muchos estudiantes agotados y sin ganas de mejorar su bajo nivel de aprendizaje, escaso liderazgo pedagógico, basado mayormente

en la administración; muchos docentes continúan con la enseñanza tradicional y de escaso requerimiento cognitivo a los estudiantes en varias áreas curriculares.

El escaso liderazgo de los directivos, así como el poco compromiso de muchos docentes en el desarrollo de las competencias de los alumnos son indicadores también de la ausencia de un clima institucional favorable.

Además, en este contexto educativo se observó a docentes que laboran en forma aislada de otros docentes, apenas cumplen con sus horas lectivas y se retiran de inmediato de la I.E. lo que demuestra su poca integración y compromiso con su labor docente; de igual forma, se notó la presencia de pequeños grupos de docentes que se comunican y comparten su tiempo sólo entre ellos, mas no socializan con toda la comunidad educativa. Asimismo, se observó la poca comunicación entre los directivos y docentes, los diálogos sólo tratan de lo estrictamente laboral. De igual manera, está registrado las continuas faltas y tardanzas injustificadas de los docentes a su trabajo en la I.E. así como la poca participación para realizar los trabajos colegiados por áreas curriculares y reuniones generales convocados por el equipo directivo.

Ante la situación descrita, nos propusimos realizar una investigación, ante la necesidad de conocer la problemática desde la perspectiva de clima institucional y el desempeño docente, porque son variables que influyen directamente en los niveles de aprendizaje de los alumnos.

Siendo nuestro pronóstico inicial, a mayor clima institucional, mejor desempeño del docente y, a menor clima institucional, menor desempeño docente; porque ambas variables se desarrollan de manera vinculante.

En consecuencia, es importante conocer objetivamente esta problemática, desde los niveles de relación entre el clima institucional y desempeño docente, y, a partir de

nuestras conclusiones sugerir alternativas y recomendaciones a los directivas y docentes de la I.E. “Wari Vilca” de Huayucachi.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación temporal

El estudio de investigación se llevó a cabo en la I. E: Wari Vilca del distrito de Huayucachi; dándose inicio en noviembre de 2020 y finalizará en diciembre del 2021.

1.2.2. Delimitación espacial

Este trabajo de investigación se realizó en la I.E Wari Vilca del distrito de Huayucachi de la provincia de Huancayo, departamento de Junín.

1.2.3. Delimitación conceptual

Se han utilizado los conceptos en base al fundamento teórico, la definición conceptual y operacional del estudio relacionados con las variables y dimensiones.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?

1.3.2 Problemas específicos:

- a. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?
- b. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la Institución Wari Vilca de Huayucachi?
- c. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?
- d. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

La temática de este estudio tiene importancia social porque contribuye a un clima institucional saludable que ofrece las condiciones idóneas para el trabajo pedagógico, por ende, en el desempeño docente para así lograr aprendizajes de calidad en beneficio de los estudiantes.

1.4.2. Teórica.

Este estudio es justificado y se direcciona en la búsqueda para descubrir, aplicar y comprobar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi

Así, poder optimizar los recursos y lograr el éxito organizacional “El comportamiento y desempeño en el centro laboral, no sólo tiene que ver

únicamente con las particularidades del personal, sino además con la manera en que el docente se sienta satisfecho con su labor y los mecanismos administrativos de dicha institución (Lewin al 1939 en Brunet 1987)

1.4.3. Metodológica.

Estratégicamente se brindará aportes a las futuras investigaciones, porque en este trabajo se diseñó, construyó y se validó los instrumentos de recopilación de los datos, en referencia a las variables del clima institucional y desempeño docente, como aporte a la investigación del mismo nivel o experimentales.

1.5. Objetivo general:

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

1.5.2. Objetivos específicos:

- a. Determinar el nivel de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.
- b. Determinar el nivel de relación entre la dimensión motivación y Wari Vilca de Huayucachi.
- c. Determinar el nivel de relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.
- d. Determinar el nivel de relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para tener conocimiento de este tema de estudio de investigación y de sus variables que son: El clima institucional y desempeño docente, se ha tenido en cuenta algunos estudios realizados por autores nacionales e internacionales, cuyas conclusiones se relacionan con el presente estudio.

2.1.1 Antecedentes a nivel nacional

Saldaña y Perez (2018), realizó la siguiente investigación “*Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca*”. En el estudio, se formuló como objetivo definir la alta relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en una determinada Institución de la ciudad de Cajamarca. El estudio tuvo como metodología de tipo básica, fue una investigación no experimental, transaccional, descriptiva correlacional. En la muestra del estudio participaron 32 docentes del nivel secundaria, primaria e inicial, seleccionados mediante la técnica de muestreo de tipo censal, administrativamente. Se recabó datos utilizando el cuestionario para ambas variables. La hipótesis fue demostrada por medio de la prueba de Pearson que concluyó que sí, existe relación positiva alta entre clima institución y el desempeño docente, como presenta dicho estudio.

Cueva (2017), investigó “*El clima institucional y el desempeño docente de la Institución Jorge Chávez - Tacna*”. El estudio se dio inicio por formularse el

objetivo general: Identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente. El tipo y diseño de la investigación fue el descriptivo correlacional. En el estudio participaron 46 profesores de la I.E. Jorge Chávez de Tacna. Para la recolección de los datos que se utilizaron los dos cuestionarios, a fin de medir el nivel de relación del clima institucional y desempeño laboral. En cuanto a la estadística se usó el software estadístico SPSS. versión 24 arribando a las conclusiones. Concluyendo finalmente, que hay relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Jorge Chávez de Tacna.

Barriga (2017), en el estudio titulada: *Clima institucional y el desempeño docente de la universidad "Jaime Bausate y Meza" de Jesús María- Lima, 2017*. El objetivo general formulado fue: determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en la citada Universidad. En la metodología, presentó el estudio básico, correlacional, causal no experimental. Sus variables fueron: Clima institucional y desempeño docente. La población total fue 80 docentes y como muestra del estudio se tomó a 40 profesores. El diseño fue correlacional, transeccional, bivariado, transversal y causal. La toma de datos se realizó a partir de cuestionarios estructurados para la medición de variables como: El clima institucional con sus dimensiones: Diseño organizacional, talento humano, y sobre todo una gran organización. La variable sobre el desempeño docente con sus dimensiones como: Responsabilidad del desempeño, capacidad pedagógica, resultados de la labor educativa y relaciones interpersonales, ello se aplicó una muestra de 40 profesores. Los instrumentos contaron con la validez y confiabilidad. La hipótesis fue: El clima organizacional se relaciona entre desempeño docente. Encontrándose que el Rho de Spearman es buena 0,755 y el p valor es de 0,001;

entonces, existe alta relación y con un nivel significativo menor que 0,05, con un sentido se desecha la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna donde el clima institucional tendría una relación entre el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” de Jesús María.

Torres y Zegarra (2016) Analizaron la correlación existente en la tesis: “*El clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno*”. El estudio se dio inicio por formularse el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. Se trabajó con una muestra de 133 profesores. Para dicho trabajo emplearon el enfoque cuantitativo, con un análisis correlacional, con el estadístico r Pearson. El instrumento empleado fue un cuestionario. Se llegó a concluir que la investigación sí existe nivel significativo en un 5% con una relación ($r=0,828$) ($t=16,90$), el clima organizacional y el desempeño laboral I.E. Puno. Se determinó que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que perciben todo personal docente y los estudiantes.

López (2017), en su investigación: “*Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Universidad de Piura de la Facultad de Ciencias en la Educación*”. Para el efecto, el investigador se formuló como objetivo general, identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Universidad de Piura, la facultad de ciencias en Educación. En la metodología utilizó el estudio básico, transversal, no experimental y su muestra de 31 profesores universitarios. Los resultados de la dimensión la motivación con una relación entre la dimensión relaciones interpersonales con un coeficiente de 0.544 lo cual se puede demostrar una correlación moderada. Dando cuenta que dentro

de la institución en general, hay un valor muy interesante en la ejecución de las labores de los docentes que tiene un peso especial “El Espíritu de Cuerpo”, donde la gran mayoría de docentes están a gusto y se integran, por ende, desarrollan bastante las relaciones interpersonales, por tanto, es suficiente que se motive interna o externamente para que se fortalezca esta dimensión de las relaciones interpersonales, y la dimensión de participación tuvo un valor r de 65.44 que presenta una correlación moderada.

2.1.2 Antecedentes a nivel internacional

Garg y Talwar (2017), abordamos el estudio “*El clima institucional y el desempeño laboral en el ámbito educativo*” investigación realizada en India. Los autores se formularon el objetivo para identificar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en el ámbito laboral. Para alcanzar el propósito tomaron como muestra a 100 profesores y estudiantes; como instrumento emplearon el cuestionario, dividido en tres dimensiones: cultura organizacional; desempeño laboral e información demográfica. Los investigadores concluyeron que el clima laboral es realmente importante y el apropiado para que los trabajadores estén satisfechos y comprometidos con la labor que desempeñan y con la institución.

Paredes (2017), realizó el trabajo de investigación “*La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*” de la Universidad Anáhuac. La investigación fue con el objetivo de conocer la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en el salón de clase, en preescolar en México con una población de 72 estudiantes, entre ellos 60 fueron profesores; 12 directivos, que a través el coeficiente de correlación de

Pearson se relacionan las variables con la misma. Se empleó el Alpha de Cronbach a los resultados hallados para corroborar la confiabilidad de los instrumentos. En dicha medición se evidenció que existe una relación alta entre las dimensiones de clima laboral y desempeño docente a nivel global de la evaluación, también con dimensiones específicas de las mismas variables. Obteniendo un alto nivel con la correlación de confianza de 789 que demuestra ser positivo y tiene un nivel de significancia $p < 0.05$ que da cuenta que existe un grado de satisfacción en dicha organización.

Medina (2017), realizó el estudio: *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”*. Universidad Andina Simón Bolívar en Ecuador. Se formuló el objetivo para determinar si el clima organizacional con el desempeño en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán de Quito. En el estudio se utilizó el cuestionario como instrumento, y como muestra de estudio se tomó a 60 docentes; dicho estudio fue con un diseño correlacional y de tipo descriptivo. Las conclusiones fueron: El clima organizacional y el desempeño docente se ven de manera complicadas, sin embargo, esto es necesario intervenir de forma pertinente con el propósito de obtener un buen clima con los colaboradores en cuanto el clima organizacional y el desempeño docente en el ámbito laboral para una mejora de quienes trabajan y se propicie el respeto en su institución.

Corrales y Sosa (2017) realizaron el estudio de investigación: *“Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de Los Andes”*, Universidad de Enfermería, Nutrición y Medicina de la facultad de Medicina. Venezuela. En la siguiente investigación se formuló el objetivo de identificar la correlación entre el clima

organizacional y desempeño docente en la ULA. Como metodología, realizaron el estudio de nivel básica, transversal, no experimental. Se empleó la estadística correlacional y de regresión, de tipo descriptivo y de campo. Su población fue conformada por 311 profesores y con una muestra de estudio seleccionaron a 86 profesores, donde concluyen que la dimensión de comunicación tuvo un grado más elevado, por ende, facilita al profesor cumplir sus tareas, esta hace posible que haya una correcta coordinación y organización entre los trabajadores. Dicho trabajo permitió que se valore lo importante que es generar un clima organizacional correcto, siendo así, esto contribuye a una mejor labor docente y la educación de la institución. Por tanto, es necesario acomodar la estructura de la institución sobre las funciones de la universidad, que ello facilite a una buena coordinación y realización de las decisiones institucionales.

Álvarez (2017), la presente investigación *“El Clima Institucional como factor determinante en el Rendimiento Académico de los alumnos de la Institución Educativa Simona Duque Del Municipio De Marinilla”*. Colombia. El investigador se formuló el objetivo general de determinar la relación significativa del clima institucional como factor determinante y el rendimiento académico de los estudiantes. El autor concluye que: Si existe relación entre el clima institucional y el rendimiento académico en los estudiantes, I. E. Técnico Industrial Simona Duque de Colombia, puesto que se planteó la teoría y al aplicar el instrumentos de investigación, señalaron que las circunstancias positivas de trabajo, personal y familiar hacen posible un buen rendimiento académico, sumando a ello la valiosa labor que imparten los docentes desde la gestión dirigida por los directivos, con la asistencia eficiente de los involucrados en la Institución Educativa.

2.2. Bases teóricas o científicas

Para poder señalar el problema en la teoría correspondiente se hace necesario manifestar que existen diferentes conceptos que tienen diversos planteamientos. En tal sentido, dicha diversidad de concepciones se presenta a continuación:

2.2.1. Clima o comportamiento organizacional

Según (Schermerhorn 2004) “El clima o comportamiento organizacional es el estudio de los individuos y grupos dentro de las organizaciones”.

La variedad de la potencia profesional contiene los contrastes en cuanto a características demográficas, género, capacidad física y edad.

El aprendizaje organizacional, se define como el proceso que adquiere conocimientos y se la aprovecha la información para el éxito de acuerdo a las situaciones cambiantes.

El objetivo primordial de las organizaciones, es pues crear bienes o servicios para así satisfacer las necesidades de los consumidores.

Uno de los aspectos más importantes del Comportamiento Organizacional es el capital intelectual, el cual está representado por los conocimientos, la experiencia y la dedicación de la potencia laboral de una institución. Se considera también los recursos humanos con manejo de la tecnología que es indispensable porque son quienes llevan a cabo la labor que ayuda a las organizaciones a lograr su misión.

a) El comportamiento organizacional y la administración

El administrador tiene un gran reto que lo conlleva a distintos compromisos de desempeño. Los administradores son los responsables de apoyar al esfuerzo de la labor de los trabajadores, como líder de equipo asume con responsabilidad su trabajo que se logra con los esfuerzos de todo el personal.

b) El proceso administrativo

Un administrador eficaz es aquel cuyo equipo organizacional logra sus metas y objetivos de manera permanente, es quien mantiene a sus miembros comprometidos, aptos y entusiastas; para el efecto, se tiene en cuenta dos aspectos: la satisfacción laboral que responde a la pregunta de cómo se sienten las personas con su trabajo y el escenario de trabajo, y las tareas, el desempeño de tarea, que tiene que ver con la calidad y cantidad de trabajo producido.

Un buen administrador cumple cuatro funciones como: el planeamiento (establecimiento del rumbo), la organización (considerando recursos y sistemas), dirección (crea entusiasmo en la fuerza laboral) y control (asegura los resultados deseados).

c) Las habilidades y aptitudes administrativas

Las habilidades son las capacidades de se traducen en los conocimientos con respecto a la acción para lograr el desempeño anhelado.

La habilidad técnica, es la capacidad que permite desempeñarse en actividades especializadas.

La habilidad humana, es la capacidad de laborar bien con otras personas, es el requisito fundamental para lograr un buen trabajo administrativo y liderazgo en equipo, un aspecto muy importante es la inteligencia emocional.

La habilidad conceptual, es la capacidad que tiene la persona para realizar un análisis y resolución de problemas complejos.

d) La ética y el comportamiento organizacional

La conducta moral ética tiene que ver con lo que moralmente se acepta como “buena” y “correcta”.

Los dilemas éticos, son situaciones en la cual una persona debe decidir si hace o no algo que, aunque en beneficio para ella o la organización, o para ambas, puede considerarse como no ético.

La responsabilidad social en la organización:

La responsabilidad social está relacionada con las conductas éticas en el lugar de trabajo; pues es una obligación de la organización para comportarse en forma ética y moral pues es el punto fundamental para convivir en sociedad.

El trabajo y la calidad de vida:

El comportamiento organizacional busca ideas prácticas que brinden ayuda a las organizaciones a fin de lograr resultados para un buen desempeño, teniendo en cuenta que la actuación tiene que ser éticas y socialmente responsables. Recordando que el buen desempeño en cualquier escenario de trabajo de las instituciones puede y debe conseguirse por medio de altos niveles de satisfacción laboral.

El Clima institucional, según MINEDU (2017), es la “Percepción que tienen los miembros de la institución educativa, respecto de las condiciones en las

que se desenvuelve ésta, y que se deriva del tipo de interacciones sociales y de las características”.

Según Álvarez (2000), quien define que el clima organizacional tiene como resultado que el personal realiza acciones sobre un contexto objetivo. Respeto mutuo, una buena comunicación, pertenencia, valores, aceptación, ánimo mutuo y atmósfera amigable en relación con la satisfacción laboral, estos son factores que determinan una buena productividad a partir de un buen clima favorable para el buen rendimiento.

(Martin, 2000 p. 55), señala: El ambiente de trabajo o clima institucional en las entidades, influye en los procedimientos de organización y de gestión, así también los que tiene que ver con el cambio y la innovación. Este es pues, la zona donde confluye el personal de una comunidad educativa, a partir de ello se dinamiza las circunstancias del ambiente de trabajo y por ende, caracteriza a cada entidad.

El clima institucional tiene que ver directamente con el bienestar laboral dentro de la institución educativa, se da inicio en las diversas convivencias en el diario vivir con los integrantes en la entidad. Este clima tiene relación con las creencias, actos, valores y motivación de los trabajadores.

Rivas (2007), señaló “El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima”

Rivera (2008), expresa “El clima es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o

desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”
(p.40).

2.2.2. Dimensiones del clima Institucional

El Clima Organizacional tiene diversas dimensiones, es así que para la presente investigación se han considerado algunas.

Martín (1999), afirmó que el clima institucional o también llamado espacio de trabajo diferentes instituciones son realmente primordial y determina el buen ambiente organizativos. Propone las siguientes dimensiones:

➤ Dimensión 1. La comunicación

Para Martín (1999) Si la organización es eficaz se cuenta la buena comunicación, es decir, no existen equipos sin comunicación, entendiéndose a la comunicación como el que se transmite, más no así, sólo como la transmisión de significados entre los trabajadores que laboran en una determinada institución, todo ello, centrado en una buena organización con buenas propuestas de mejora.
(p.6).

Según Pérez (2012), “Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones”

Así también, (Ramírez, 2000, p. 13). Expresa sobre la forma de comunicación de las entidades, entre ellas las instituciones educativas:

Se debe de promover la comunicación efectiva y ello se logrará cuando el que ejerce el liderazgo escucha y se expresa asertivamente

con los trabajadores, teniendo en cuenta la comunicación podría ser un instrumento diverso “si está bien usada, contribuye a propiciar un ambiente confiable y de unidad del líder con su personal, en cambio, utilizada negativamente puede causar decepción, desánimo, indignación y crear un clima que destruya al ambiente laboral.

➤ **Dimensión 2. La motivación**

Para determinar el clima en una organización, una de las piezas claves es la motivación.

Para Robbins (1987), “El deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad”.

Según Marina (2011), el estudio de motivación interna propicia la lealtad en las organizaciones, pues es ella que se mantiene a largo plazo. Si en las organizaciones sólo se promueven estímulos que se basan en elementos particulares del ser humana como, por ejemplo: los sueldos elevados, los bonos, el personal que labora en la institución si se concentra sólo en ello, puede perder la motivación interior. En consecuencia, si sólo se promueve la motivación externa, pasado el tiempo, los trabajadores valorarán solo ello y, por ende, se perderá la identificación con la camiseta en la organización y la mística que los caracteriza. Por tanto, una de las maneras de mantener la motivación hacia la institución es que se priorice y satisfaga los deseos internos de los trabajadores, pues ello generará una buena motivación interna y un auténtico compromiso. (p.16)

Para Aldave (2008), La motivación es un aspecto psicológico a tener en cuenta, pues ello se relaciona con el crecimiento y evolución de los seres humanos. La motivación se caracteriza por la interacción entre las personas con las diversas situaciones que se presentan, no es en sí un rasgo personal, por ello, la motivación en una persona puede cambiar en diversos momentos y circunstancias y variar de una persona a otra. (p.19)

➤ **Dimensión 3. La participación**

Martín, (1999), Definida como nivel personal y otros miembros de la organización se involucran con las tareas programadas por la institución, en las horas colegiadas en equipos de trabajo. Ello ayuda a efectuar una buena labor en equipo, por ende, tiene influencia directa en el desempeño laboral, pues depende de ello para que el maestro se involucre y participe con sus pares, padres de familia y estudiantes. Tiene que ver en el grado de involucramiento de los miembros de una organización; es decir, es la muestra del trabajo en equipo, la frecuencia con las que se reúnen, es el grado de involucramiento en su función docente. (p.58).

La participación en una institución tiene que ver con el mayor o menor grado de coparticipación entre los trabajadores, pues ello influye en la toma de decisiones, así como también, de ello depende su participación en la gestión y control de la organización.

➤ **Dimensión 4. La confianza**

De acuerdo a Martín (1999), “Las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es

decir, los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante”

Según, (Bolle, 1998, p. 83):

L fortaleza de las instituciones y las normativas se anticipa un comportamiento positivo dentro de la institución. La confianza de las personas en las identidades se va construyendo cuando se denota que son gestionadas con honestidad. En tal sentido, la confianza se interpretar a la integración de las personas o individuos hacia un comportamiento de confianza en la institución.

2.2.3. Desempeño docente

La variable desempeño docente en su base teórica, se aborda priorizando el Marco del Buen Desempeño Docente, emitido por resolución Ministerial (2013), y considerando con el objetivo principal del documento que está dirigida a la mejora de los aprendizajes y buena calidad Educativa.

El Marco del Buen Desempeño Docente, tiene sus bases para el tercer objetivo estratégico del Ministerio de Educación: Mejores docentes ejercen profesionalmente la docencia. Por ello, se ha organizado en dominios, competencias y desempeños que todos los maestros del Perú deben cumplir el ejercicio de la docencia: los (4) dominios que conforman (9) competencias, al mismo tiempo tienen cuarenta (40) desempeños.

Considerando que estos cuatro (4) dominios están organizados de la siguiente manera: el primer dominio tiene que ver con la planificación, es decir la preparación para la enseñanza, el segundo dominio da cuenta del proceso de la

enseñanza en el salón de clase de la institución educativa. El tercer dominio describe la relación de la labor de la escuela con la comunidad y la familia. El cuarto dominio conforma la descripción adecuada del profesor y el crecimiento en su profesión.

Dichas exigencias en el ámbito pedagógico se relacionan con la necesidad de tener profesores “destacados”, para así poder ayudar a los estudiantes a adquirir conocimientos, habilidades y actitudes que promuevan un buen desenvolvimiento en la sociedad actual, con cambios tecnológicos.

Es así que los docentes tienen un compromiso muy elevado con la educación peruana, sabiendo que nuestros estudiantes tienen muchas limitaciones en cuanto a ambientes, infraestructura, a pesar de ello, se tiene que garantizar el éxito del estudiante “Centrado en el aprendizaje”, es decir, focalizado en un aprendizaje profundo que exige que los alumnos realicen procesos de pensamiento complejo y desarrollen procesos metacognitivos para llegar a ser autorreguladores de su propio aprendizaje. El estudiante también tiene el compromiso de reflexionar sobre sus aprendizajes.

Así también, Trahtemberg, agrega: “desde 1960, que nuestra realidad en cuanto a educación ha decaído, uno por el aspecto salarial y otro por la formación y actualización docente el cual tiene influencia en la calidad docente”.

Teniendo en cuenta los aspectos descritos, es importante retomar el concepto del desempeño docente, como un componente importante en el sistema educativo nacional, buscando en principio la mejora desde un replanteamiento en la formación del profesional en la docencia, el ambiente laboral, el salario que percibe, los materiales educativos, la infraestructura, entre otros y no sólo para el

docente, sino también para el estudiante, considerando su alimentación como condición básica para el aprendizaje.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

➤ El marco del buen desempeño docente

Documento muy importante para la buena dirección de las I.E. de acuerdo al direccionamiento descentralizada, de forma participativa, correcta y orientada a muy buenos resultados; viendo a una meta hacia un buen clima escolar como un sistema, como un grupo que se interrelacionan garantizando el logro de los objetivos planteados; según el enfoque por resultados como base del desempeño.

➤ Clima institucional

Son las características psicológicas y sociales de una institución, los cuales están determinados por partes estructurales, funcionales y personales de la organización, que otorgan una característica particular a dicho centro integrados en un proceso dinámico específico.

➤ Involucrar al estudiante

Se refiere al involucramiento con respecto al accionar de los estudiantes para el colegio, las relaciones interpersonales en el colegio y su predisposición para el aprendizaje. Se da a través de la participación en las diversas actividades escolares y sobre todo el sentimiento de conexión. Implica que los estudiantes se involucren en las tareas académicas y no académicas, que construyan amistad en la institución y mantengan buena relación con profesores, desarrollando pertenencia e identificación

con la institución y sobre todo identificación con la ética regida por el colegio; implica además sientan inclusión, aceptación y apoyo de los miembros de la I.E. (Fredricks, Blumenfeld y Paris, 2004; Goodenow, 1993).

➤ **Promueve el razonamiento**

Plantea tareas del aprendizaje e interacción pedagógica que estimula a la creatividad y amplía las nuevas ideas propias de comprender principios, establecer relaciones conceptuales o desarrollar estrategias.

➤ **Evaluar**

Este término evaluar proviene del francés *évaluer*, y significa “determinar el valor de algo”. Evaluar es una acción y opinión para entablar, considerando normas, valor, importancia o lo que significa algo. Se aplica a diferentes áreas de la actividad de los humanos: educación, industria, salud, psicología, gestión empresarial, economía, finanzas, tecnología, etc. Por ello se pueden evaluar varias actividades.

➤ **Propicia un buen ambiente**

Un buen ambiente escolar favorece una convivencia sana. Esto es una cuestión que preocupa a todo el personal educativo, familias y sociedad en general, ya que es una medida preventiva para minimizar y solventar con eficacia los conflictos escolares.

La convivencia es un factor fundamental en el desarrollo integral de cada persona porque se trata del contexto social, cultural y afectivo en el que estamos

inmersos y en segundo lugar, porque aprender a convivir es una de las competencias que todo individuo debe adquirir como parte de una sociedad.

➤ **Regula el comportamiento**

Dentro del ámbito educativo se desarrollan los comportamientos, basados en un reglamento interno, normas de convivencia que deben estar bien estipuladas para el estudiante. El ente educador tiene la labor de comunicar y detallar los comportamientos no contemplados y así puede redireccionar y ser mejorado con el apoyo de mecanismos formativos de acompañamiento, autorregulación de sus emociones y por consiguiente se pueda desarrollar una clase sin pasa tiempos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

En seguida, formulamos la siguiente hipótesis general y las específicas; por cuanto nuestro enunciado es una proposición afirmativa. (Supo, J. 2014 p. 2) “El enunciado del estudio se relaciona con la presencia o ausencia de la hipótesis: si el enunciado es una proposición, nuestro trabajo llevará una hipótesis; pero si no lo es, no lo llevará”

3.1. Hipótesis general:

Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa de Wari Vilca de Huayucachi.

3.2. Hipótesis específicas:

- a. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.
- b. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.
- c. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión confianza y el desempeño en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.
- d. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

3.3. Variables

Son dos las variables :

Variable 1 : Clima institucional.

Variable 2 : Desempeño docente.

Matriz de operacionalización de variables

Variab	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima institucional	Martin (1999) El clima institucional es un ambiente grato de trabajo en las diferentes instituciones u organizaciones, que esto influye en los procedimientos de organizaciones y de gestión, se considera realmente importante porque determina el buen ambiente de cambio e innovación.	La variable se investigó por medio de un instrumento y, el resultado se obtuvo a través del procesamiento estadístico de sus indicadores: comunicación, motivación, confianza y participación.	Comunicación	Fluidez en la comunicación	Ordinal – lickert 5.Muy alto 4.Alto 3. Regular 2. Bajo 1. Muy bajo
				Aceptación de propuestas	
				Funcionalidad de las normas	
			Motivación	Horarios	
				Nivel de satisfacción en la IIEE.	
				Reconocimiento al trabajo	
				Precepciones sobre prestigio profesional	
				Grado de autonomía	
				Motivación	
				Relaciones interpersonales	
			Confianza	Grado de confianza	
				Grado de sinceridad	
				Respeto por los espacios	
				Buen trato	
Reuniones					
Participación	Participación en las actividades				
	Grado de participación				
	Grupos				
	Trabajo en equipo				
V2: Desempeño docente	MED (2017) El maestro desarrolla diversas actividades como desempeño docente en los aprendizajes de los estudiantes, dichas actividades se evalúan para determinar el buen o mal desempeño que demuestre cada docente.	Operacionalmente, se investigó la variable a través de un instrumento y las dimensiones para el desempeño docente.	Desempeño 1: Involucrar activamente a los alumnos en el proceso de sus aprendizajes	Acciones del profesor para propiciar el interés y/o participación de los alumnos en las tareas de aprendizaje.	IV Nivel = destacado III Nivel = Suficiente II Nivel = En progreso I Nivel= muy deficiente Ficha de observación
				Cantidad de alumnos involucrados en la sesión de aprendizaje.	
				Acciones del profesor para apoyar a la comprensión del sentido e importancia y/o la utilidad del aprendizaje.	
			Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	Tareas e interacciones (entre docente y alumnos) que propician de forma afectivamente y el pensamiento crítico.	
				Desempeño 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para la	

			retroalimentación de los alumnos y la adecuación de su enseñanza.	Calidad de la retroalimentación que el profesor otorga y/o adecuación en las tareas ejecutadas para cada sesión de aprendizaje, partiendo de las mismas necesidades encontradas en los aprendizajes.	
			Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Otorgar un buen trato con respeto y muy buena aceptación con los alumnos.	
				Demostrar cordialidad, atención y afecto que transmita el profesor.	
				Transmitir comprensión y empatía del profesor frente a los requerimientos afectivos o físicos de los alumnos.	
			Desempeño: 5 Regula positivamente el comportamiento de los alumnos.	Mecanismo que usa el profesor en las normas de la conducta y propiciar que se respeten las normas de convivencia en el aula en los aspectos negativos y positivos en el maltrato escolar.	
				Eficiencia donde el profesor complementa acciones para modular la conducta de los alumnos, traducida en la mayor o menor continuidad para desarrollar la sesión.	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El enfoque se utilizó fue cuantitativo en la presente investigación , porque se utilizó la estadística para el procesamiento de los datos obtenidos mediante los cuestionarios, así como realizar la contrastación de hipótesis. Tal como lo sostienen los investigadores Del Cid, Sandoval y Méndez en el (2011), quienes afirman que “la investigación cuantitativa es seria; los datos cuantitativos permiten hacer tablas y gráficas que ilustran adecuadamente un fenómeno” (p.23).

El método general de la presente tesis es el método científico. Hernández, et al. (2014, p. 89) “método científico es el conjunto de reglas que señalan el procedimiento para llevar a cabo una investigación, cuyos resultados sean aceptados como válidos por la comunidad científica”. Asimismo, reafirma: “El método científico es la lógica general tácita o explícitamente empleada para dar valor a los méritos de una investigación”.

Además, como métodos específicos se utilizó a los siguientes:

A. Método analítico – sintético

De acuerdo a Bernal, C. (2010) “El método analítico-sintético, estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarla en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis)” (p. 60). Este método nos sirvió para desarrollar la formulación y el planteamiento del problema de

investigación, ya que nos permitió evaluar cada uno de las dimensiones consideradas en el desempeño del docente.

B. Método descriptivo

En la elección de este método resaltamos a Valderrama, S. (2015) quien menciona que este método “Consiste en describir un hecho o fenómeno en cuanto a sus características, cualidades o relaciones exactas entre sus elementos” (p. 81). En el desarrollo de nuestra investigación, este método nos permitió describir minuciosamente las variables y sus dimensiones de clima institucional y el desempeño docente con sus dimensiones.

C. Método estadístico

(Oseda, 2014. p. 85), sostiene que el método estadístico: “consiste en el análisis e interpretación de los datos que han sido reunidos con un propósito definido, el de comprensión y solución de problemas importantes”

En esta investigación se utilizó la estadística descriptiva como método específico, porque se empleó las estadísticas de centralización con una desviación típica, la varianza, así mismo las frecuencias y porcentajes para observar los niveles de cada dimensión de las variables del estudio y hacer la contrastación de hipótesis utilizando el estadígrafo con la prueba Rho de Spearman.

4.2. Tipo de investigación

Por su finalidad, la presente investigación es de tipo aplicada. (Sánchez y Reyes, 2015, p. 37), afirman: “La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar,

para construir, para modificar; puesto que se trata de poner en práctica los conocimientos científicos de valor universal en una muestra de la población”. Los mismos autores afirman:

“Tanto la investigación básica como la aplicada a través de sus resultados se enriquecen una a otra; es decir los resultados de la investigación básica permiten lograr adecuadas investigaciones aplicadas y a su vez, los resultados de la investigación aplicadas pueden ayudar a construir nuevos trabajos de investigación básica” (P. 37).

Además, en el proceso de recolección de los datos se puso en práctica una serie de procedimientos ceñidos a la investigación científica, como la aplicación de la prueba piloto, el uso de técnicas e instrumentos debidamente validados y confiabilizados; luego, el procesamiento e interpretación de los mismos.

4.3. Nivel de investigación

De acuerdo al carácter del presente estudio es correlacional, porque mide la correlación existente: Clima institucional y desempeño docente; asimismo, permitió conocer el comportamiento de cada una de las variables estudiadas.

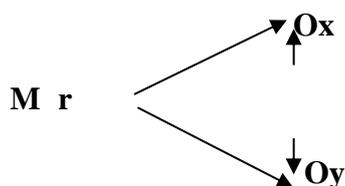
Según Hinojosa (2017), “el nivel correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.” (p. 115-117). Por lo que la presente investigación, se basó en la descripción del fenómeno relacionada al clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca del distrito de Huayucachi como la consecuencia de la interacción de estas, desde la perspectiva fenomenológica de establecer el nivel de correlación.

Bernal (2016, p.147) afirma: “La investigación correlacional tiene como propósito examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales”

4.4. Diseño de investigación

El diseño específico es descriptivo - correlacional, porque se buscó establecer la asociación de las variables: El clima institucional y desempeño docente, ya que de acuerdo a Fernández, Hernández y Baptista (2014) busca la descripción de las dimensiones de cada constructo y calcular la asociación de los indicadores estudiados. Al mismo tiempo, el estudio fue transversal por su alcance temporal, porque el recojo de información mediante el cuestionario se dio en un solo momento del proceso investigatorio.

Esquema del diseño:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación del clima institucional.

Oy = Observación del desempeño docente.

r = Correlación entre las variables

4.5. Población y muestra.

El estudio se realizó en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

La población estaba constituida por 42 docentes del nivel secundario que laboran en la citada Institución Educativa. Según se constituyen la muestra de los mismos docentes, por ser una investigación con un diseño correlacional.

Se muestra la siguiente tabla:

NIVEL EDUCATIVO	N° DOCENTES
Secundaria	42
TOTAL	42

Fuente: Elaboración de la autora

La muestra poblacional que se llegó a utilizar es de tipo no probabilístico, censal. Según López (2008), “La muestra censal es aquella porción que representa a toda la población” (p. 123).

La población indica como muestra censal, con un universo simultáneo, muestra y población que constituye el número de docentes. Reyes y Sánchez (2017), se utilizó, la técnica concerniente al muestreo censal, que menciona lo siguiente: “cuando la encuesta recoge información de toda una población determinada se le denomina censal”. En efecto, se ha aplicado el instrumento de encuesta a todos los docentes que trabajan en la I.E, Wari Vilca de Huayucachi, determinado administrativamente por la dirección, mediante el cuadro de Asignación de Personal de la Institución.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos del clima institucional se ha utilizado la encuesta, mediante preguntas abiertas y cerradas. Como instrumento se aplicó el cuestionario de tipo Lickert, con cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. Este instrumento consta de 30 ítems que mide la situación la variable de

clima institucional, en una escala ordinal: muy bajo (1), bajo (2), regular (3), alto (4), muy alto (5). Su aplicación tiene una duración de 30 minutos, aproximadamente.

Álvarez (2017), afirma: “se determina que existe una relación directa entre las dos variables, de estudio, se presentan los datos informativos de manera teórica, así como práctica en virtud del cual, los instrumentos nos conllevan a las óptimas condiciones.

Para recolectar los datos sobre la variable desempeño docente, aplicó una ficha de observación que recoge información, los cinco desempeños que debe realizar el docente: Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje; desempeño 2: promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico; desempeño 3: evalúa el progreso de los aprendizaje para retroalimentación con los estudiantes y adecuar su enseñanza, desempeño 4: propicio un ambiente de respeto y proximidad; desempeño 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudios . Este instrumento consta de 4 niveles de logro: Nivel I: muy deficiente; nivel II: en proceso; nivel III: suficiente y nivel IV: destacado.

Torres y Zegarra, (2016), señalan: “El desempeño docente se relaciona con las funciones a cumplir los docentes, está definido por factores relacionados al profesor, alumno y al entorno; de ello depende la calidad en la educación y se relaciona con el desempeño que demuestre cada docente”.

4.6.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Hernández, et al (2014), “Todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez. La confiabilidad de un instrumento para recolectar datos se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La validez, en términos

generales se refiere al grado en que un instrumento realmente obtiene los datos que pretende obtener”.

A. Validez

Se determina la validez de los instrumentos aplicados, se ha considerado la opinión de Juicio de Expertos, quienes revisaron, evaluaron, corrigieron y aprobaron los instrumentos.

Para la validez del cuestionario se consideró los siguientes aspectos:

- Pertinencia: Este ítem corresponde a la definición teórica formulada.
- Importancia: Este ítem es fundamental para señalar al participante, tamaño, específico del constructor.
- Claridad: No existe problema alguno al enunciar el ítem, es conocido, preciso y directo.
- Idoneidad: Los ítems son planteados y sirven para medir las dimensiones.

B. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento que midió la variable clima institucional, se verificó utilizando el Alfa de Cronbach, sus roles son las categorías de Mintzberg. Este instrumento cuenta con fiabilidad internacional y se utilizó en varias investigaciones realizadas en diversas instituciones, por tanto, los resultados obtenidos apoyan la consistencia de los instrumentos.

Hernández (2014), manifiestan “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su acción repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”.

Asimismo, para corroborar la confiabilidad del clima institucional a través de un cuestionario se realizó la prueba piloto en el 10% de los maestros de la misma Institución Educativa. El resultado de la aplicación, procesado con el software SPSS-V24, Alfa de Cronbach fue de 0,945 de confiabilidad.

Para el efecto, se utilizó la siguiente fórmula a fin de medir la confiabilidad, propuesto por Hernández y Col (2006).

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

En la que:

- S_i^2 Significa la suma de la varianza de los ítems.
- S_t^2 Es los valores de la varianza en total que se observan. Mejor dicho, la varianza completa de las filas.
- k es la cantidad de los ítems.

La siguiente interpretación es la escala del coeficiente del coeficiente de la confiabilidad de (α) son:

De -1 a 0 No confiable

De 0.01 a 0.49 Confiabilidad baja

De 0.50 a 0.74 Confiabilidad moderada

De 0.75 a 0.89 Confiabilidad fuerte

De 0.90 a 1.00 Confiabilidad alta

Fiabilidad:**Escala: ALL VARIABLES**

Resumen del procesamiento de casos:

		N %	
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

La eliminación de la lista se basa en el procesamiento de las variables.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,945	30

4.7. Técnicas del procesamiento y análisis de datos

Se pidió permiso a la Institución Educativa “Wari Vilca” del distrito de Huayucachi, provincia de Huancayo de la región Junín por medio de una solicitud, para poder acceder a la Institución y aplicar los instrumentos. Ya autorizada, se aplicó el instrumento (cuestionario) a los 42 docentes, informándoles sobre el objetivo del estudio a realizarse en esta I.E. y la firma del consentimiento informado.

Los datos obtenidos de las respuestas de los 42 profesores encuestados, fueron procesados estadísticamente y analizados.

A continuación, se procesó los resultados con el software SPSS-V25. Se tiene la muestra en las tablas de frecuencia del análisis descriptivo, en los porcentajes y gráficos estadísticos, determinándose el grado de relación entre el clima institucional y desempeño docente.

Para contrastar la hipótesis, se cuantificó por medio del (Rho de Spearman), considerando a las variables. También, determinar la correlación del coeficiente se usó la formula:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n-1)}$$

En la que:

R = Coeficiente de correlación

n = Cantidad de filas apareadas

d = Diferencias entre las filas pares

Se consideró el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) permitió entablar el grado de error del investigador puede aceptar.

$$R = 0,675$$

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Se consideró los aspectos que determina el Reglamento General de investigación de la UPLA. De acuerdo al Capítulo IV, el Art. 27° referente a la Ética de Investigación que da a conocer en el Art. 4° del código en una investigación científica:

a. Protección de la persona y de diferentes grupos étnicos y socio culturales.

La relación en la encuesta aplicada con 42 docentes de la I.E. de Wari Vilca en la presente investigación, quienes brindaron el consentimiento informado, asegurando la confidencialidad, privacidad de la información y cumpliendo los principios éticos.

b. Consentimiento informado y expreso.

A los docentes se les pidió completar las encuestas, explicándoles nuestra finalidad, ya que se quiere saber la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE. Wari Vilca de Huayucachi y que voluntariamente firmaron la solicitud de consentimiento informado previo al desarrollo del cuestionario.

c. Beneficencia y no maleficencia.

En cuanto al trabajo de investigación nuestra principal prioridad ha sido salvaguardar la integridad y la salud de los docentes que participaron en dicha investigación para evitar algún daño físico o psicológico.

d. Protección al medio ambiente y el respeto a la biodiversidad.

La investigación no involucra al medio ambiente y la diversidad ambiental de nuestro entorno.

e. Responsabilidad.

El trabajo de investigación garantizó el principio de la veracidad de los resultados, partiendo de la buena relación entre los docentes y el personal directivo.

f. Veracidad.

Con respecto a la veracidad los resultados reflejan la conducta de las variables conforme fueron observadas, dicha información brindada por los docentes en las encuestas fue procesada confidencialmente, respetando la

privacidad. En cuanto al ya citado en el Art 28° se precisa las normas de la conducta ética por la responsable de la presente investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

Descripción de resultados

El estudio de la presente investigación muestra la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca, del distrito de Huayucachi. A continuación, se presenta el resultado obtenido.

5.1. Resultados del Clima institucional

Se presenta el resultado de la escala clima institucional aplicado a los 42 profesores participantes del estudio.

Tabla 1 Estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del clima institucional.

Dimensiones	Estadígrafos				
	Media	Desviación estándar(s)	Coef. de variación	Mínimo	Máximo
Comunicación	19,98	4,07	20,37%	12	26
Motivación	22,24	5,56	25,00%	10	31
Confianza	15,90	3,90	24,53%	7	23
Participación	39,26	8,05	20,50%	25	56

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1 se ve el puntaje más alto y el promedio muestra la dimensión Participación (39,26), seguido de las dimensiones Motivación (22,24) y Comunicación (19,98) y en la dimensión Confianza (15,90) se halló un promedio. En cuanto a la desviación estándar del promedio obtenido la cual se observa más dispersión en los puntajes de la dimensión Participación (8,05) y hay menor dispersión en la dimensión Confianza (3,90). En la dimensión Motivación (25,00%) se presenta más variabilidad de los puntajes y en la dimensión Comunicación (20,37%) se da la menor variabilidad,

también se observa que en las cuatro dimensiones del Clima institucional porque los coeficientes de variabilidad son menores al 33,33% por tanto, homogéneos.

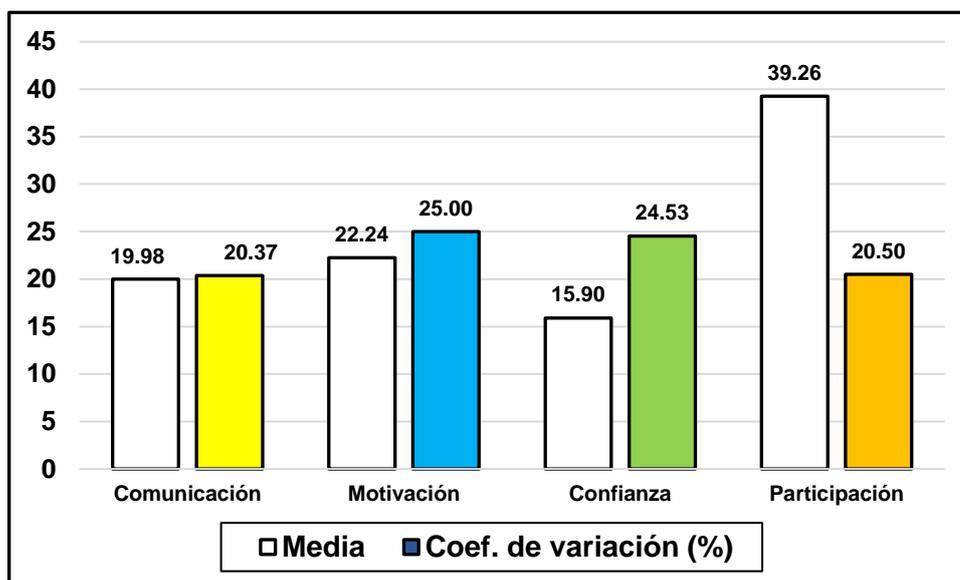


Figura 1 resultados de Clima institucional según sus dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2 Estadígrafos de los puntajes del Clima institucional

Estadígrafos	Valor
Media aritmética	97,38
Desviación estándar (s)	19,58
Coefficiente de variabilidad	20,11%
Mínimo	62
Máximo	133

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 se puede observar que el ha obtenido un puntaje del Clima institucional obtenido de la opinión de los 42 profesores de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi es de 97,38 puntos en la medida de la escala de 30 a 150 puntos y la con una desviación estándar de los puntajes (19,58) señala si hay una moderada dispersión. El coeficiente de variabilidad (20,11%), la cual señala el puntaje de Clima institucional son homogéneos los resultados, dado que no exceden el 33,33% de discrepancia.

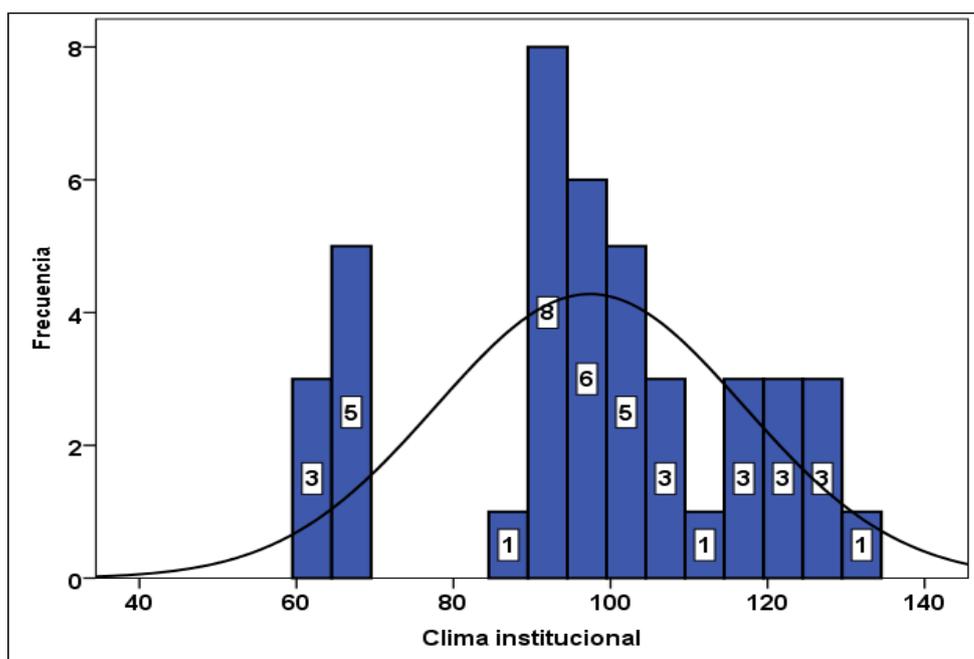


Figura 2 Distribución de los puntajes del Clima Institucional

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3 Niveles del clima institucional

Niveles	fi	%
Malo	8	19,05
Regular	23	54,76
Bueno	11	26,19
Total	42	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos observar, la tabla 3 se obtuvo un 54,76% (23) maestros de la I.E. Wari vilca del distrito de Huayucachi que son parte de este estudio mencionan que el Clima Institucional Regular, es el 26,19% (11) que la mayoría de los maestros precisan que el Clima Institucional es Bueno y que hay 19,05% (8) docentes que afirman que es Malo el clima institucional.

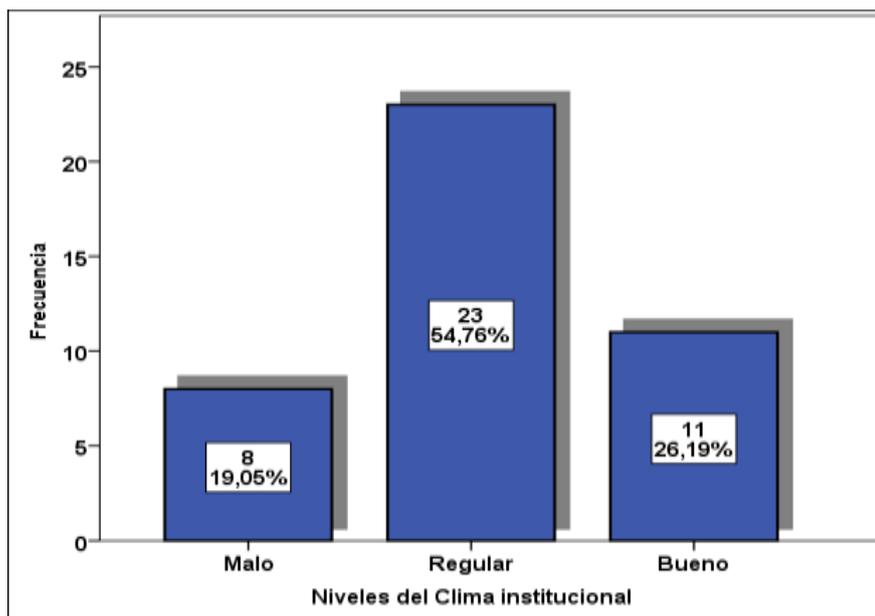


Figura 3 Niveles del Clima Institucional

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4 Niveles del Clima Institucional de acuerdo a las áreas curriculares

Área	Clima institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Matemática	3	42,86	3	42,86	1	14,28	7	100,00
Comunicación	2	28,57	2	28,57	3	42,86	7	100,00
Inglés	1	33,33	0	0,00	2	66,67	3	100,00
Religión	0	0,00	3	100,00	0	0,00	3	100,00
Educación Física	0	0,00	1	33,33	2	66,67	3	100,00
Ciencia y tecnología	1	14,29	5	71,42	1	14,29	7	100,00
Arte y cultura	0	0,00	2	100,00	0	0,00	2	100,00
Educación para el trabajo	0	0,00	1	50,00	1	50,00	2	100,00
Ciencias sociales	1	25,00	3	75,00	0	0,00	4	100,00
DPCC	0	0,00	3	75,00	1	25,00	4	100,00

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4 se ve que la mayor parte de los profesores de la I.E. Wari Vilca del distrito de Huayucachi opinan que al nivel del Clima Institucional es Regular que son las siguientes áreas: Religión (100,00%); Ciencia y tecnología (71,42%); Arte y cultura (100,00%); Ciencias sociales (75,00%) y DPCC (75,00%), mientras que los docentes que en su mayoría opinan sobre el nivel del Clima Institucional es Bueno son de las

áreas de: Comunicación (42,86%); inglés (66,67%) y Educación física (66,67%). La opinión está dividida en los maestros de Matemática y Educación para el trabajo, ya que opinan que el clima institucional es Regular y Bueno.

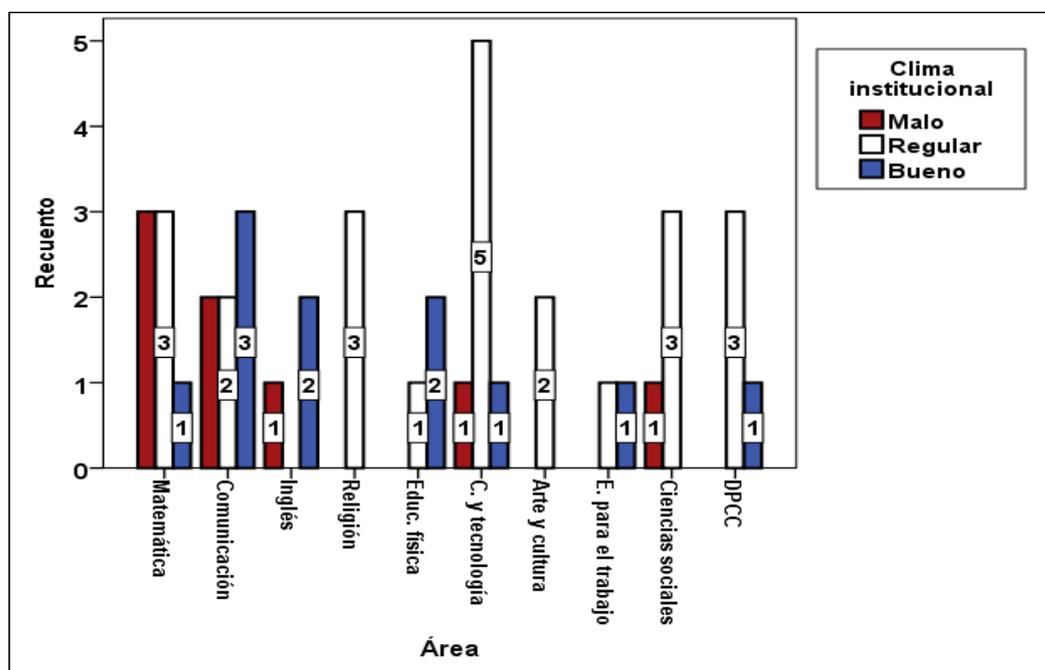


Figura 4 Niveles del Clima institucional según áreas curriculares
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5 Niveles del Clima institucional según sexo

Sexo	Clima institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Femenino	5	26,31	8	42,11	6	31,58	19	100,00
Masculino	3	13,04	15	65,22	5	21,74	23	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar la tabla 5, la mayoría de los profesores de ambos sexos de la Institución Educativa de Wari Vilca del distrito de Huayucachi opinan que el nivel del clima institucional es Regular: Femenino (42,11%) y Masculino (65,22%)

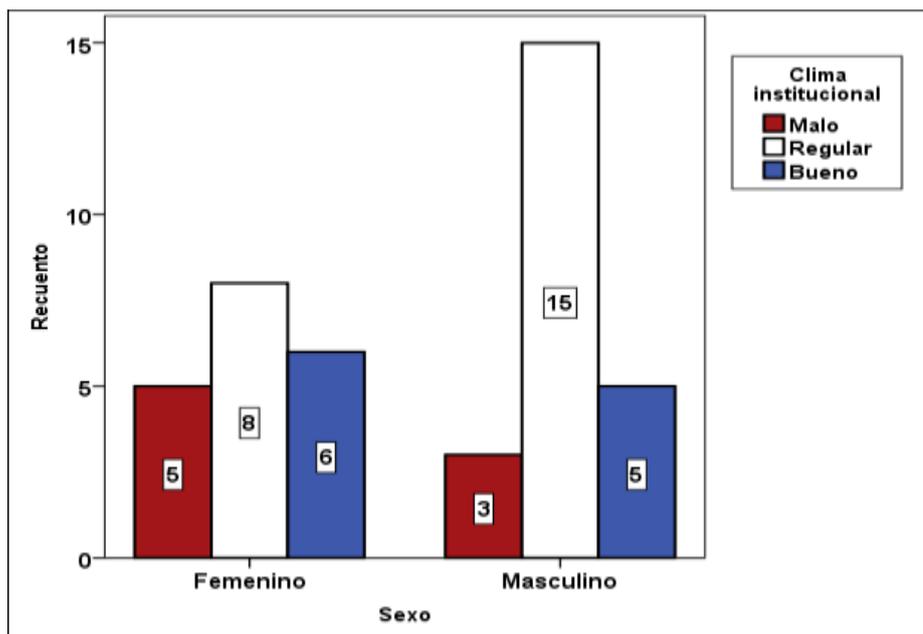


Figura 5 Niveles del Clima Institucional según sexo de los profesores.

Tabla 6 Niveles del Clima Institucional según edad de los profesores

Edad	Clima institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
De 30 a 38 años	2	25,00	5	62,50	1	12,50	8	100,00
De 39 a 46 años	2	22,22	5	55,56	2	22,22	9	100,00
De 47 a 54 años	1	8,33	7	58,33	4	33,34	12	100,00
De 55 a 63 años	3	23,08	6	46,15	4	30,77	13	100,00

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 6 observamos que casi todos los grupos etarios de los profesores de la Institución Educativa de Wari Vilca del distrito de Huayucachi opinan que el nivel del Clima Institucional Regular: De 30 a 38 años (62,50%); de 39 a 46 años (55,56%); de 47 a 54 años (58,33%) y de 55 a 63 años (46,15%).

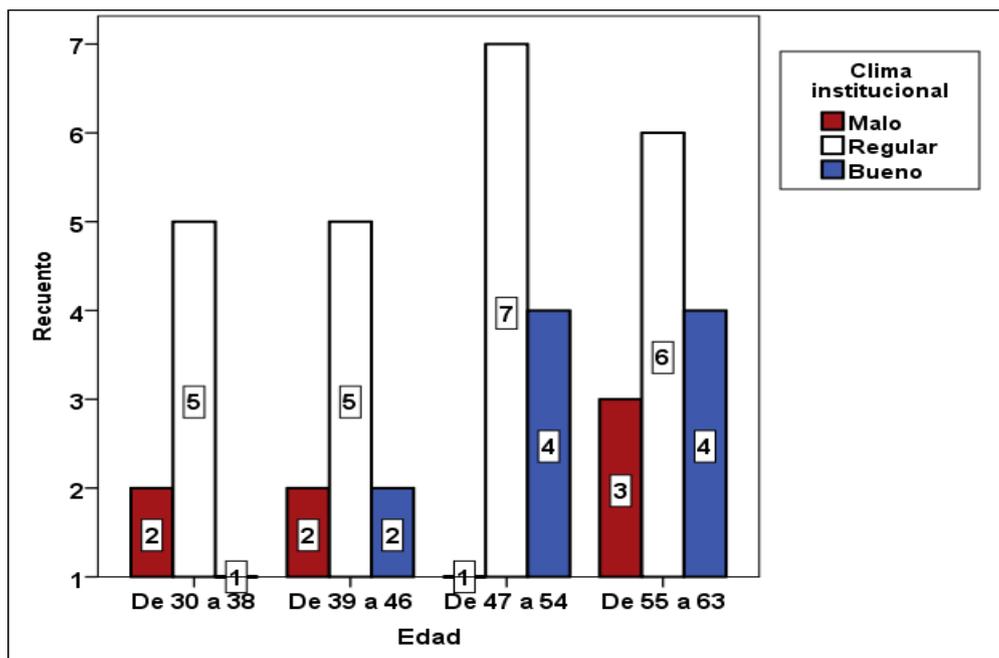


Figura 6 Niveles del Clima Institucional según edad de los profesores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7 Nivel del Clima institucional según grado en el que enseña el docente

Grado	Clima institucional						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Primero	3	33,33	4	44,44	2	22,22	9	100,00
Segundo	2	18,18	6	54,55	3	27,27	11	100,00
Tercero	1	11,11	5	55,56	3	33,33	9	100,00
Cuarto	2	33,33	3	50,00	1	16,67	6	100,00
Quinto	0	0,00	5	71,43	2	28,57	7	100,00

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, la tabla 7 se observa que la gran cantidad de los profesores según el grado de estudios que enseñan en la I.E. Wari Vilca del distrito de Huayucachi opinan que el nivel del Clima Institucional es Regular: Primer grado (44,44%); segundo grado (54,55%); tercer grado (55,56%), cuarto grado (50,00%) y quinto grado (71,43%).

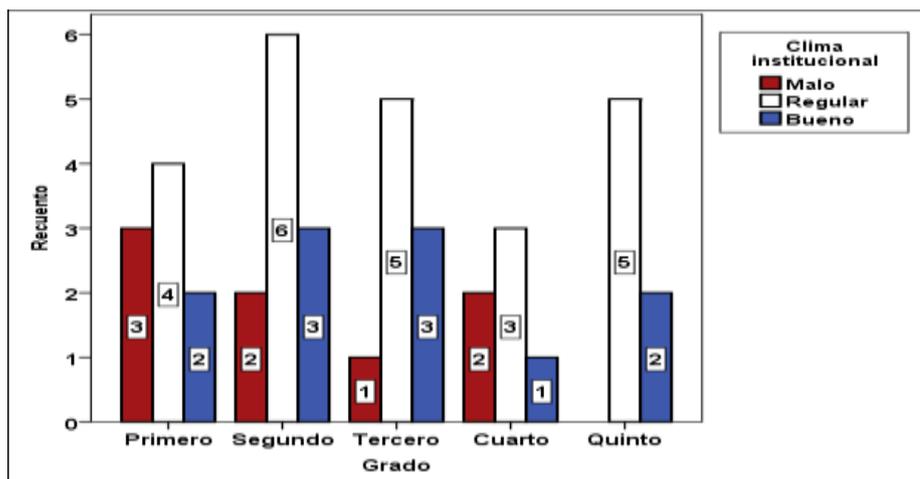


Figura 7. Niveles del Clima institucional según grado de estudios que enseñan los docentes.

Fuente: Elaboración propia.

5.2 Resultados del Desempeño docente

Los resultados del Desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca del distrito de Huayucachi son:

Tabla 8 Niveles del desempeño de los profesores del IE Wari Vilca de Huayucachi

Desempeños	Muy deficiente (Nivel I)		En proceso (Nivel II)		Suficiente (Nivel III)		Destacado (Nivel IV)	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	1. Desempeño 1: Involucra activamente a los estudiantes en los procesos del aprendizaje.	0	0,00	1	2,38	9	21,43	32
2. Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	0	0,00	6	14,29	31	73,81	5	11,90
3. Desempeño 3: Evalúa el proceso de los aprendizajes para la retroalimentación de los alumnos y adecuar la enseñanza.	0	0,00	0	0,00	33	78,57	9	21,43
4. Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	0	0,00	0	0,00	1	2,38	41	97,62
5. Desempeño 5: Regula positivamente del comportamiento de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	42	100,00

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 8 se ve que la gran mayoría 76,19% (32) los maestros tienen un nivel Destacado en el Desempeño 1: Involucra activamente a los alumnos en el proceso de aprendizaje, seguido del 21,43% (9) de docentes que tienen un nivel Suficiente y sólo el 2,38% (1) los maestros que presentan un nivel En proceso. El desempeño 2: Promueve el razonamiento, el pensamiento crítico y/o la creatividad 73,81% (31) los profesores tienen un nivel Suficiente, el 14,29% (6) de docentes que tienen un nivel en proceso y el 11,90% (5) de profesores que presentan un nivel Destacado. La mayoría 78,57% (33) de los maestros obtienen un nivel Suficiente. El desempeño 3: Se evalúa el proceso de los aprendizajes para la retroalimentación de los alumnos y adecuación en su enseñanza y el 21,43% (9) de profesores obtiene un nivel Destacado. En el desempeño 4: Se propicia un ambiente de proximidad y respeto mutuo de la mayoría 97,62% (41) los maestros tienen un nivel Destacado y el 2,38% (1) de los profesores que presentan un nivel Suficiente. El Desempeño 5: regula positivamente comportamiento de los alumnos con una totalidad 100,00% (42) de los docentes tienen un nivel destacado..

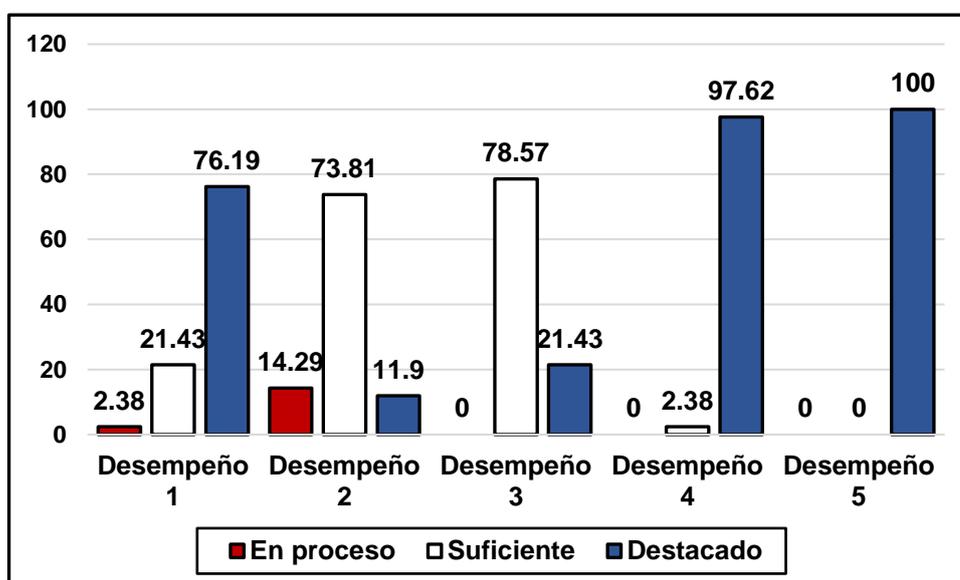


Figura 8 Niveles del Desempeño docente.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9 Estadígrafos de los puntajes de las dimensiones del Desempeño Docente

DIMENSIONES	Estadígrafos				
	Media	Desviación estándar (s)	Coef. De variación	Mínimo	Máximo
1. Desempeño 1: Implica de forma activa a los alumnos en los aprendizajes.	3,74	0,50	13,37%	2	4
2. Desempeño 2: Propicia el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	2,98	0,52	17,45%	2	4
3. Desempeño 3: Evalúa la evolución del aprendizaje para retroalimentación hacia los alumnos y acomodar su enseñanza.	3,21	0,42	13,08%	2	4
4. Desempeño 4: Procura un ambiente de respeto y proximidad.	3,98	0,15	3,77%	3	4
5. Desempeño 5: Regula de forma positiva la conducta de los alumnos	4,00	0,00	0,00%	4	4

Fuente: Elaboración propia.

La siguiente tabla 9 se puede observar, el puntaje más alto promedio es de la dimensión Desempeño 5 (4,00), seguido de las dimensiones Desempeño 4 (3,98), Desempeño 1 (3,74) y Desempeño 3 (3,21) y en la dimensión Desempeño 2 (2,98) se halló el puntaje promedio más bajo. En cuanto a la relación estándar sobre los puntajes hallados se observa más dispersión sobre los puntajes de la dimensión Participación (8,05) y hay menos dispersión en la dimensión Confianza (3,90). En la dimensión Desempeño 2 (17,45%) se presenta la mayor variabilidad de los puntajes y una menos variabilidad se da en la dimensión Desempeño 5 (0,00%), así también se observa que en las cinco dimensiones del Desempeño docente los puntajes tienen características homogéneas ya que los coeficientes de variabilidad son menos del 33,33%.

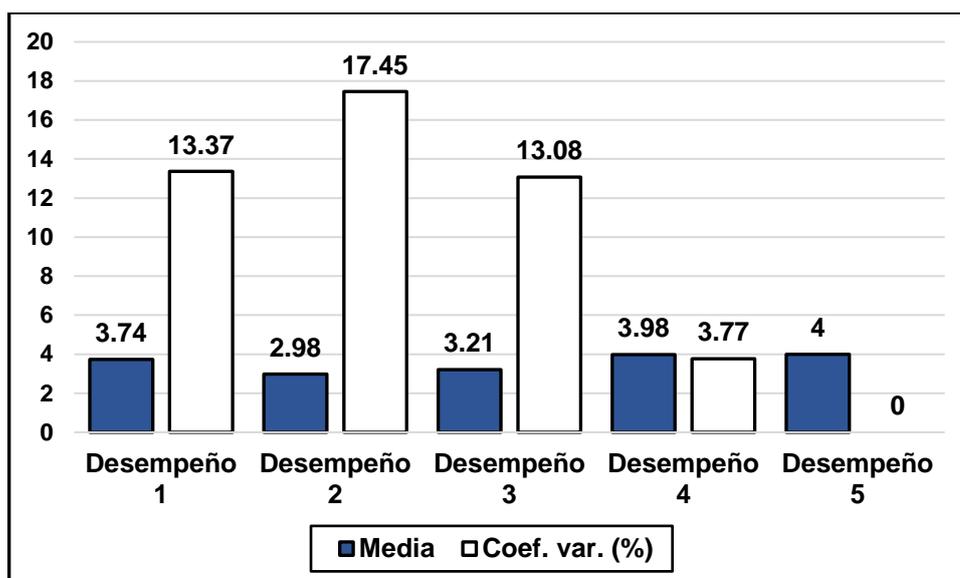


Figura 9 Resultados del Desempeño docente según las dimensiones.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10 Estadígrafos de los puntajes del Desempeño Docente

Estadígrafos	Valor
Media aritmética	17,90
Desviación estándar(s)	1,08
Coeficiente de variabilidad	6,03%
Mínimo	16
Máximo	20

Fuente: Elaboración propia.

Se ve la tabla 10 con un puntaje del desempeño Docente en 42 maestros de la Institución educativa Wari Vilca de Huayucachi es de 17,90 en valor en una escala vigesimal y la desviación estándar de los puntajes (1,08) señala que hay una dispersión baja. El coeficiente de variabilidad (6,03%) permitiendo confirmar que los puntajes del Desempeño docente tienen características homogéneas, porque no sobrepasan el 33,33% de variabilidad.

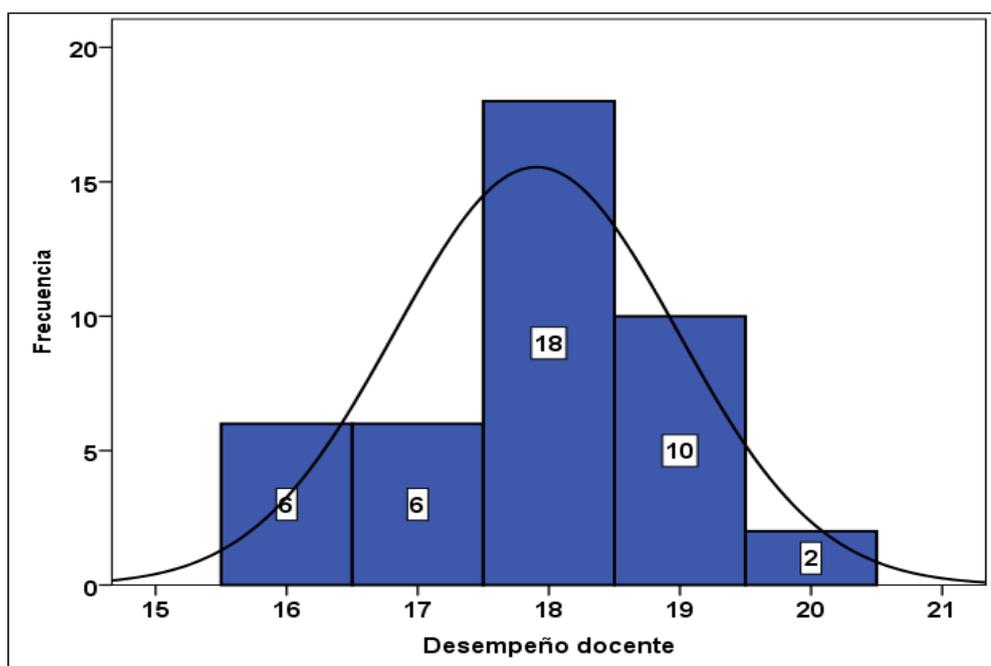


Figura 10 Distribución de los puntajes del Desempeño docente.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11 Niveles del desempeño docente.

Niveles	fi	%
Muy deficiente (05 – 08)	0	0,00
En proceso (09 – 12)	0	0,00
Suficiente (13 – 16)	6	14,29
Destacado (17 – 20)	36	85,71
Total	42	100,00

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 11, se ve que gran parte 85,71% (36) de los maestros de la I. E. Wari Vilca del distrito de Huayucachi que son participantes en el estudio presentan un nivel de desempeño docente Suficiente, el 14,29% (6) de los maestros dan a conocer un nivel de Desempeño Destacado y ningún maestro presenta un nivel de desempeño en proceso muy deficiente.

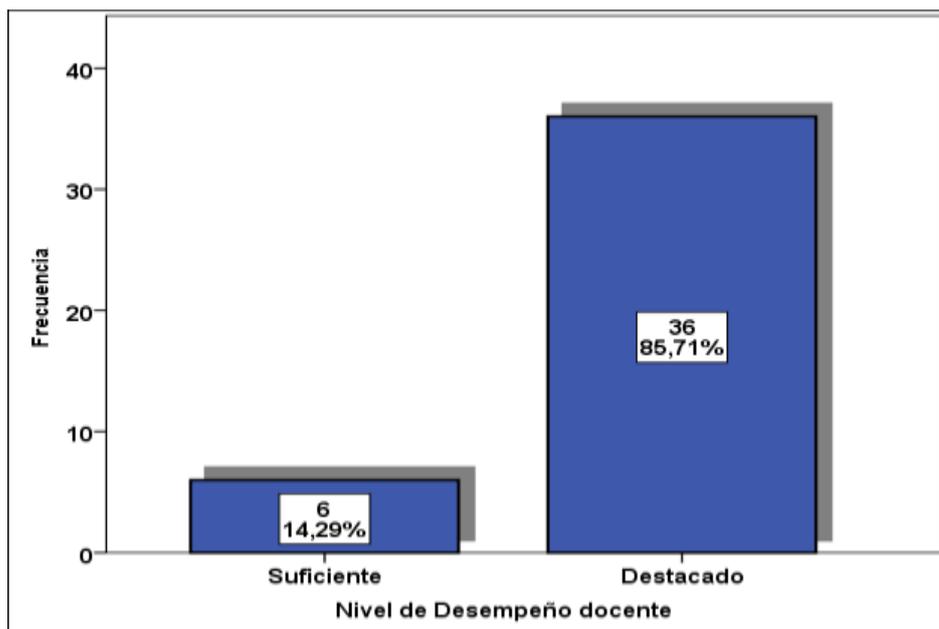


Figura 11 Niveles del Desempeño docente. Elaboración propia.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12 Niveles del Desempeño docente según áreas curriculares

Área	Desempeño docente				Total	
	Suficiente		Destacado		fi	%
	fi	%	fi	%		
Matemática	3	42,86	4	57,14	7	100,00
Comunicación	1	14,29	6	85,71	7	100,00
Ingles	0	0,00	3	100,00	3	100,00
Religión	0	0,00	3	100,00	3	100,00
Educación física	0	0,00	3	100,00	3	100,00
Ciencia y tecnología	1	14,29	6	85,71	7	100,00
Arte y cultura	0	0,00	2	100,00	2	100,00
Educación para el trabajo	0	0,00	2	100,00	2	100,00
Ciencias sociales	1	25,00	3	75,00	4	100,00
DPCC	0	0,00	4	100,00	4	100,00

Fuente: Elaboración propia.

La siguiente tabla 12 se obtiene que la mayor parte de los maestros de la Institución educativa Wari Vilca, distrito de Huayucachi tienen un nivel de Desempeño Destacado en las áreas de: Matemática (57,14%); Comunicación (85,71%); Ingles (100,00%); Religión (100,00%); Educación física (100%); Ciencia y tecnología

(85,71%); Arte y cultura (100,00%); Educación para el trabajo (100,00%); Ciencias sociales (75,00%) y DPCC (100,00%).

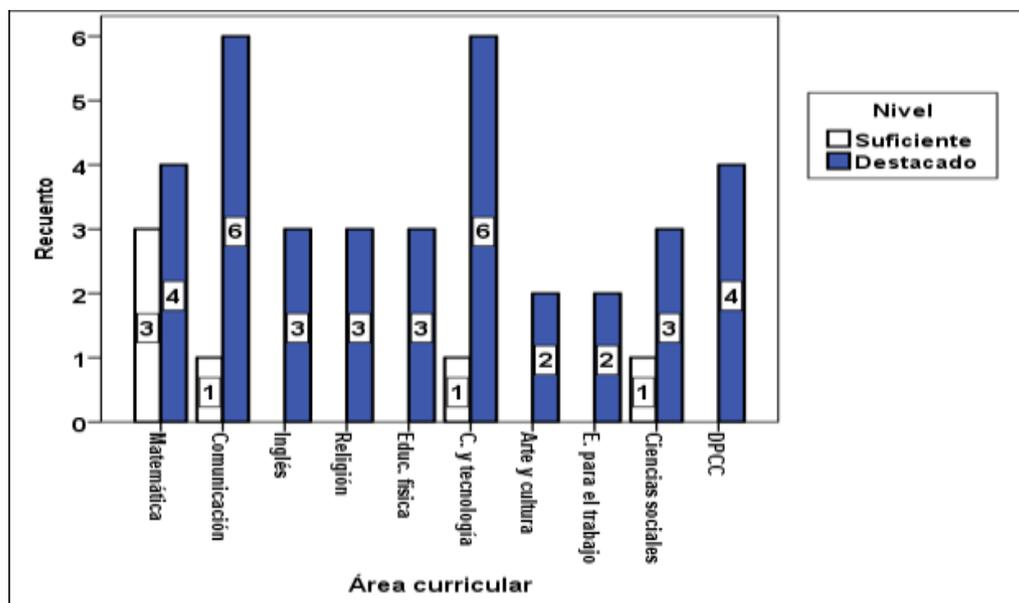


Figura 10 Niveles del Desempeño docente según áreas curriculares
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13 Niveles de Desempeño de acuerdo el sexo.

Sexo	Desempeño docente						Total	
	En proceso		Suficiente		Destacado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Femenino	0	0,00	3	15,79	16	84,21	19	100,00
Masculino	0	0,00	3	13,04	20	86,96	23	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la tabla 13 que la gran mayoría de los profesores de ambos sexos de la Institución Educativa de Wari Vilca del distrito de Huayucachi tienen un nivel Destacado en el Desempeño docente: Femenino (84,21%) y Masculino (86,96%)

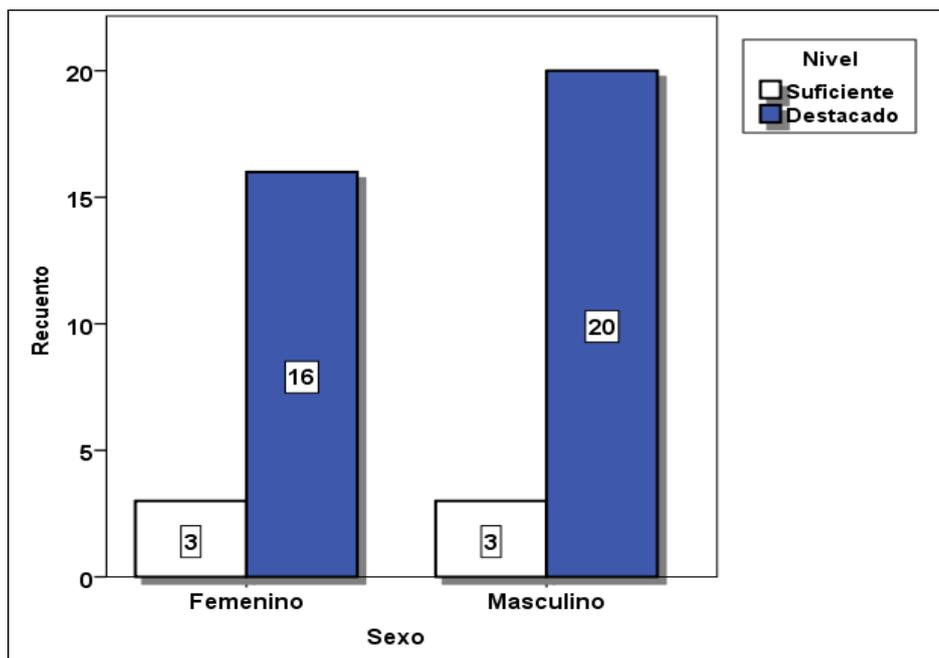


Figura 11. Niveles de Desempeño según sexo de los profesores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14 Niveles del Desempeño docente según edad

Edad	Desempeño docente						Total	
	En proceso		Suficiente		Destacado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
De 30 a 38 años	0	0,00	1	12,50	7	87,50	8	100,00
De 39 a 46 años	0	0,00	1	11,11	8	88,89	9	100,00
De 47 a 54 años	0	0,00	1	8,33	11	91,67	12	100,00
De 55 a 63 años	0	0,00	3	23,08	10	76,92	13	100,00

Fuente: Elaboración propia.

Se ve en la tabla 14 que la mayoría de los grupos etarios de los profesores de la I.E. Wari Vilca del distrito de Huayucachi opinan el nivel de Desempeño docente es Destacado: De 30 a 38 años (87,50%); de 39 a 46 años (88,89%); de 47 a 54 años (91,67%) y de 55 a 63 años (76,92%).

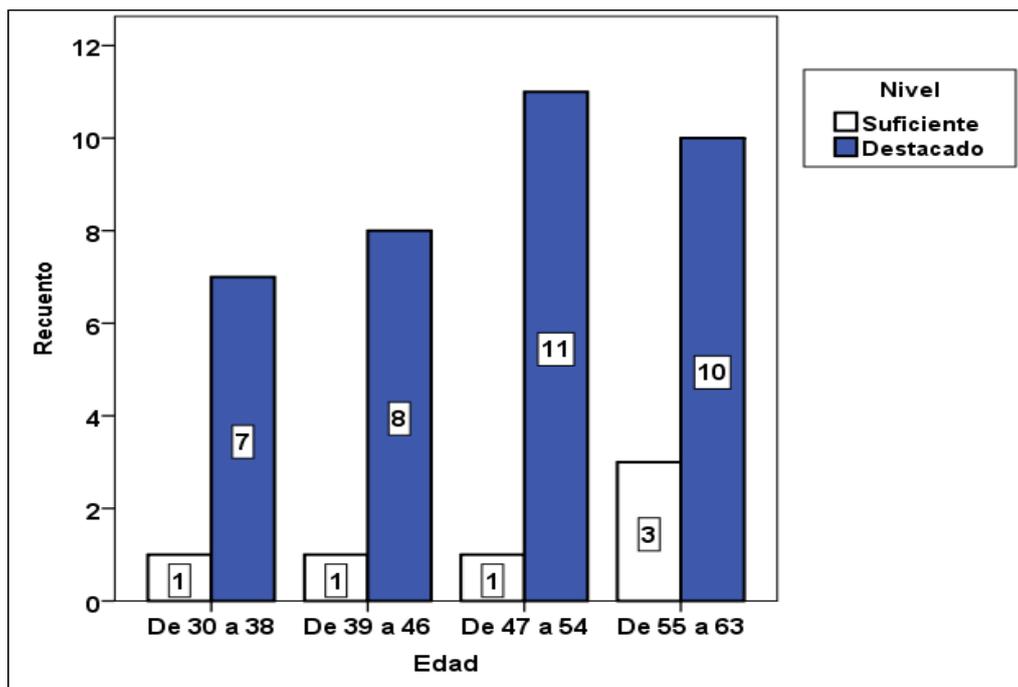


Figura 12. Niveles del clima institucional según edad de los maestros.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15 Nivel de Desempeño docente según grado en el que enseña el docente

Grado	Desempeño docente						Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Primero	0	0,00	1	11,11	8	88,89	9	100,00
Segundo	0	0,00	0	0,00	11	100,00	11	100,00
Tercero	0	0,00	2	22,22	7	77,78	9	100,00
Cuarto	0	0,00	1	16,67	5	83,33	6	100,00
Quinto	0	0,00	2	28,57	5	71,43	7	100,00

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 15 se observa la mayor parte de los maestros según el grado de estudios que enseñan en la I.E. Wari Vilca, del distrito de Huayucachi presentan un nivel Destacado de Desempeño docente: Primer grado (88,89%); segundo grado (100,00%); tercer grado (77,78%), cuarto grado (83,33%) y quinto grado (71,43%).

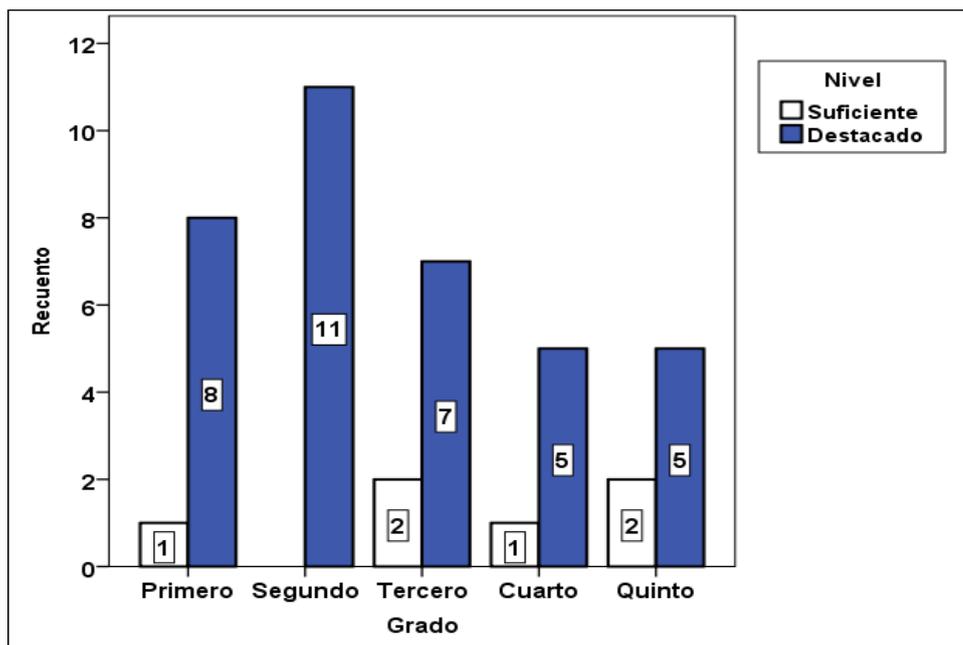


Figura 15: Niveles de Desempeño docente según grado de estudios que enseñan los docentes.
Fuente: Elaboración propia.

5.3 Relación entre el Clima institucional y Desempeño docente.

El análisis de la relación que hay entre las dos variables es:

Tabla 16 Correlación de los puntajes del Clima institucional y el desempeño docente.

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	0,686**
		Sig.(bilateral)	0,000
		N	42

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

Se presenta en la tabla 16 el coeficiente de correlación de Spearman hallado ($r=0,686$), permitiendo confirmar los puntos de la escala de clima institucional y desempeño docente hay una correlación positiva significativa, con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$.

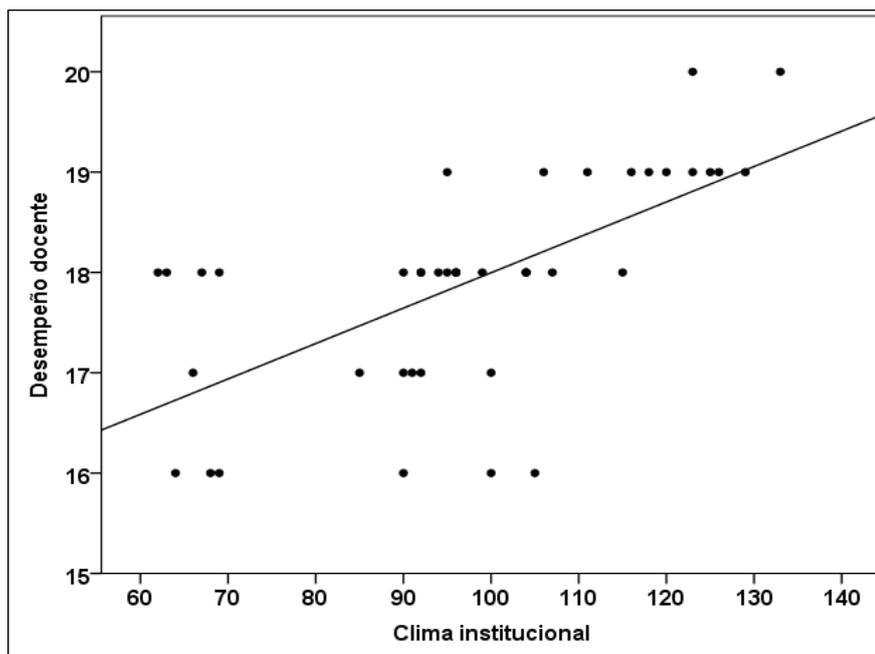


Figura 16 Diagrama de dispersión de los puntajes del Clima institucional y Desempeño Docente

Tabla 17 Correlación del Desempeño docente y las dimensiones del Clima Institucional

	Dimensiones del clima institucional	Desempeño docente	Sig. bilateral	N
Rho de Spearman	Comunicación	0,534**	0,000	42
	Motivación	0,574**	0,000	42
	Confianza	0,464**	0,000	42
	Participación	0,780**	0,000	42

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

Se ve en la tabla 17 el que presenta el coeficiente con la relación de Spearman entre las dimensiones de Clima institucional y Desempeño Docente, que existe una correlación entre las cuatro de Spearman son positivas, lo que señala que hay una correlación directa y significativa, debido a al significado bilateral hallada en todos los casos es menos que el 5% ($\alpha=0,050$). Hay más fuerte correlación con las dimensiones Participación (0,780) y el desempeño docente, puede apreciar a menor fuerza entre la correlación de las dimensiones de confianza (0,464) y el desempeño docente.

Tabla 18 Niveles de contingencia del clima institucional y desempeño docente

		Desempeño docente		Total
		Suficiente	Destacado	
Clima institucional	Malo	3	5	8
	Regular	3	20	23
	Bueno	0	11	11
Total		6	36	42

Fuente: elaboración propia.

Se ve en la tabla 18 se presenta la contingencia de las variables de estudio, donde se visualiza el 47,62% (20) maestros que participaron en el estudio de investigación opinan sobre el Clima Institucional es regular y tienen un nivel de Desempeño docente Destacado, el 26,19% (11) de los maestros señalan que el nivel del Clima Institucional es Bueno y cuenta con un nivel destacado en el desempeño docente con 11,90% (5) profesores señalan que el Clima institucional es Malo y obtuvieron un nivel Destacado el desempeño docente, 7,14% (3) profesores sostienen que el Clima institucional es Malo y con un nivel Suficiente de desempeño docente y otro 7,14% (3) los maestros se consigue que el Clima institucional es Regular y se obtiene un nivel Suficiente de desempeño docente.

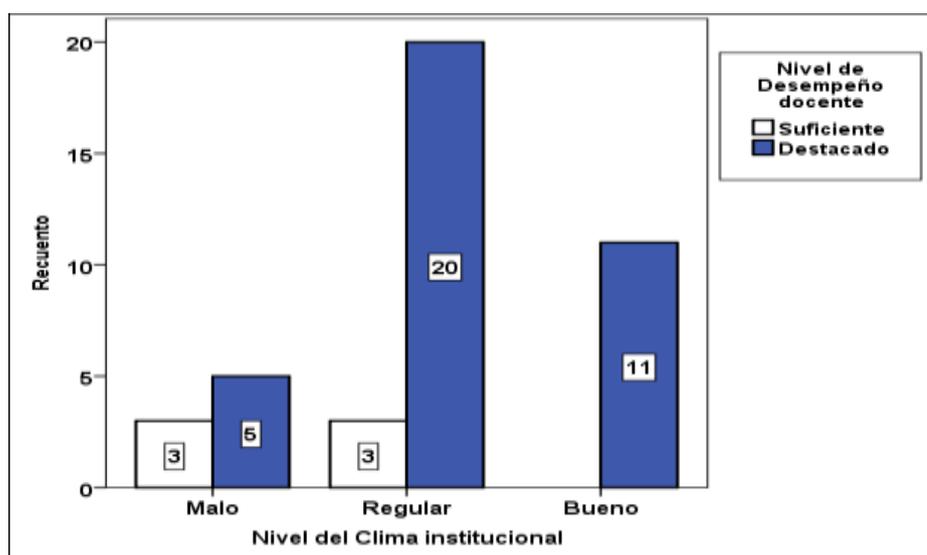


Figura 13 Niveles del clima institucional y niveles del desempeño docente.

5.4 Prueba de normalidad de la variable (Shapiro-Wilk) n=42

Formulación de la hipótesis Nula (H_0) y Alternativa (H_1)

H_0 : La distribución de las variables no difieren de la distribución normal.

H_0 : $p \geq 0,05$

H_1 : La distribución de la variable difiere de la distribución normal.

H_1 : $p < 0,05$

Los valores se obtuvieron con el software SPSS versión 24 con la siguiente tabla:

Tabla 19 Prueba de Shapiro-Wilk de las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0,949	42	0,058
Desempeño docente	0,894	42	0,001

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 20 el nivel de significancia asintótica bilateral hallado en ambas variables Desempeño docente (0,001) es menor el grado de significación ($\alpha=0,050$) por tanto se confirma la hipótesis alternativa (H_1), mejor dicho se afirma la distribución de la variable y se difiere de la distribución normal, proviene de una distribución normal, mientras que la variable Clima institucional (0,058) si proviene de una distribución normal, por lo tanto se utilizó pruebas no paramétricas para comprobar las hipótesis del estudio de investigación.

5.5 Prueba de hipótesis

a) Hipótesis general

Hay una relación positiva y significativa entre el Clima Institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No hay una correlación positiva y significativa entre el Clima Institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

H₁: Si hay una correlación positiva y significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa y Desempeño Docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

Se usa la prueba de hipótesis de correlación rho de Spearman porque un variable no deriva de la distribución normal.

Tabla 20 Prueba de hipótesis general por medio de la prueba rho de Spearman

		Desempeño docente
Clima Institucional	Correlación de Spearman	0,686**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	42

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística: El nivel de significancia de $\alpha=0,05$ se muestra que: Si hay una correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi, ya que el p-valor (0,000) obtenido en la Tabla 20 con una menor significancia $\alpha=0,050$.

Se demuestra la hipótesis alterna, con la validez de la hipótesis general de investigación: Existe relación positiva y significancia entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Wari Vilca de Huayucachi, aseveración que se hace para un 95% de confianza.

b) Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Hay una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

Hipótesis a contrastar:

H0: No hay correlación positiva entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

H1: Si hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

Se usa la prueba de hipótesis de correlación de Spearman debido a que una variable no deriva una normal distribución.

Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 1 por medio la prueba de Spearman

		Desempeño docente
Dimensión comunicación	Correlación de Spearman	0,534**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	42

Fuente: Elaboración propia

Conclusión estadística: Se presenta con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ se muestra que: Si hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi, ya que el p-valor (0,000) obtenido en la Tabla 22 es menor a la significancia $\alpha=0,050$.

Se demostró la hipótesis alterna con una validez de la hipótesis específica 1: Hay una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, aseverando un 95% de nivel de confianza.

Hipótesis específica 2

Hay una relación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente de la I. E. Wari Vilca de Huayucachi.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

H₁: Si hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

Se usa la prueba de hipótesis de correlación rho de Spearman porque un variable no proviene de una distribución normal.

Tabla 22 Prueba de Hipótesis específica 2 mediante la prueba rho. de Spearman

		Desempeño docente
Dimensión motivación	Correlación de Spearman	0,574**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	42

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ se muestra que: Si hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, ya que el p-valor (0,000) obtenido en la Tabla 23 es menor al grado de significancia $\alpha = 0,050$.

Se demostró la hipótesis alterna con una validez de la hipótesis específica 2: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se realiza para el 95% con un nivel de confianza.

Hipótesis específica 3

Hay una relación positiva y significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

Hipótesis a contrastar:

H₀: No hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

H₁: Si existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

Se usa la prueba de hipótesis de correlación rho de Spearman porque una variable no proviene de una distribución normal.

Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 3 mediante rho de Spearman

		Desempeño docente
Dimensión Confianza	Correlación de Spearman	0,464**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	42

Fuente elaboración propia.

Conclusión estadística: Con un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ se muestra que: Si hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi, ya que el p-valor (0,000) obtenido en la Tabla 23 es menor a la significancia $\alpha= 0,050$.

Se demostró la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 3: Hay una relación positiva y significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se obtuvo al 95% de un nivel de confianza.

Hipótesis específica 4

Hay una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

Hipótesis a contrastas:

H₀: No hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

H₁: Si hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.

Se usa la prueba de hipótesis de correlación rho de Spearman porque una variable no proviene de una distribución normal.

Tabla 24 Prueba de hipótesis específica 3 mediante la prueba de rho de Spearman

		Desempeño docente
Dimensión	Correlación de Spearman	0,780**
Participación	Sig. (bilateral)	0,000
	N	42

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión estadística: El nivel de significancia de $\alpha=0,05$ se muestra que: Si hay una correlación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi, ya que el p-valor (0,000) hallado en la Tabla 24 es menos que la significancia $\alpha=0,050$.

Se demostró la hipótesis alterna con una validez en la hipótesis específica 4: Hay una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se realiza para el 95% de nivel de confianza.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Iniciando con el estudio de investigación se formuló como objetivo general: Determinar si existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

Luego del análisis de los resultados de los promedios y test estadísticos realizados al cuestionario y la interpretación de los resultados precedentes, se deduce que se aprueba nuestro proyecto; por tanto, se valida la hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi. Así mismo, se analizó la Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institucional Educativa Wari Vilca de Huayucachi. Según el resultado estadístico de este estudio se concluye: se ha determinado que hay una relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la I.E Wari Vilca de Huayucachi, esto se afirma que a través de la prueba de ($r=0,686$), tiene un nivel significancia $\alpha=0,05$. Esta conclusión corrobora a mayor nivel será el clima institucional, mayor ha de ser el desempeño docente, siendo este un aporte principal del presente estudio.

Nuestros resultados tienen similitud con los obtenidos en la investigación de: Cueva (2017), quien investigó sobre “clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. Jorge Chávez- Tacna. El tipo y diseño de investigación que se aplicó es la descriptiva correlacional. Los instrumentos utilizados. La principal conclusión a la que arribó la investigación fue que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente.

Con relación a la hipótesis específica 1. Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de comunicación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi. Según los resultados del presente estudio, se concluyó que hay una correlación positiva y

significativa alta entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi conforme a los resultados estadísticos hallados mediante el estadígrafo hay una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se hace por medio de la prueba rho de Spearman ($r=0,534$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Nuestra conclusión tiene relación con la investigación de Corrales y Sosa (2017) presentaron el estudio: “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela de la Universidad de Los Andes”, Facultad de Medicina, fue un estudio básico, no experimental, transversal. Dicho trabajo permitió que se valore lo importante que es generar un clima organizacional correcto, siendo así, esto contribuye a un mejor desempeño docente y a la calidad educativa de la institución. Por tanto, es necesario acomodar la estructura de la institución sobre las funciones de la universidad, que facilite ello a una buena coordinación y realización de las decisiones institucionales.

Con relación a la hipótesis específica 2: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de motivación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi.

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se determinó que hay una correlación positiva y significativa elevada entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, conforme a los resultados estadísticos existe una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se hace mediante la prueba rho de Spearman ($r=0,534$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Esta correlación positiva y elevada entre la dimensión de motivación y desempeño docente es a razón de que un docente motivado en su labor pedagógica tendrá buen desempeño.

Este resultado, concuerda con los hallazgos de López (2017) en el estudio titulado Relación entre clima institucional y desempeño docente. de la universidad de Piura. Los resultados en la dimensión de motivación que se correlaciona más con la dimensión relaciones interpersonales (coeficiente 0.544); demostrando una correlación moderada. Dando cuenta que dentro de la institución en general, hay un valor muy interesante en la ejecución de las labores de los Oficiales que tiene un peso especial es “El Espíritu de Cuerpo”, donde todos los Oficiales Instructores están a gusto y se integran, por ende, desarrollan bastante las relaciones interpersonales, por tanto, es suficiente una motivación interna o externa basta para fortalecer esta dimensión de las relaciones interpersonales, y la dimensión de participación obtuvo un valor r de 65.44 que presenta una correlación moderada.

Sobre la hipótesis específica 3: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de confianza y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi. Como resultado se encontró que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente, lo que se corrobora mediante los resultados estadísticos hay una relación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se hace mediante la prueba rho de Spearman ($r=0,574$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

Conclusión que guarda similitud con el estudio de Paredes (2017) en su trabajo titulado “La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar” de la Universidad Anáhuac. La investigación tuvo como propósito analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel

preescolar en el estado de México con una población de 72 encuestados, entre ellos 60 fueron profesores y 12 directores. Como conclusión, se evidenció la relación entre las dimensiones del desempeño docente y el clima laboral de acuerdo al resultado global de la evaluación, también con dimensiones específicas de las mismas variables. Obteniendo así en la dimensión de confianza ,789 una correlación positiva elevada y un nivel de significancia $p < 0,05$ que permite dar cuenta que existe un grado de satisfacción en dicha institución.

En relación a la hipótesis específica 4: Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de participación y desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi. Como resultado, hay una relación positiva y alta entre la dimensión participación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se hace para el 95% de nivel de confianza, conforme a los resultados estadísticos, hay una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente de la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, afirmación que se hace mediante la prueba rho de Spearman ($r=0,780$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$

Nuestra conclusión evidencia similitud en el estudio de Garg y Talwar (2017), realizaron una investigación sobre el impacto del clima institucional sobre el desempeño laboral del sector de educación de Indore (India), con una muestra de 100 profesores y alumnos, donde emplearon el cuestionario como instrumento repartido en tres partes: cultura organizacional; desempeño laboral e información demográfica. Concluyendo, que el ambiente de trabajo debe ser el apropiado para que los trabajadores estén satisfechos y comprometidos.

Esta correlación positiva alta, entre la dimensión de participación y desempeño docente, sucede cuando en una institución educativa existe un clima institucional favorable y consecuentemente, el docente tendrá un buen desempeño en su labor pedagógica.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe una relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, resultado que se ha demostrado mediante la prueba estadística rho de Spearman ($r=0,686$), para un nivel de significancia $\alpha=0,05$.
2. Se determinó la existencia de una relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la I. E. Wari Vilca de Huayucachi, hecho que se demostró mediante la prueba estadística rho de Spearman ($r=0,534$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$.
3. Se determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, lo que se demostró mediante la prueba estadística rho de Spearman ($r=0,574$), para un nivel de significancia $\alpha=0,05$.
4. Se determinó que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la I. E. Wari Vilca de Huayucachi, hecho que se demostró a través de la prueba estadística rho de Spearman ($r=0,464$), para un nivel de significancia $\alpha=0,05$.
5. Se pudo determinar que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente en la I. E. Wari Vilca de Huayucachi, resultado que se demostró mediante la prueba estadística rho de Spearman ($r=0,780$), para un nivel de significación $\alpha=0,05$.

RECOMENDACIONES

1. A las diferentes instituciones educativas, tener en consideración la presente investigación para la aplicación en sus instituciones, debido a que en esta investigación se comprobó que aquellos profesores que tienen relación positiva resultaron tener mayor desempeño docente en su labor pedagógica.
2. A los profesores que trabajan en la I.E. Wari Vilca de Huayucachi, tener en cuenta que la variable clima institucional debe mantenerse mediante la comunicación con los docentes, porque ello favorece a un buen desempeño docente.
3. A los profesores de la I. E. Wari Vilca de Huayucachi de las diferentes áreas que desarrollan, tener en consideración que la motivación les permite elevar su buen desempeño docente, por lo que es necesario motivarse constantemente de forma intrínseca y/o extrínseca.
4. Que los investigadores de nuestra prestigiosa UPLA y de otras universidades, profundicen este estudio en el nivel experimental, considerando las fuentes de estos resultados comprobados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, D. (2017). *El Clima Institucional como factor determinante en el Rendimiento Académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque*. Municipio De Marinilla. Colombia.
- Álvarez, M. R. B. (2017) *Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca*. *Revista perspectiva*, 18(1), 27-33.
- Barriga (2016) *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María – Lima*.
- Bernal, C. (2016) *Metodología de la investigación*. Ed. Pearson, Cuarta Edición. Bogotá Colombia.
- Corrales y Sosa (2015) *El clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martin de Venezuela de la Universidad de Los Andes*.
- Cueva (2017) *Clima institucional y el desempeño laboral en la institución Educativa Jorge Chávez - Tacna*.
- Garg y Talwar (2017) *Clima institucional sobre el desempeño laboral del sector de educación de Indore (India)*.
- López (2017) *Clima institucional y desempeño docente. de la universidad de Piura*.
- Medina (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*.
- Oseda, D. y Otros (2017). *Teoría y Práctica de la Investigación Científica*. Soluciones Gráficas SAC. Huancayo, Perú.

- Paredes (2016) *El clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*” Universidad Anáhuac.
- Pelares, R. (2010) en su tesis titulada *la relación entre El clima organizacional y la satisfacción laboral del cliente en una empresa de servicios telefónicos.*
- Pérez, A.M. (2011) La gestión universitaria y el clima organizacional. Educación médica superior, 25(2), 164-177.
- Saldaña Y Pérez (2018) *El clima organizacional y desempeño laboral en una Institución Educativas de EBR de Cajamarca.*
- Torres Y Zegarra (2016) *El clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno.*
- Solís, C. (2017) *Estadística descriptiva sobre la propuesta por una cultura inclusiva.* Huancayo: Ckef Ediciones.
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis: El ritual de la significancia estadística; 2014.* Primera edición, Bioestadístico EIRL. Disponible en:
<https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3mo-probar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-suppo.pdf>
- Triola, M. (2010) Estadística. La décima edición. México: Pearson Educación
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyecto de investigación científica.* Cualitativa, cuantitativa y mista. Lima, Perú: San Marcos.
- ZÁRATE, R. D. (2008) *Liderazgo directivo y el desempeño docente en I.E. del nivel primaria del distrito de independencia de Lima de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú de la facultad de educación de la unidad de posgrado.*

Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*

Ministerio de Educación del Perú (2015). Unidad de medición de Calidad, Evaluación Censal (ECE).

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*.

Ministerio de Educación del Perú (2023). Ley N°28011, Ley general de Educación

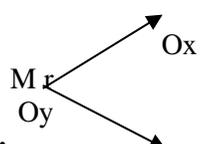
Ministerio de Educación del Perú (2012). Ley N°29944, Ley de la Reforma Mgisterial.

Programa Internacional de Evaluación de Estudiantes (2015) PISA.

ANEXOS

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: El clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?</p> <p>c. ¿Cuál es el nivel de relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?</p> <p>d. ¿Cuál es el nivel de la relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar el nivel de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>b. Determinar el nivel de relación entre la dimensión motivación y desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>c. Determinar el nivel de relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>d. Determinar el nivel de relación entre el clima institucional y la dimensión participación en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>b) Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>c) Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>d) Existe una relación positiva y significativa entre la dimensión de participación y el desempeño docente en la</p>	<p>Variables 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comunicación -Motivación -Confianza -Participación <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente (Nivel I, II, III, IV) <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño docente 1: Involucra activamente al estudiante - Desempeño docente 2: Promueve razonamiento, creatividad y pensamiento crítico 	<p>Enfoque: Cuantitativo Método General: Científico Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo-Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy Ox --- r --- Oy </pre> </div> <p>Donde: M: docentes de la institución educativa Ox: Clima institucional Oy: Desempeño docente r: Relación entre las variables</p> <p>Población: la población universal, al mismo tiempo la población muestral la constituyen 42 maestros de la IE. Wari Vilca de Huayucachi.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Se empleó encuestas a los docentes tanto para medir el clima institucional como el desempeño docente. La observación estructurada. Fichaje se empleará esta técnica para el marco teórico, como las bibliográficas, de resumen, textuales y de comentario. <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p>

		<p>Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi.</p>	<p>- Desempeño docente 3: Evalúa los aprendizajes.</p> <p>- Desempeño docente 4: Propicia respeto y proximidad.</p> <p>- Desempeño docente 5: Regula el comportamiento.</p>	<p>En la investigación se usó los siguientes estadígrafos para el procesamiento de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prueba estadística de correlación, la r de Pearson. • Media aritmética. • Desviación estándar. • Coeficiente de variabilidad. • Programa estadístico SPSS-25
--	--	---	---	---

ANEXO B. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima Institucional	Martín (1999) El clima institucional es un ambiente grato de trabajo en las diferentes instituciones u organizaciones, que esto influye en los procedimientos de organizaciones y de gestión, se considera realmente importante porque determina el buen ambiente de cambio e innovación.	La variable se investigó por medio de un instrumento, resultando como desempeño docente mediante de los indicadores; comunicación, motivación, confianza y participación.	Comunicación	Fluidez en la comunicación	Ordinal – lickert 5. Muy alto 4. Alto 3. Regular 2. Bajo 1. Muy bajo
				Aceptación de propuestas	
				Funcionalidad de las normas	
				Espacios y horarios	
			Motivación	Nivel de satisfacción en la IIEE	
				Reconocimiento al trabajo	
				Precepciones sobre prestigio profesional	
				Grado de autonomía	
				Motivación	
				Relaciones interpersonales	
				Confianza	
			Grado de sinceridad		
			Respeto por los espacios		
			Trato		
			Reuniones		
			Participación	Participación en las actividades	
Grado de participación					
Grupos					
Trabajo en equipo					
V2: Desempeño docente	MED (2017) El maestro desarrolla diversas que es el desempeño docente en los aprendizajes del estudiante, dichas actividades se evalúan para determinar el buen o mal desempeño que demuestre cada docente.	Operacionalmente se investigó la variable a través de un instrumento y las dimensiones para el desempeño docente.	Desempeño 1: Involucrar activamente a los alumnos en el proceso de aprendizaje.	Acciones del profesor para propiciar el interés y/o la participación de los estudiantes en las tareas del aprendizaje.	IV nivel= destacado III Nivel = Suficiente II Nivel= En progreso I Nivel= muy deficiente Ficha de observación
				Cantidad de alumnos involucrados en la sesión de aprendizaje.	
				Acciones del profesor para apoyar a la comprensión del sentido e importancia y/o utilidad del aprendizaje.	

			<p>Desempeño 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>Tareas e interacciones (entre profesor y alumno) que propicien de forma efectivamente el pensamiento crítico.</p>
			<p>Desempeño 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para la retroalimentación de los alumnos y adecuar su enseñanza.</p>	<p>Monitoreo que el profesor ejecuta sobre la labor de los estudiantes y de sus progresos en los avances de sus aprendizajes.</p>
				<p>Calidad de la retroalimentación que el profesor otorga y/o la adecuación en las actividades que ejecutan para cada sesión de aprendizaje partiendo de las necesidades de los estudiantes.</p>
			<p>Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</p>	<p>Otorga un buen trato con respeto y muy buena aceptación hacia los alumnos.</p>
				<p>Demuestra cordialidad, atención y afecto que transmite el profesor.</p>
				<p>Transmitir comprensión y empatía del profesor frente a los requerimientos afectivos o físicos de los alumnos.</p>
			<p>Desempeño 5: regula positivamente el comportamiento de los alumnos.</p>	<p>Mecanismos que usa el profesor en las normas de las conductas y propiciar que se respeten las. normas de convivencia en el aula en los aspectos: negativos y positivos en el maltrato escolar.</p>
				<p>Eficacia donde el profesor complementa acciones para modular la conducta de los alumnos traducida en la mayor o menor continuidad para desarrollar la sesión.</p>

ANEXO C. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa
Clima institucional	Comunicación	-Fluidez en la comunicación -Aceptación de propuestas -funcionalidad de las normas -Horarios	1-6	Ordinal – lickert 5.Muy alto 4.Alto 3.Regular 2.Bajo 1.Muy bajo
	Motivación	-Satisfacción en la IIEE -Reconocimiento al trabajo -Precepciones sobre prestigio profesional -Grado de autonomía -Motivación -Relaciones interpersonales	7-13	
	Confianza	-Grado de confianza -Grado de sinceridad -Respeto por los espacios -Trato -Reuniones	14-18	
	Participación	-Participación en las actividades -Grado de participación -Grupos Trabajo en equipo	19-30	
Desempeño docente	Desempeño: 1 Involucrar activamente a los alumnos en el proceso de sus aprendizajes.	-Acciones del profesor para propiciar el interés y/o participación de los alumnos en el proceso de aprendizajes. - Cantidad de alumnos involucrados en la sesión de aprendizaje. -Acciones del profesor para apoyar a la comprensión del sentido e importancia y/o utilidad del aprendizaje.	Desempeño 1	Ficha de observación IV Nivel= destacado III Nivel = Suficiente II Nivel= En progreso I Nivel= muy deficiente
	Desempeño: 2 Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	-tareas e interacciones (entre docente y alumnos) que propician de forma afectivamente y el pensamiento crítico.	Desempeño 2	
	Desempeño 3:Evalúa el progreso de los aprendizajes para la retroalimentación de los alumnos y la adecuación de su enseñanza.	-Monitoreo que el profesor ejecutas obre la labor de los estudiantes y de sus progresos en el avance de sus aprendizajes. -Calidad de la retroalimentación que el profesor otorga y/o en las tareas que ejecuta para cada sesión de aprendizaje, partiendo de las mismas necesidades encontradas en los aprendizajes.	Desempeño 3	
	Desempeño 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	-Otorga un buen trato con respeto y muy buena aceptación con los alumnos. -Demostrar cordialidad, atención y afecto que transmita el profesor. -Transmitir comprensión y empatía del profesor frente a los requerimientos afectivos o físicos de los alumnos.	Desempeño 4	
	Desempeño 5:	-Mecanismos que usa el profesor en las normas de la conducta y propicia que se respeten las normas de convivencia en el aula en los aspectos negativos y positivos en el maltrato escolar.	Desempeño 5	

		Eficiencia donde el profesor complementa acciones para modular la conducta de los alumnos, traducida en la mayor o menor continuidad para desarrollar la sesión.		
--	--	--	--	--

ANEXO D: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN



INSTRUMENTO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Objetivo: Identificar la relación que tiene el Clima Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa “Wari Vilca” de Huayucachi.

Instrucciones: Muy apreciado señor profesor, se está efectuando una investigación sobre el Clima Institucional en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi. Para tal fin se ha elaborado el siguiente cuestionario que describen las acciones que se presentan en su centro de labores. La información que brindará es confidencial. No hay respuestas buenas ni malas. Por ello deberá marcar según considere lo más pertinente. Para cada pregunta, hay 5 opciones de respuesta. Sólo tiene que marcar una sola opción.

Sexo: Femenino () Masculino () Edad : _____

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

		1	2	3	4	5
Comunicación						
1.	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2.	¿Cómo considera la fluidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3.	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4.	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5.	¿Cómo incide los horarios en la comunicación dentro de la Institución Educativa en la comunicación?					
6.	¿Cómo considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
Motivación						
7.	¿Cómo calificará el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución Educativa?					

9.	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional y cómo cree que se valora?					
10.	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11.	¿Según Ud. el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12.	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo de trabajo en su Institución Educativa?					
13.	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución Educativa?					
Confianza						
14.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15.	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en la institución Educativa?					
16.	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?					
17.	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18.	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución Educativa para continuar el trabajo?					
Participación						
19.	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?					
20.	¿en su opinión, cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21.	¿Cómo percibe Ud. la participación de los maestros en el Consejo Educativo?					
22.	¿Cómo valora la participación del profesorado en las deliberaciones y decisión entre maestros?					
23.	¿Cómo percibe la participación del profesorado en las delimitaciones y decisiones con los PPF?					
24.	¿Cómo observa la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25.	¿Cuál es el nivel en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?					
26.	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?					
27.	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?					
28.	¿Cómo considera la formación profesional del maestro para trabajar en equipo?					
29.	¿Cómo le parece el número y/o frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30.	¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación de actividades entre los maestros?					

FICHA DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESEMPEÑO DOCENTE-2019
I. DATOS INFORMATIVOS:

NOMBRE DE LA I.E.				CÓD. MODULAR	
REGIÓN	JUNÍN	UGEL	HUANCAYO	DISTRITO	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO					
NIVEL		ESPECIALIDAD			
DATOS DE LA OBSERVACIÓN					
GRADO		SECCIÓN		NIVEL	
FECHA		HORA DE INICIO		HORA DE TERMINO	
ESTUDIANTES MATRIC.		ESTUDIANTES ASISTENTES		ESTUDIANTES INASISTENTES	
DENOMINACIÓN DE LA SESIÓN					
NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR					

II. OBSERVACIÓN DEL AULA

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los cinco desempeños. Además, en el caso de los desempeños: *Propicia un ambiente de respeto y proximidad y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.*

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE
Descripción del desempeño:

Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Aspectos a observar:

- Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL AL QUE CORRESPONDE	Nivel
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.	I
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.	II
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.	III

El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	IV
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.	
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.	
Aspectos a observar: Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL AL QUE CORRESPONDE	Nivel
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	I
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.	II
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.	III
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.	IV
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)	
<hr/> <hr/>	

Resolución Ministerial N° 002-2017-MINEDU,

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.	
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.	
Aspectos a observar: <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 	
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL AL QUE CORRESPONDE	Nivel
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	I
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).	II
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.	III
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)	IV

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD		
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.		
Aspectos a observar:		
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes 		
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL AL QUE CORRESPONDE		Nivel
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.		I
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes		II
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.		III
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.		IV
Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada		Si _____ No _____
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)		

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES		
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.		
Aspectos a observar:		
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 		
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL AL QUE CORRESPONDE		Nivel
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza <i>predominantemente</i> mecanismos <i>negativos</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O <i>no intenta</i> siquiera <i>redirigir</i> el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más estudiantes.		I
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión		II
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.		III

El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.		IV
Marque "SÍ" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si _____	No _____
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)		

RESUMEN

DESEMPEÑOS	PUNTAJE			
	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
DESEMPEÑO 1				
DESEMPEÑO 2				
DESEMPEÑO 3				
DESEMPEÑO 4				
DESEMPEÑO 5				
PUNTAJE POR NIVEL				
PUNTAJE TOTAL	EN NÚMEROS		EN LETRAS	
RESULTADO	(5-8)	(9-12)	(13-16)	(17-20)
	INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES :

COMPROMISO DE MEJORA DEL DOCENTE:

Monitor

Director de la I.E.

Docente Monitoreado

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

AUTORIZACIÓN DE LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS EN LA I.E

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
LA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. WARI VILCA DE HUAYUCACHI.

GIANINA KETTY MUNDARGO
CERVANTES, con DNI N° 40603587,
con domicilio en carretera central km.
18 San Jerónimo de Tunán. Estudiante
del programa de maestría de la Escuela
de post grado de la Universidad
Peruana los Andes, con el debido
respeto me presento a usted y digo.

Que, teniendo la necesidad de realizar la encuesta para la elaboración de mi trabajo de investigación, recorro a su digno despacho a fin de solicitar AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE MI INVESTIGACIÓN, titulado 'El Clima Institucional y Desempeño en la institución educativa " Wari Vilca" de Huayucachi. 2019.

POR LO TANTO:

Ruego a usted Señor Director acceder mi pedido por ser justa.

Huancayo, 20 de diciembre del 2019

V.



[Handwritten signature]
Mr. José Alfredo Villaverde Ospina
DIRECTOR
C.M. N° 1019829211

[Handwritten signature]

Gianina Mundargo Cervantes

ANEXO E: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante:

1.2 Institución donde labora:

1.3 Título de la Investigación: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WARI VILCA DE HUAYUCACHI**

1.4 Nombre el instrumento motivo de la evaluación: **El cuestionario de clima institucional y desempeño docente.**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																		90		
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			91	
3.ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia y pedagogía.																		90		
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																	85			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.																	85			
6.INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la gestión pedagógica.																		90		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.																		90		
8.COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, subdimensiones e indicadores.																		90		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	85			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

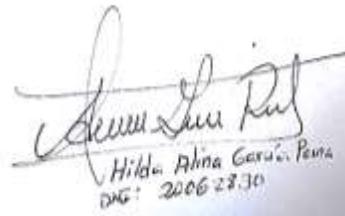
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Hilda Alina García Poma
- 1.2 Institución donde labora: I. E. Salesiano Don Bosco.
- 1.3 Título de la investigación: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WARIVILCA DE HUAYUCACHI.
- 1.4 Nombre del instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario de clima institucional y desempeño docente.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100				
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				85				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																					85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización pedagógica.																						86		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.																						90		
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la gestión pedagógica.																						85		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos pedagógicos.																						90		
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, subdimensiones e indicadores.																						90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstica.																						86		

Grado Académico:	Doctora
Mención:	Ciencias de la Educación.

Muy Buena= 873



Hilda Alina Corzo Peña
DNI: 20062730

Firma del experto informante.

Lugar y fecha: Huancayo, 17 de diciembre 2021

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante : Mónica Mercedes Mucha Córdova.

1.2 Institución donde labora: I.E Salesiano Don Bosco el Tambo-Huancayo.

1.3 Título de la investigación: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE WARIVILCA DE HUAYUCACHI

1.4 Nombre el instrumento motivo de la evaluación: El cuestionario de clima institucional y desempeño docente.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

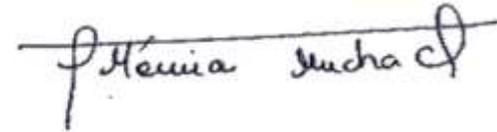
PROMEDIO DE VALORACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	85			
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																	85			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica																	85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																		90		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la gestión pedagógica																	85			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		90		
8. COHERENCIA	Coherencia entre las dimensiones, sudimensiones e indicadores																		90		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico																	85			
10.PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	85			

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

Nombres y Apellidos:	MÓNICA MERCEDES MUCHA CÓRDOVA	DNI. N° 20076411
Dirección domiciliaria:	PROLONG. ABANCAY N° 101- HUANCAYO	Tf. Cel. 964743399
Título profesional / Especialidad	LICENCIADA EN LENGUA Y LITERATURA	
Grado Académico:	DOCTORA	
Mención:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	

Muy Buena=870



Firma del experto iformante.

Lugar y fecha: 17-12-2021

ANEXO G. FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación realizada por la Maestra Gianina Ketty Mundargo Cervantes. la intención del estudio de investigación es obtener la información acerca del tema titulado **“EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WARI VILCA DE HUAYUCACHI**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto aproximadamente tomara unos 30 minutos de su tiempo.

Su participación en este estudio es de manera voluntaria. La información que se recogerá será totalmente confidencial, no se usará para otro propósito, que sea ajena a la investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas utilizando su DNI, por lo tanto, serán anónimas. Luego las encuestas serán desechadas.

De haber alguna duda sobre el trabajo de investigación, se puede absolver en el momento que se requiera. Si algunas de las preguntas le parecen molestosas o incómodas con todo el derecho que se le otorga esta en hacerme saber.

Así mismo agradecemos su participación.

Acepto participar de manera voluntaria en la presente investigación, dirigida por la Maestra Gianina Ketty Mundargo Cervantes. Se ha informado(a) que el objetivo de este trabajo de investigación es obtener información sobre el tema **“EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA WARI VILCA DE HUAYUCACHI”**

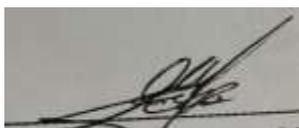
Se ha indicado que se tiene que contestar las preguntas del del cuestionario y que el tiempo será de 30 minutos.

Se reconoce que la información que se da a conocer en esta investigación es totalmente confidencial y no se utilizará para otro propósito muy aparte sobre el estudio sin mi consentimiento. Sido informado informado para hacer preguntas sobre el proyecto en el momento que corresponda y poder retirarme cuando se termina la encuesta, si tuviera alguna pregunta sobre mi participación en el estudio puedo comunicarme con la maestra Gianina Ketty Mundargo Cervantes al teléfono:

Está claro que una copia de esta encuesta me será entregada,

Fecha: Huancayo, 20/ de diciembre / del 2019.

Nombre: Cerron Ramos Edth Rosana



Firma

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

INSTRUMENTO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Objetivo: Identificar la relación que tiene el clima institucional y el desempeño docente en la Institución educativa "Wari Vilca" de Huayucachi.

Instrucciones: Muy apreciado señor profesor, se está efectuando una investigación sobre el clima institucional en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi. Para tal fin se ha elaborado el siguiente cuestionario que describen las acciones que se presentan en su centro de labores. La información que brindará es confidencial. No hay respuestas buenas ni malas. Por ello deberá marcar según considere lo más pertinente. Para cada pregunta, hay 5 opciones de respuesta. Sólo tiene que marcar una sola opción.

Sexo : Femenino (X) Masculino () Edad : 48

		1. Muy bajo	2. Bajo	3. Regular	4. Alto	5. Muy alto					
		1	2	3	4	5					
Comunicación											
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?			X							
2	¿Cómo considera la fluidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?			X							
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?			X							
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?			X							
5	¿Cómo inciden los horarios en la comunicación dentro de la Institución Educativa en la comunicación?			X							
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?		X								
Motivación											
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?			X							
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?			X							
9	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional y cómo cree que se valora?					X					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?		X								
11	¿Según Ud. el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?			X							
12	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución Educativa?			X							
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?			X							

Confianza						
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?			X		
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en la Institución Educativa?			X		
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa?			X		
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?			X		
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución educativa para continuar el trabajo?			X		
Participación						
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?			X		
20	¿En su opinión, cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?			X		
21	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?			X		
22	¿Cómo valora la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?			X		
23	¿Cómo percibe la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?			X		
24	¿Cómo observa la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?				X	
25	¿Cuál es el nivel en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?				X	
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?			X		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?			X		
28	¿Cómo considera la formación profesional del docente para trabajar en equipo?			X		
29	¿Cómo le parece el número y/o frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?			X		
30	¿En la Institución Educativa existe una buena coordinación de actividades entre los docentes?			X		



FICHA DE OBSERVACIÓN DE AULA - 2019

(R.M. N° 138-2018 MINEDU)

I. DATOS INFORMATIVOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ÁNGULOS DE ELEVACIÓN Y DEPRESIÓN.

NOMBRE DE LA I.E.		WIARI VILCA	
LUGAR	HUAYUCACHI	DISTRITO	HUAYUCACHI
REGIÓN	JUNÍN	UGEL	HUANCAYO
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO:		ZUÑIGA LAPA, Helmer	
NIVEL	SECUNDARIA	AREA	MATEMÁTICA
DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO	4 ^{to}	SECCIÓN	A
TURNO	MAÑANA	AREA	MATEMÁTICA
FECHA	02/12/2019	HORA INICIO	12:00h.
		HORA TÉRMINO	13:30
ESTUDIANTES MATRIC.		ESTUDIANTES ASIST.	25
		ESTUDIANTES INASIST.	
NOMBRE DEL OBSERVADOR		JOSÉ ALFREDO VILLAVERDE OSPINA	

II. OBSERVACIÓN DE AULA

Marque con una equis [X], el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
MUY DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de comportamientos deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todos o casi todos los comportamientos deseadas en el desempeño del docente.

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

Descripción del desempeño:

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Aspectos a observar:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)			
	I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgarro o signos de aburrimiento.				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas (50% o más).				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas (más del 75%).			X	
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden (más del 90%).				

OPINIONES

*El docente promueve todo lo que favorece la clase con los alumnos.
El docente brinda un ambiente más calmado al estar en la docente (Alina) pero también
algunos detalles en palabras elevadas, preguntas y de desarrollo de la sesión, muestra un nivel de
atención al alumno, cuando se preguntan y responde, se dedica al alumno de la sesión.
Se observa que al preguntar, los estudiantes están involucrados, mostrando un ambiente de
la sesión, tanto de los alumnos como de la docente, se observa que se promueve.*

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO				
Descripción del desempeño: Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
Aspecto a observar: • Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)			
	I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
El docente intenta promover el <u>razonamiento</u> , la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.		X		
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
EVIDENCIAS <i>El docente brinda el problema, luego pide los resultados y los estudiantes responden (8), luego el docente pregunta cómo es el ángulo de elevación, horizontal y circunferencia. Entrega una hoja de prácticas y los estudiantes en grupo resuelven los problemas y ayuda del docente</i>				

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA				
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
Aspecto a observar: • Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala donde encontrarla).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas .			X	
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.				
EVIDENCIAS <i>Luego de entregado la hoja de problemas el docente se acerca a estudiantes que le llaman para pedirles cómo van a desarrollar los problemas.</i>				

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> . O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				X
EVIDENCIAS				
El docente utiliza términos como "chicos" para referirse a los estudiantes.				
- No se presenta ningún caso de necesidad física o psicológica por parte de los estudiantes.				

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. • Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES (Marcar "X" solo en un nivel)			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.				
O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.				
O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				X

EVIDENCIAS
<i>Durante toda la sesión no se evidencian ningún caso de comportamiento inadecuado, que haya interrumpido la sesión de clase.</i>

FUENTE VIRTUAL: Dirección Regional de Educación Junín (mayo 2018)

RESUMEN:

DESEMPEÑOS	I	II	III	IV	V	TOTAL
RESULTADOS	3	2	3	4	4	16

ESCALA FINAL:

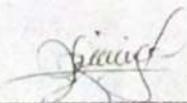
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
MUY DEFICIENTE	EN PROCESO	SUFICIENTE	DESTACADO
05 - 08	09 - 12	13 - 16	17 - 20
PUNTAJE TOTAL	En números	16	
	En letras	Dieciséis	
RESULTADO	Suficiente		

COMENTARIOS DE LAS OBSERVACIONES:

ACUERDOS DE MEJORA:

- Utilizar uno de los tres mecanismos para generar el sentido de lo que se aprende.*
 - Generar el uso de estrategias para resolución de problemas que genere el razonamiento matemático, el pensamiento crítico y creativo.*
 - Plantear preguntas para promover una retroalimentación por descubrimiento.*
-
-
-

FIRMA Y POS FIRMA DEL DOCENTE



SELLO Y FIRMA DEL OBSERVADOR



[Handwritten signature of the observer]
 Mg. José Alfredo Villaverde Cepina
 DIRECTOR
 C.M. N° 10 16829/11

Sr.

MG. José Alfredo Villaverde Ospina.

PRESENTE

Por medio del presente documento autorizo a la investigadora **Gianina K. Mundargo Cervantes** responsable del proyecto “**El Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi**”, correspondiente a un estudio de investigación.

Entiendo que el propósito de la investigación es determinar si existe relación entre El Clima Institucional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Wari Vilca de Huayucachi, además comprendo que las personas invitadas, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización.

También comprendo que implica un manejo confidencial con los participantes, en los documentos o publicaciones derivadas del estudio. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación.

Permito la recopilación de información a través de una encuesta y la ficha de observación.

La presente Carta de Autorización se firma en dos ejemplares. Uno de los documentos queda en poder del investigador y el otro en poder del director. Para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación.

Huancayo, 21 de diciembre del 2019



The image shows a blue circular official stamp on the left and a handwritten signature in blue ink on the right. The stamp contains the text: "INSTITUCIÓN EDUCATIVA 'WARI VILCA'", "DIRECCIÓN", and "HUAYUCACHI". The signature is over a blue printed name and title: "Mg. José Alfredo Villaverde Ospina", "DIRECTOR", and "C.M. N° 1019829211".

José Alfredo Villaverde Ospina
FIRMA Y NOMBRE DEL DIRECTOR