

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
TEODORO PEÑALOZA
CHUPACA

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
PROMOCIÓN 2009



**El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño
Docente en la Institución Educativa del Nivel de
Educación Secundaria “Juan Parra del Riego” del
Distrito de El Tambo – Huancayo**

TESIS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE PROFESOR DE
EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD MATEMÁTICA

Autoras

Contreras Navarro Raquel Karina

Vásquez Sueldo Yudith Rosario

Asesor

Aroni Berrocal Hector Adán

**Chupaca – Perú
2020**

HOJA DE APROBACIÓN

TÍTULO: “EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA “JUAN PARRA DEL RIEGO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO – HUANCAYO”

RESOLUCIÓN DIRECTORAL DE SUSTENTACIÓN N° 0106-2020-DG-IESPP“TP”CH

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 16 DE DICIEMBRE DE 2020

N°	SUSTENTANTES	RESULTADO DE LA SUSTENTACIÓN
01	CONTRERAS NAVARRO, Raquel Karina	
02	VÁSQUEZ SUELDO, Yudith Rosario	

JURADO EXAMINADOR

CARGO	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
Presidente	DAVID ANCO TACURI	
Vocal	JOSÉ WALTER DUEÑAS ROMÁN	
Secretario	RAÚL CORILLA MELCHOR	

OBSERVACIONES:

Dedicatoria

A nuestros padres, que con su apoyo permanente y desinteresado han hecho que culminemos un peldaño más de nuestra formación profesional en bien de la sociedad, con mucho amor, cariño y agradecimiento.

Raquel y Yudith

Presentación

Cumpliendo con las normas estipuladas, me es honroso presentar y poner a vuestra consideración el presente trabajo de investigación educativa titulado “EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA “JUAN PARRA DEL RIEGO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO – HUANCAYO”, realizado por las alumnas: CONTRERAS NAVARRO, Raquel Karina - VÁSQUEZ SUELDO, Yudith Rosario, con el propósito de contribuir en la solución de los problemas educativos más relevantes en la actualidad, así como optar el título de profesor en el Nivel de Educación Secundaria, en la Especialidad de Matemática.

Teniendo en cuenta que el Clima Institucional es el ambiente de trabajo en una Institución Educativa de los docentes y personal directivo, constituye en uno de los factores facilitadores para el desarrollo de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes y el desempeño de dichos actores, sin embargo existen algunas instituciones educativas, en donde el clima institucional no es favorable debido a la falta de comunicación, la poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de dichas instituciones.

Asimismo, para que la Institución Educativa se desarrolle, es necesario conocer los ambientes de trabajo que se generan en las diversas estructuras que conforman el quehacer escolar a través de procesos de evaluación que impacten en la efectividad del desarrollo armónico de la institución y de los actores. Es por ello que creo que el presente trabajo contribuirá a identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, que permitan establecer estrategias de los actores decisores para proponer alternativas para mejorar y establecer estrategias como también mejorar el desempeño docente.

El asesor.

Índice de contenidos

Dedicatoria	iv
Presentación	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	ix
Introducción	1
Resumen	5
Abstract	6
Capítulo 1	7
Planteamiento del problema y objetivos	7
1.1. Descripción del problema.....	7
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1. Problema general	8
1.2.2. Problemas específicos	8
1.3. Objetivos.....	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
1.4. Justificación de la investigación.....	10
Capítulo 2	12
Marco teórico	12
2.1. Antecedentes del estudio	12
2.2. Bases teórico científicas	17
2.2.1. Clima institucional.....	17
2.2.2. Denominaciones de clima	20
2.2.3. Dimensiones de clima.....	21
2.2.4. Desempeños	23
2.2.5. Desempeño docente.....	23
2.2.6. Dimensiones de desempeño docente	24
2.3 Definición de términos básicos.....	28
2.3.1. Clima institucional.....	28
2.3.2. Competencia.....	28
2.3.3. Capacidad organizacional	29
2.3.4. Preparación para el aprendizaje del estudiante	29
2.3.5. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	29
2.4. Sistema de hipótesis	29
2.4.1. Hipótesis de investigación	29
2.4.1.1. Hipótesis general.....	29
2.4.1.2. Hipótesis específicos.....	30

2.4.2. Sistema de variables.....	31
Capítulo 3.....	34
Metodología	34
3.1. Tipo	34
3.2. Método de investigación.....	34
3.3. Diseño de investigación.....	34
3.4. Población y muestra	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.6. Métodos de procesamiento de datos	36
Capítulo 4	37
Resultados y discusión.....	37
4.1. Presentación de resultados.....	37
4.2. Contrastación de hipótesis	46
4.3. Discusión de resultados	57
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	61
Referencias bibliográficas	63
Anexos.....	666

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	31
Tabla 2	Distribución por género de los docentes de la institución educativa del nivel de educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.....	37
Tabla 3	Distribución por condición laboral de los docentes de la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo	38
Tabla 4	Clima institucional en su dimensión comportamiento institucional según opinión de los docentes	39
Tabla 5	Clima institucional en su dimensión capacidad organizacional según opinión de los docente.....	40
Tabla 6	Clima institucional en la dimensión dinámica institucional según opinión de los docentes	41
Tabla 7	Desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes según opinión de los docentes.....	42
Tabla 8	Desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad según opinión de los docentes	43
Tabla 9	Desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes según opinión de los docentes.....	44
Tabla 10	Desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según opinión de los docentes	45
Tabla 11	Relación del clima institucional y desempeño docente en la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo	47
Tabla 12	Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo	51
Tabla 13	Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el clima institucional y la participación en la gestión articulada a la comunidad en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo	52
Tabla 14	Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo	53
Tabla 15	Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t en el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.....	54
Tabla 16	Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t en el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.....	55
Tabla 17	Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.....	56

Índice de figuras

Figura 1	Distribución por género de los docentes de la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.....	38
Figura 2	Distribución por condición laboral de los docentes de la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo	39
Figura 3	De la variable clima institucional en la dimensión comportamiento institucional	40
Figura 4	De la variable clima institucional en la dimensión capacidad organizacional	41
Figura 5.	De la variable clima institucional en su dimensión dinámica institucional	42
Figura 6	De la variable desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje según opinión de los docentes.....	43
Figura 7	De la variable desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela según opinión de los docentes.	44
Figura 8	De la variable desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes según opinión de los docentes	45
Figura 9	De la variable desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según opinión de los docentes	46
Figura 10	Relación de clima institucional y desempeño docente en la institución educativa del nivel secundaria Juan Parra del Riego del distrito del Tambo – Huancayo	47

Introducción

Señor Presidente:

Señores miembros del Jurado:

Tenemos el honor de poner a consideración del ilustre jurado el presente trabajo de investigación titulado “EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA “JUAN PARRA DEL RIEGO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO – HUANCAYO”, con la finalidad de optar el Título Profesional de Profesor de Educación Secundaria en la especialidad de Matemática.

El presente trabajo está orientado a investigar la relación que existe entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo.

El problema que ha motivado nuestra investigación está formulado de la manera siguiente: ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo? Asimismo, los objetivos que han orientado el estudio son los siguientes, como Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el

desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Objetivos específicos: Identificar la relación entre y el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. La Hipótesis general es: El clima institucional se relaciona de manera moderada con el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Como las Hipótesis específicas son: Existe relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del

Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el desempeño docente y la capacidad institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego de distrito de El Tambo – Huancayo.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos, en los que se aborda aspectos, metodológicos, teóricos y prácticos de la investigación. Así el capítulo I muestra: Planteamiento del problema, Formulación del problema, Objetivos de la investigación, Justificación de la investigación. El capítulo II contiene: Marco teórico, Antecedente del estudio, Bases teóricas científicas, Definición de términos básicos, Sistema de hipótesis y el Sistema de variables. En el capítulo III contiene: Metodología, Tipo de investigación, Métodos de investigación, Diseño de la investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Validación y confiabilidad de instrumentos, Técnicas y métodos de

procesamiento de datos. Y en el Capítulo IV abordamos: Presentación de resultados, Contrastación de hipótesis, Discusión de resultados, luego presentamos las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y anexos que servirán de aporte y guía para futuros trabajos de investigación.

Los autores

“EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA “JUAN PARRA DEL RIEGO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO – HUANCAYO”

Resumen

El presente trabajo de investigación descriptiva correlacional trata sobre “El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria “Juan Parra del Riego” del Distrito de El Tambo – Huancayo”.

El grupo experimental estuvo constituido por 19 docentes y el director, los cuales representan la muestra de nuestro estudio. Los principales instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, que han sido procesadas con la técnica de estadística descriptiva e inferencial. La comprobación de hipótesis se hizo a través del estadígrafo de Pearson.

Las conclusiones del informe son las siguientes: La hipótesis general ha sido confirmada ya que existe una relación de manera significativa entre el clima institucional y el desempeño docente según se puede observar en la contrastación de hipótesis. Dado que el coeficiente resultante indica $r = 0,63913531$ se puede afirmar que el grado de relación entre nuestras variables de estudio es una relación moderada. El ambiente institucional para el caso de la institución estudiada, es moderado como también lo es el desempeño docente de los docentes Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Los resultados de la presente investigación, dada la población con la que se trabajó, son válidos solo para la Institución Educativa “Juan Parra del Riego” del distrito de El Tambo – Huancayo 2017, lugar donde se realizó el estudio.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente

"THE INSTITUTIONAL CLIMATE AND THE TEACHING PERFORMANCE IN THE EDUCATIONAL INSTITUTION OF THE LEVEL OF SECONDARY EDUCATION "JUAN PARRA DEL RIEGO" OF THE DISTRICT OF EL TAMBO – HUANCAYO”.

Abstract

The present descriptive correlational research work is about "The Institutional Climate and the Teaching Performance in the Educational Institution of the Level of Secondary Education" Juan Parra del Riego "of the district of El Tambo – Huancayo”.

The experimental group consisted of 19 teachers and the director, who represent the sample of our study. The main data collection instruments were the questionnaires, which have been processed with the descriptive and inferential statistics technique. The hypothesis testing was done through the Pearson statistician.

The conclusions of the report are the following: The general hypothesis has been confirmed since there is a direct and positive statistically significant relationship between the institutional climate and the teaching performance as can be seen in the testing of hypotheses. Given that the resulting coefficient indicates $r = 0.63913531$, it can be said that the relationship is that the degree of relationship between our study variables is a mean positive relationship. The institutional environment, in the case of the institution studied, is good as is the teaching performance of teachers. Educacional Institution Juan Parra del Riego district of The Tambo – Huancayo. The results of this research, given the population with which we worked, are valid only for the Educational Institution "Juan Parra del Riego" district of El Tambo - Huancayo 2017, where the study was conducted.

Keywords: Institutional climate, teacher performance

Capítulo 1

Planteamiento del problema y objetivos

1.1. Descripción del problema

En el transcurso de nuestras prácticas pre-profesionales y profesionales en algunas instituciones educativas encontramos que las relaciones que se dan entre los directivos y docentes son de malestar, agotamiento, estrés docente. El clima institucional presenta alteraciones y que a la vez influyen de manera negativa en la salud mental de los distintos actores institucionales.

Al profundizar sobre el clima institucional de una institución educativa encontramos que toda institución posee su propia personalidad o clima que la diferencia de otras instituciones, que un buen clima en una institución educativa no necesariamente implica un aumento de la productividad en el desempeño, sin embargo, la insatisfacción está claramente asociada a un declive de la productividad y la eficacia en el desempeño de los docentes.

Frente a esta problemática se propone determinar la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo - Huancayo” y cuyos resultados derivados del conocimiento del clima institucional son una excelente base para la orientación de los programas de mejora y las decisiones de gestión de la institución en estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo?
- ¿Existe relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo?
- ¿Existe relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo?
- ¿Existe relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego de distrito de El Tambo – Huancayo?
- ¿Existe relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo?

- ¿Existe relación entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo?
- ¿Existe relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre y el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Identificar la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Identificar la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.

- Identificar la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Identificar la relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Identificar la relación entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Identificar la relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.

1.4. Justificación de la investigación

En el actual mundo globalizado y altamente competitivo, uno de los grandes desafíos es la búsqueda de la excelencia en la calidad de los servicios educativos, por tanto, debemos estudiar y evaluar la situación de nuestras instituciones educativas, en particular considerando el factor humano como el más valioso, por ello se deberían adoptar programas y lineamientos conducentes al mejoramiento del ambiente laboral y consecuentemente en el mejoramiento continuo de los servicios educativos. Hoy en día, el tema del clima institucional, en las instituciones educativas, están adquiriendo una mayor importancia, debido a que diversos estudios consideran el factor humano como el principal dentro las instituciones educativas. Asimismo, debemos tener en cuenta que múltiples investigaciones en el ámbito del desarrollo organizacional, confirman que un inadecuado clima institucional, no permite alcanzar sus objetivos. Por tanto, el clima institucional

es una variable importante para el logro de los propósitos de una organización, ya que esto permite que todos los estamentos que conforman una institución educativa trabajen de manera conjunta, y efectúen un trabajo de equipo orientados a lograr la visión y misión de la institución de la cual forman parte. Por lo tanto, la investigación que venimos efectuando, permitirá identificar las percepciones que tiene el personal docente y administrativo en cuanto a su ambiente laboral, lo cual nos permitirá tener un diagnóstico y a partir del mismo proponer alternativas de mejoramiento de la calidad de vida laboral, y por ende la optimización de la productividad en la Institución educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo, en las cuales se ha evidenciado una serie de problemas interpersonales entre el personal directivo y docente. En tal medida, consideramos importante dilucidar los factores y causas, que influyen en dicha problemática y así plantear alternativas de solución. En consecuencia, estudiaremos las relaciones existentes entre el clima institucional y el desempeño docente.

Capítulo 2

Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

Habiendo efectuado la revisión de trabajos similares a nivel local, se ha constatado que es muy escasa la investigación sobre clima institucional y desempeño docente, no obstante, esta dificultad hemos podido revisar los siguientes trabajos que tienen similitudes al presente trabajo:

En la biblioteca del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca, se encontró la siguiente investigación, titulado: “La inteligencia intrapersonal y el clima organizacional en el personal del Instituto Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca en el año académico del 2015” presentado por: Carhuallanqui Liz Gladys y Socualaya Solano Ana, estudiantes de la Especialidad de Matemática, para optar el título profesional de profesor de educación secundaria, en el cual el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la inteligencia intrapersonal y el clima organizacional en el personal directivo, docente y administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Teodoro Peñaloza” de Chupaca; la hipótesis es: existe correlación positiva y significativa entre la inteligencia intrapersonal y el clima organizacional del personal del Instituto

de Educación Superior Pedagógico Público” Teodoro Peñaloza” de Chupaca. A las conclusiones que llegaron son las siguientes:

- Se halló una correlación directa y significativa entre la inteligencia intrapersonal y el clima organizacional según la percepción de los docentes, directivos y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” Teodoro Peñaloza” de Chupaca.
- El Nivel de la inteligencia intrapersonal de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” Teodoro Peñaloza” de Chupaca es promedio, se observa que la dimensión de la inteligencia intrapersonal es promedio y altamente significativa ($p < 0,01$). Además, se aprecia que el nivel de las dimensiones de autoconcepto y asertividad también es alta y significativa ($p < 0,05$), respectivamente.

En este trabajo de investigación, se observa que se relaciona con una de las variables de nuestra investigación que es el clima institucional.

Así mismo se ubicó a Nivel Nacional la siguiente investigación titulado: Mescua (2010) investigó El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010. Se propuso establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria del distrito de Pichanaqui - Chanchamayo. Es una investigación descriptiva, de diseño no experimental, transversal-correlacional. Trabajó sobre la base de una población que comprendió a directivos, docentes y administrativos del nivel secundaria. La muestra fue de tipo probabilística simple, conformada por 60 personas. El instrumento empleado es un cuestionario. Entre sus conclusiones, Pascua afirma que existe una correlación lineal significativa fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Pichanaqui-Chanchamayo.

Existe una relación positiva baja entre la identidad institucional y el desempeño docente; existe una relación positiva baja entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. También concluye que los niveles de conflictividad se relacionan significativamente con el desempeño docente.

También se encontró el siguiente trabajo: “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec - Ventanilla” cuya autora es: Pérez Huamán Yolanda Maximiliana; este estudio del año 2014 se presentó con la finalidad de obtener el grado académico de Maestro en Educación; la hipótesis que demostraron fue: La relación entre el clima institucional y el desempeño docente es positiva en el sentido que aún mejor clima institucional corresponde un nivel de desempeño alto. Después de la investigación arribaron a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.
- Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Respecto a este trabajo, sobre la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 1 Pachacutec en Ventanilla, se observa que se relaciona con las variables de nuestra investigación.

También se encontró el siguiente trabajo titulado: “Relación entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente en una institución educativa de ventanilla”, siendo su autora: Medina Rondán Aída Mareli. La autora presenta este estudio en el año 2010 con la finalidad de obtener el grado académico de Maestro en Educación en la mención de Gestión de la Educación. Formulan el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente en una Institución Educativa de Ventanilla?, Asimismo el objetivo general que orienta al estudio es: Determinar la relación existente entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente en una institución educativa de ventanilla; la hipótesis que demuestra es: La relación entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente es positiva en la medida que a mejor clima institucional, mejor percepción desempeño docente. Luego de un tratamiento teórico y práctico del problema formulado, arriba a las siguientes conclusiones:

- La hipótesis general ha sido confirmada ya que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente según se puede observar en las tablas de correlación de resultados.
- Lo formulado en la primera hipótesis específica está confirmada con una correlación positiva media, por cuanto la percepción del desempeño docente es mejor cuando las relaciones interpersonales son favorables.
- Lo planteado en la tercera hipótesis específica demuestra que no hay relación significativa, pudiendo ser por malos entendidos, poca comunicación, indiferencia y otros factores negativos, trayendo consigo un bajo desempeño docente.

Respecto a este trabajo sobre la relación entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente en la Institución Educativa de Ventanilla”, donde se observa que se relaciona con las variables de nuestra investigación.

También, investigando a nivel internacional se encontró las siguientes investigaciones que se relacionan con nuestras variables de nuestra investigación, las cuales se detallan a continuación:

Se encontró el trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, siendo su autora Loyda Yubisay Luengo, la autora presenta este estudio en el año 2013 con la finalidad de obtener el grado académico de Magíster en Educación Mención Gerencia de Organizaciones Educativas; el problema general de investigación está redactada de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial de las parroquias La Sierrita y Ricaurte del Municipio Mara, estado Zulia?, Asimismo el objetivo general que orienta al estudio es:

- Analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia y los objetivos específicos son: Identificar los tipos de clima organizacional en Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, determinar los factores del clima organizacional en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. Luego de un tratamiento teórico, práctico del problema formulado, y aplicación de la investigación arriba a las siguientes conclusiones:
- El tipo de clima organizacional identificado en los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, percibiéndose por parte de los docentes desconfianza desde la gerencia de la institución al controlar todas las actividades mostrando

frecuentemente desinterés por la participación del personal en la toma de decisiones. Evidenciándose una alineación en la percepción del tipo de clima que se genera en estas organizaciones objeto de estudio en las que directivos y docentes no están sensibilizados por un ambiente de trabajo como factor determinante en el desempeño laboral.

- En lo que respecta al segundo objetivo específico, se determinó que en los Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, los factores del clima organizacional evidenciados según referencia del personal directivo que su liderazgo es apropiado, debido a que muestran ser responsables, promueven la coparticipación y la participación del personal docente en las actividades educativas, aunado a que su comunicación es muy positiva debido a que siempre proporcionan información, de forma franca para responder ante cualquier inquietud, por tanto las relaciones interpersonales se caracterizan por un buen trato donde prevalece la personalización y se resaltan las cualidades del personal.
- Existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral.

Respecto, al presente trabajo nos parece interesante de la relación, clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, donde se observa que se relaciona con las variables de nuestra investigación.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Clima institucional

Al respecto Chiavenato (1984) afirma que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada

organización, el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos. Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas, ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución como resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes”.

Pulido (2003) señala: La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella. (p.77). En esta forma las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución.

La noción de clima organizacional emana de la Sociología. El clima organizacional resulta de la forma cómo las personas establecen procesos de interacción social (Méndez, 2006). Se ve influenciada por un sistema de valores, actitudes y creencias, como también el ambiente o entorno. Es mediante las interacciones que se producen entre las personas que se construyen percepciones acerca del clima imperante en una organización. Estas percepciones terminan por influir en los comportamientos y actitudes de los sujetos. Pero el clima organizacional deviene de los contextos sociológico y psicológico. En el contexto sociológico, los individuos establecen procesos de interacción social y en el contexto psicológico nace una serie de percepciones acerca de cómo se producen y mantienen las relaciones entre los individuos dentro de la organización. En consecuencia, el clima es un atributo de la organización, es un constructor de la realidad y está determinado por procesos psicológicos.

Acosta, Fernández y Mollón (2002) definen al clima organizacional como el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinado periodo dentro de una organización; expresa la atmósfera emocional imperante en esta.

El clima organizacional determina la forma en que los individuos perciben el ambiente de trabajo, su rendimiento personal, su nivel de productividad y el grado de satisfacción que experimentan siendo parte de la organización en la cual labora (Martínez, 2003).

El liderazgo de quienes están al frente de la organización es una condición fundamental para que exista en esta un buen clima organizacional. El líder debe preocuparse por motivar adecuadamente al personal, garantizarles un ambiente de trabajo agradable, atender las necesidades y resolver los conflictos que pudieran entorpecer el normal desenvolvimiento de las relaciones entre los miembros de las diferentes instancias organizativas. El comportamiento del líder debe estar vinculado a la naturaleza del grupo; nunca el líder debe ser ocasional o surgir de la espontaneidad. Debe reflejar las aspiraciones del grupo, ser esa persona a la que este respeta y de quien espera apoyo y motivación permanente.

A nivel escolar, el clima es un reflejo de la identidad institucional. Es una radiografía de cuán buenas son las relaciones entre todo el personal que trabaja en una institución educativa (Ansión y Villacorta, 2004). Los resultados de los estudios sobre clima organizacional proporcionan valiosa información sobre la realidad de las escuelas; los resultados sirven como evidencia para buscar los mecanismos de solución a las dificultades observadas y construir un clima agradable que impacte de forma positiva en los agentes que se desempeñan dentro de la institución educativa.

El clima organizacional es un indicador de calidad en las instituciones educativas. Por eso mismo, los directivos, en conjunción con todo el personal deben trabajar en la mejora del

clima (Viñas, 2007). Las instituciones educativas donde impera un buen clima organizacional son un espacio agradable donde los estudiantes se sienten a gusto, el personal docente, administrativo y de servicio se encuentra a satisfacción y los padres de familia encuentran la motivación y razones suficientes para matricular a sus hijos. La convivencia pacífica y armónica de todos los agentes dentro de la institución educativa es la fuerza principal para solucionar los conflictos que se pudieran presentar en algún momento. Es preciso que en las organizaciones educativas exista una cultura de mediación y resolución pacífica y oportuna de los conflictos como una condición primordial para la convivencia proactiva de todos los miembros.

La construcción y sostenimiento de un clima organizacional adecuado para la convivencia e interacción pacífica de los sujetos requiere el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, una fluida y permanente comunicación, así como el fomento del trabajo en equipo.

2.2.2. Denominaciones de clima

Las variantes sobre el tema la encontramos en CISE (2007) cuando define:

- **Clima organizativo.** - Está relacionado con la gestión de la organización y el cumplimiento de ellas, con el tipo de liderazgo como de la personalidad de los integrantes. Se refiere a las características materiales y funcionales de la organización, considerando también las normas formales e informales que se dan y se producen dentro de la organización.
- **Clima psicológico.** - En la cual la persona interpreta a través de la observación y de su propia percepción sobre el clima que lo rodea. Hay dos dimensiones: estructura objetiva constituye la parte observable de la organización y estas dependen de las características estructurales de la organización según: la estructura, el tamaño, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades que se desarrollan, los resultados etc., y la estructura subjetiva depende de las

percepciones que cada miembro tiene sobre las características propias de la escuela. En este clima psicológico el individuo percibe su ambiente en donde confluyen un conjunto de factores tanto colectivos como individuales así mismo se valen de ella para realizar interpretaciones e inferencias sobre las diversas situaciones que se presentan condicionando las actitudes y conductas de los miembros de la organización.

- **Clima social.** - Considera las relaciones interpersonales, incluyendo los aspectos formales normativos vigentes, así como los informales o conductas y relaciones espontáneas que surgen como efecto de las relaciones sociales entre las personas.

- **Clima emocional.** - Se refiere a la relación afectiva, el trato que se produce en la institución, expresiones de afecto, comportamiento de apoyo, de refuerzos, el grado y las modalidades de comunicación de afecto sean positivos o negativos entre los profesores y los alumnos, lo más importante es crear el sentimiento cierto, verdadero con el que se traten a las personas.

- **Clima académico.** - Hace mayor incidencia a la presión curricular, que condiciona las relaciones y actividades que se producen en la institución en relación al estudio y a la formación que los profesores y alumnos comparten y apoyan los valores académicos, y constituyen una parte importante del clima escolar que trata de los contenidos de las organizaciones escolares.

2.2.3. Dimensiones de clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”. Ministerio de educación 2003 Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia

Universidad Católica del Perú, 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

- **Comportamiento.** – Es la manera de comportarse (conducirse, portarse). Se trata de la forma de proceder de las personas u organismos frente a los estímulos y en relación con el entorno.

- **Comportamiento institucional.** - En Instituciones sociales (1998) manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

- **Capacidad organizacional.** - Lusthaus, Ch. y otros (2002). Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales. Para Robbins (2009) “(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.” (p.10)

- **Dinámica institucional.** - Nava, H. (2009). Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las

personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución.

2.2.4. Desempeños

En el currículo Nacional publicado por el MINEDU (2016), define que el desempeño son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

2.2.5. Desempeño docente

Al respecto el Ministerio de Educación en el documento marco del buen desempeño docente, para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes (2016), define el desempeño docente como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Así mismo constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (pág. 24)

Wilson (1992) Define el desempeño docente como: El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo.

Mientras que Hernández (1999) afirma que el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase, el docente conoce el tema a tratar, el investiga, se informa debe de estar de acuerdo con los avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, aunque este término resulte triado, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes, el docente entrega lo que sabe pensando solo en lo que los alumnos requieren de él. Debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas con las que debe lograr que los alumnos construyan sus aprendizajes, lo que le permita manejar información sobre las características generales del grupo educativo e individualidades de cada uno de los estudiantes.

Es deseable tener una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y que tiene que ver con la formación de personas. García (2007) afirma que: “(...) el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando (...)” (p.49) por tanto cumpliendo este rol el docente guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento.

Por lo tanto, el desempeño docente será entendido en el presente trabajo como el conjunto de dominios, competencias y desempeños que tiene un docente y que los pone en práctica en las actividades y funciones que lleva a cabo en el marco de sus labores.

2.2.6. Dimensiones de desempeño docente

Al respecto se ha tomado del Ministerio de Educación en el documento: Marco del buen desempeño docente, para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes (2017), en concordancia con la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, es así que

encontramos en dicho texto cuatro dominios, que para el presente trabajo se ha considerado como dimensiones y que son entendidas como dominios, un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. En este contexto se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (pág. 24-26) y detallamos a continuación.

2.2.6.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

En este componente se desarrollan dos competencias en el marco del buen desempeño docente, las cuales son:

➤ Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

➤ **Competencia 2**

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

2.2.6.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

En este componente se desarrollan tres competencias en el marco del buen desempeño docente, las cuales son:

➤ **Competencia 3**

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

➤ **Competencia 4**

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

➤ **Competencia 5**

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.

2.2.6.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. En este componente se desarrollan tres competencias en el marco del buen desempeño docente, las cuales son:

➤ Competencia 6

Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.

➤ Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

2.2.6.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

➤ Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

➤ Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1. Clima institucional

Es el ambiente en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

2.3.2. Competencia

Es la facultad que tiene una persona de combinar un conjunto de capacidades a fin de lograr un propósito específico en una situación determinada, actuando de manera pertinente y con sentido ético.

2.3.3. Capacidad organizacional

Esta referida a la utilización de recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos, las sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo destinados a objetivos comunes.

2.3.4. Preparación para el aprendizaje del estudiante

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

2.3.5. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional

2.4. Sistema de hipótesis

También conocido como sistema hipotético, dentro del marco teórico de la investigación, representa la estructura teórica que se cristaliza en un conjunto de hipótesis, las cuales permiten explicar y establecer una aproximación con la realidad investigada.

2.4.1. Hipótesis de investigación

2.4.1.1. Hipótesis general

El clima institucional se relaciona de manera moderada con el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.

2.4.1.2. Hipótesis específicos

- Existe relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en la Institución Educativa del Nivel Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Existe relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Existe relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego de distrito de El Tambo – Huancayo.
- Existe relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Existe relación entre el desempeño docente y la capacidad institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Existe relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.
- Existe relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.

2.4.2. Sistema de variables

Variables de estudio

Las variables en la investigación son las siguientes:

Variable 1: Clima institucional

Variable 2: Desempeño docente

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima institucional	Comportamiento institucional	• Demuestra respeto a sí mismo y a los demás.	1, 2,3,
		• Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso	4,5,
		• Demuestra su profesionalismo en todo momento	6,7,8,9,10,
		• Propicia trabajos en equipo	11,12, 13,14
	Capacidad organizacional	• Demuestra capacidad de organizar y planificar	15,16,17,18,19
		• Posee capacidad de tomar decisiones.	20,21,22,23

Desempeño docente	Dinámica institucional	• Posee capacidad para tomar criterios.	24,25,26,
		• Posee capacidad para liderar.	27,28,29,30,31,32
		• Asume su compromiso con el aprendizaje continuo.	33,34
		• Demuestra su capacidad para construir confianza	35,36,37
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje.	1, 2, 3,4
		• Diseña las actividades de aprendizajes fundamentales del currículo.	5, 6,
		• Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos.	7, 8
		• Uso adecuado de recursos y materiales educativos.	9, 10, 11, 12
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	• Participa activamente en la gestión de la escuela.	13,14,15
		• Promueve el respeto, colaboración entre la comunidad educativa y sociedad civil.	16,17,18
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes desarrollo	• Desarrolla procesos de aprendizaje enseñanza.	19,20,21,
		• Evalúa permanentemente el aprendizaje de los estudiantes.	22, 23

Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	• Demuestra interés e iniciativa de superación profesional.	24, 25, 26, 27, 28, 29,
	• Demuestra conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes.	30, 31

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 3

Metodología

3.1. Tipo

La presente investigación es de tipo descriptivo, pues busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del clima institucional y el desempeño docente.

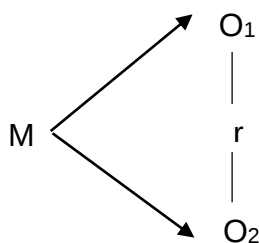
3.2. Método de investigación

Este trabajo de investigación se desarrolló teniendo en cuenta el método cuantitativo, dado que los datos recolectados se analizaron utilizando el análisis estadístico descriptivo e inferencial con el propósito de probar hipótesis.

3.3. Diseño de investigación

Es una investigación no experimental, transversal, correlacional. Es no experimental porque se realizó sin manipular variables. Solo se observaron los fenómenos tal como se dan su contexto natural, para luego analizarlo. Es transversal porque los datos se recolectaron en un solo momento; y correlacional porque se asocia las variables clima institucional y desempeño docente mediante un patrón predecible para el grupo o población.

Gráficamente el diseño de la investigación obedece al siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de estudio
 O₁ = Variable 1: Clima institucional
 O₂ = Variable 2: Desempeño docente
 r = Relación entre variables

3.4. Población y muestra

La población está constituida por todos los docentes que desempeñan en el nivel secundario de la Institución Educativa Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, región Junín. Los docentes en total suman 20: 1 director y 19 docentes.

La muestra está conformada a su vez todos los individuos de la población por ser una población pequeña, la misma que estuvo compuesta por 20 docentes.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta aplicada a través de dos cuestionarios debidamente validados.

El **cuestionario de Clima Institucional**, es un instrumento que sirve para realizar una evaluación del clima institucional al interior de una institución educativa. Está compuesto por 37 ítems distribuidas en tres dimensiones:

- Comportamiento institucional = 14 ítems
- Capacidad organizacional = 9 ítems
- Dinámica institucional = 14 ítems

El **Cuestionario de Desempeño Docente**, es un instrumento cuyo objetivo es evaluar el desempeño laboral de los docentes. Consta de 31 ítems divididos en 4 dimensiones que a continuación detallan:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes = 12 ítems
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad = 6 ítems
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes = 5 ítems
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente = 8 ítems

3.6. Métodos de procesamiento de datos

En respeto a que fue una investigación con enfoque cuantitativo, en la tarea del procesamiento sistemático de la información obtenida, se utilizó la técnica estadística en su forma descriptiva e inferencial, para el tratamiento y análisis de datos se cumplieron las siguientes acciones:

- Tabulación de datos. Esta técnica consistió en ordenar y situar los datos en la forma más adecuada para poder viabilizar la posterior descripción e interpretación de los datos recolectados. (Eslaba, 2009)
- Elaboración de tablas estadísticas. Son aquellos lineales de doble entrada, horizontal y vertical, donde se registraron la frecuencia absoluta y relativa con datos numéricos y porcentuales de las variables y dimensiones de estudio. (Eslaba, 2009)
- Gráfico de barras. Se elaboraron en base a las tablas estadísticas, permitieron visualizar objetivamente y comparar los porcentajes de los niveles asignados a las variables, su elaboración fue posible con el programa Excel. Tanto las tablas como los gráficos fueron objeto de descripción e interpretación. (Eslaba, 2009)
- Contrastación de hipótesis: Como parte de la estadística inferencial, se comprobaron las hipótesis mediante el análisis de correlación de Pearson". (Eslaba, 2009)

Capítulo 4

Resultados y discusión

4.1. Presentación de resultados

La presente investigación titulada “El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria “Juan Parra Del Riego” del Distrito de El Tambo – Huancayo”, se desarrolló en diferentes procesos, teniendo en cuenta las características técnicas y metodológicas, para recoger la información en cada uno de sus etapas, la que a continuación se presenta como resultados tanto en tablas como en gráficos, tal como se detalla a continuación:

Tabla 2

Distribución por género de los docentes de la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

Género	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Masculino	12	12	0,6	0,6	60%
Femenino	8	20	0,4	1	40%
Total	20		1		100%

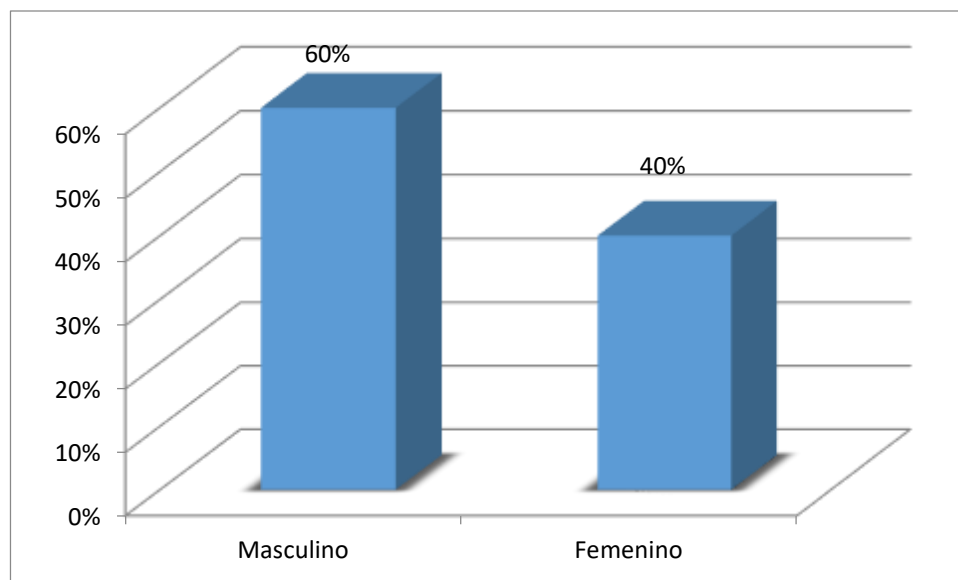


Figura 1 Distribución por género de los docentes de la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.

En la tabla 2 y figura 1 se puede apreciar que 60% de docentes son de género masculino mientras que un 40% son de género femenino, esto indica que la predominancia es de los docentes de sexo masculinos frente a la cantidad de docentes de sexo femenino.

Tabla 3

Distribución por condición laboral de los docentes de la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

Condición laboral	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Nombrado	10	10	0,5	0,5	50%
Contratado	7	17	0,35	0,85	35%
Destacado	3	20	0,15	1	15%
Total	20		1		100%

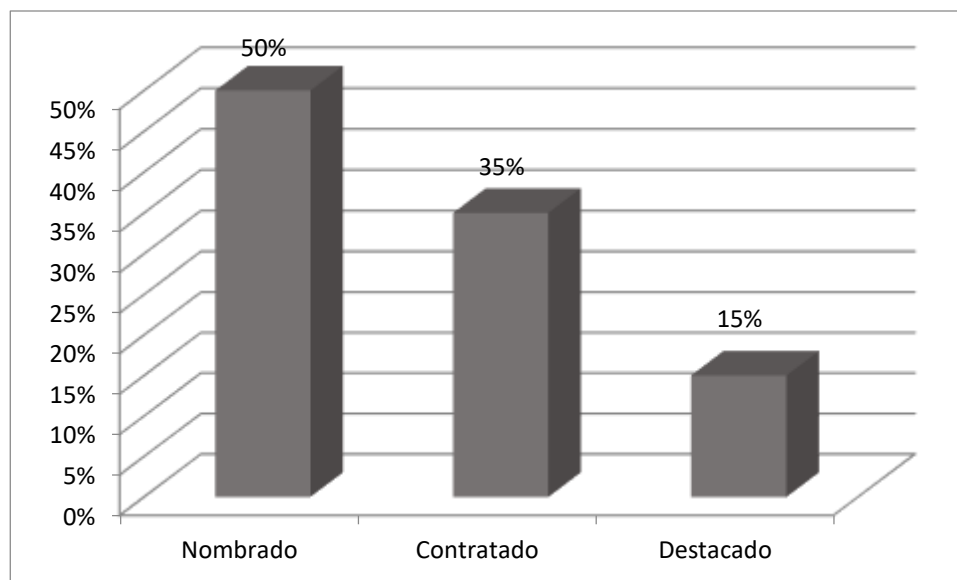


Figura 2 Distribución por condición laboral de los docentes de la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

En la tabla 3 y figura 2, se puede apreciar la condición laboral de los docentes de la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo, que 50% de docentes son nombrados, así mismo observamos que el 35% son contratados, también encontramos que el 15% de docentes tienen la condición de destacados.

Tabla 4

Clima institucional en su dimensión comportamiento institucional según opinión de los docentes

Comportamiento institucional	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Adecuado	12	12	0.60	0.60	60%
Medianamente Adecuado	6	18	0.30	0.90	30%
Inadecuado	2	20	0.10	1.00	10%
Total	20		1.00		100%

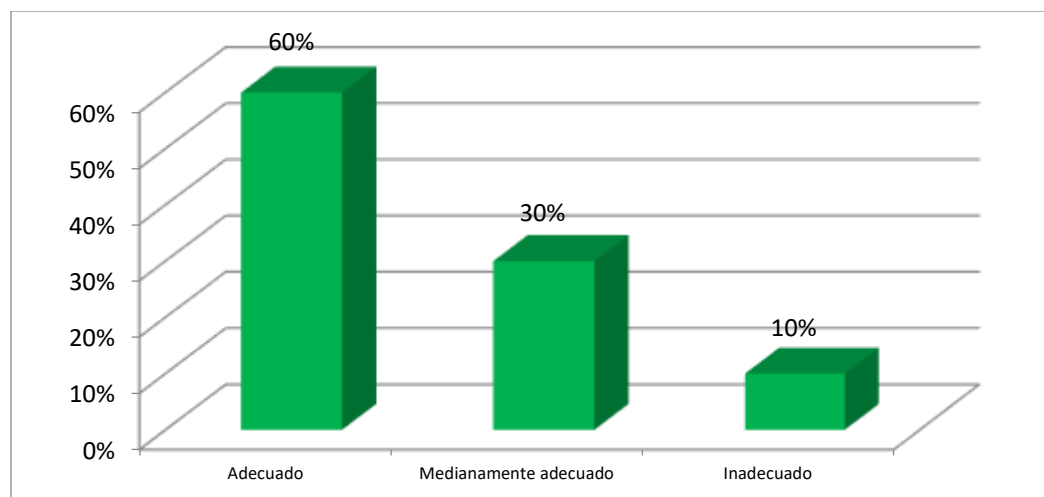


Figura 3 De la variable clima institucional en la dimensión comportamiento institucional

En la tabla 4 y figura 3, se aprecia que 12 docentes que representan el 60 % de la población consideran adecuado el comportamiento institucional, así mismo observamos que 6 docentes que representan el 30% consideran que el comportamiento institucional es medianamente adecuado, mientras 2 docentes que representan el 10% consideran que el comportamiento institucional es inadecuado.

Tabla 5

Clima institucional en su dimensión capacidad organizacional según opinión de los docentes

Capacidad organizacional	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Adecuado	13	13	0.65	0.65	63%
Medianamente Adecuado	5	18	0.25	0.90	25%
Inadecuado	2	20	0.10	1.00	12%
Total	20		1.00		100%

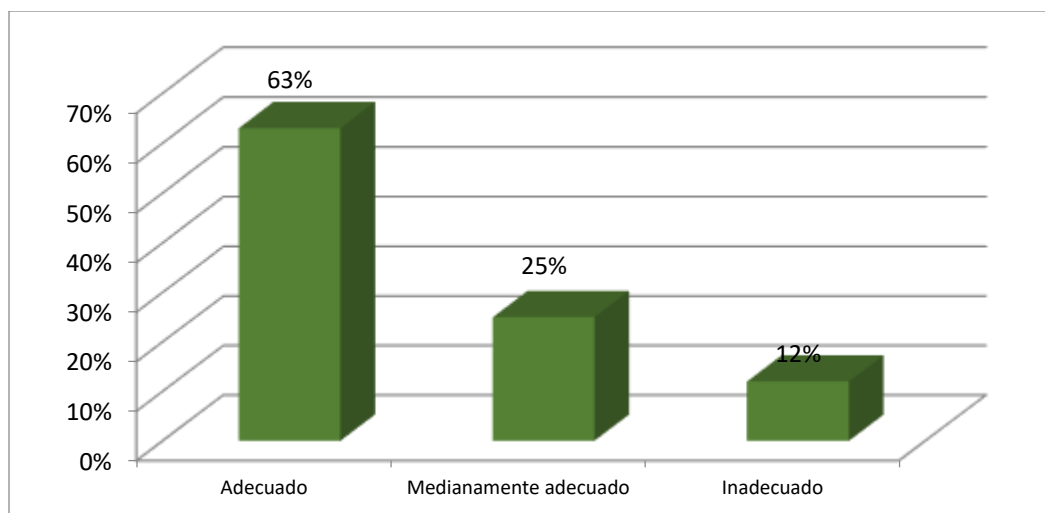


Figura 4 De la variable clima institucional en la dimensión capacidad organizacional

En la tabla 5 y figura 4, se aprecia que 13 docentes que representan el 63 % de la población consideran adecuado la capacidad organizacional, así mismo observamos que 5 docentes que representan el 25% consideran que la capacidad organizacional es medianamente adecuada, mientras 2 docentes que representan el 12% consideran que el comportamiento institucional es inadecuado.

Tabla 6

Clima institucional en la dimensión dinámica institucional según opinión de los docentes

Dinámica institucional	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Adecuado	12	12	0.60	0.6	60%
Medianamente Adecuado	5	17	0.25	0.85	25%
Inadecuado	3	20	0.15	1.00	15%
Total	20		1.00		100%

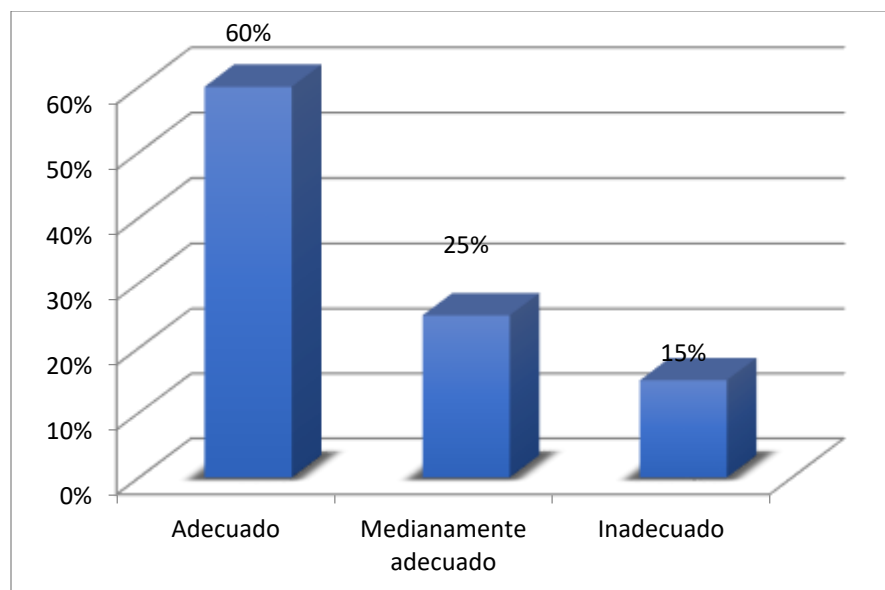


Figura 5. De la variable clima institucional en su dimensión dinámica institucional

En la tabla 6 y figura 5 se aprecia que 12 docentes que representan el 60 % de la población consideran adecuado la dinámica institucional, así mismo observamos que 5 docentes que representan el 25 % consideran que la dinámica institucional es medianamente adecuado, mientras 3 docentes que representan el 15% consideran que la dinámica institucional es inadecuado.

Tabla 7

Desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes según opinión de los docentes

Preparación para el aprendizaje	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Adecuado	13	13	0.65	0.65	65%
Medianamente Adecuado	5	18	0.25	0.90	25%
Inadecuado	2	20	0.10	1.00	10%
Total	20		1.00		100%

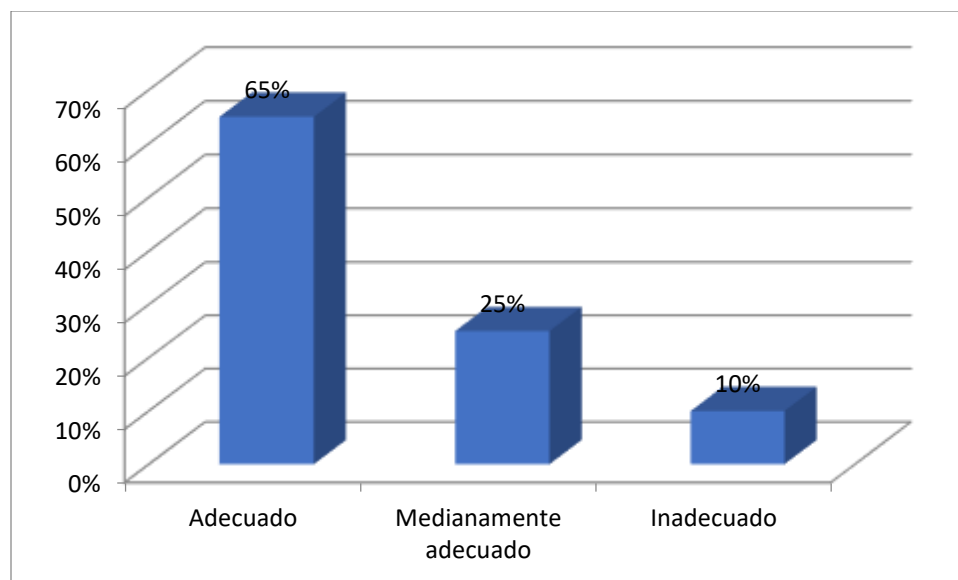


Figura 6 De la variable desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje según opinión de los docentes

En la tabla 7 y figura 6 se aprecia que 13 docentes que representan el 65% de la población consideran adecuada la preparación de clases en el nivel secundario de la Institución Educativa Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo, así mismo 5 docentes que representan el 25% consideran medianamente adecuado la preparación de clases, mientras 2 docente que representan el 10% considera que la preparación de clases es inadecuado.

Tabla 8

Desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada en la comunidad según opinión de los docentes.

Participación en la gestión de la escuela articulada	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Adecuado	12	12	0.60	0.60	60%
Medianamente Adecuado	6	18	0.30	0.90	30%
Inadecuado	2	20	0.10	1.00	10%
Total	20		1.00		100%

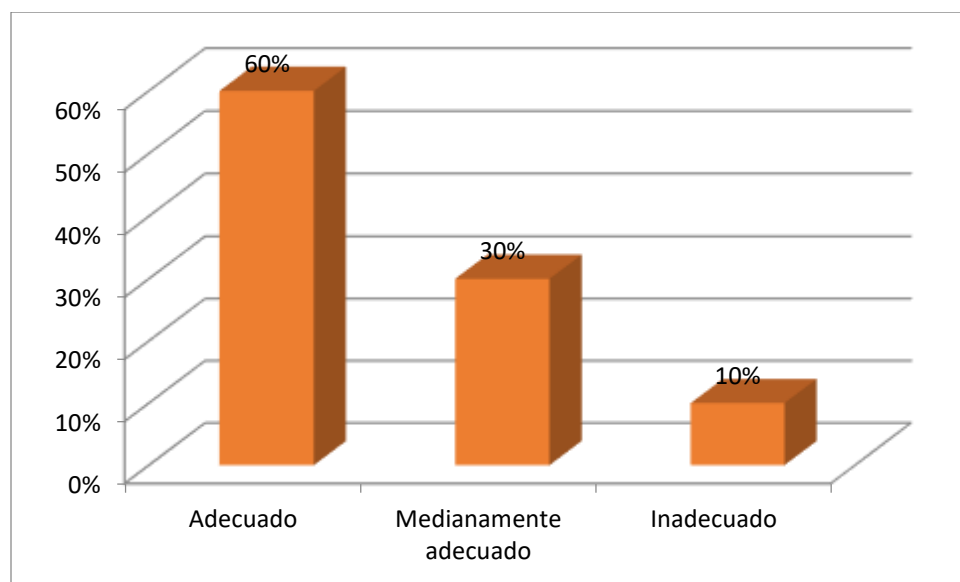


Figura 7 De la variable desempeño docente en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada según opinión de los docentes

En la tabla 8 y figura 7 se aprecia que 12 docentes que representan el 60% de la población consideran adecuada la participación en la gestión de la escuela articulada en el nivel secundario de la Institución Educativa Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo, así mismo 6 docentes que representan el 30% consideran medianamente adecuada la participación en la escuela, mientras 2 docente que representan el 10% considera que la participación en la gestión de la escuela articulada es inadecuado.

Tabla 9

Desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes según opinión de los docentes.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Adecuado	15	12	0.75	0.75	75%
Medianamente Adecuado	3	18	0.15	0.90	15%
Inadecuado	2	20	0.10	1.00	10%
Total	20		1.00		100%

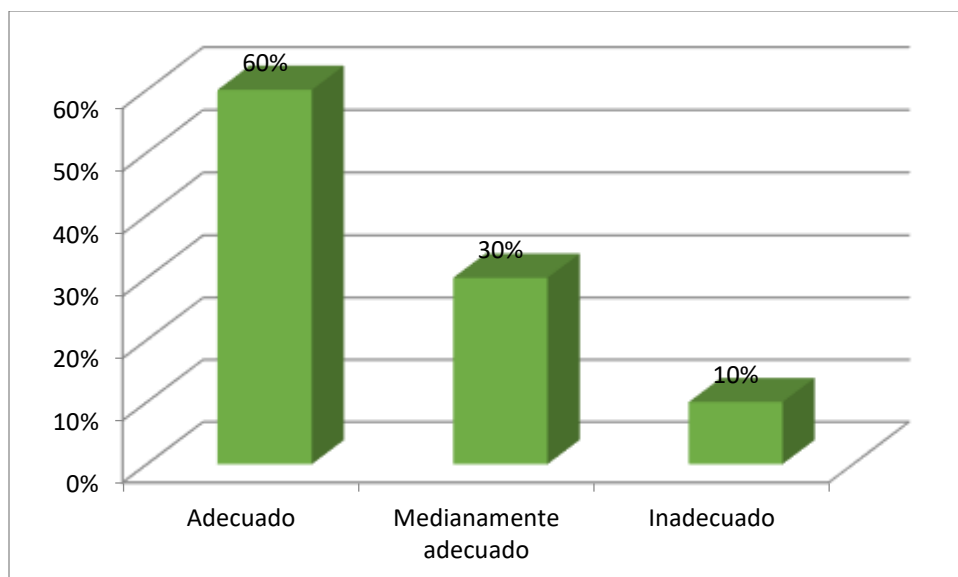


Figura 8 De la variable desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según opinión de los docentes.

En la tabla 9 y figura 8 se aprecia que 15 docentes que representan el 75% de la población consideran adecuada la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el nivel secundario de la Institución Educativa Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo, así mismo 3 docentes que representan el 15% consideran medianamente adecuada la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mientras 2 docente que representan el 10% considera que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es inadecuado.

Tabla 10

Desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según opinión de los docentes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	fi	Fi	hi	Hi	hi%
Adecuado	12	12	0.60	0.60	60%
Medianamente Adecuado	5	17	0.25	0.85	25%
Inadecuado	3	20	0.15	1.00	15%
Total	20		1.00		100%

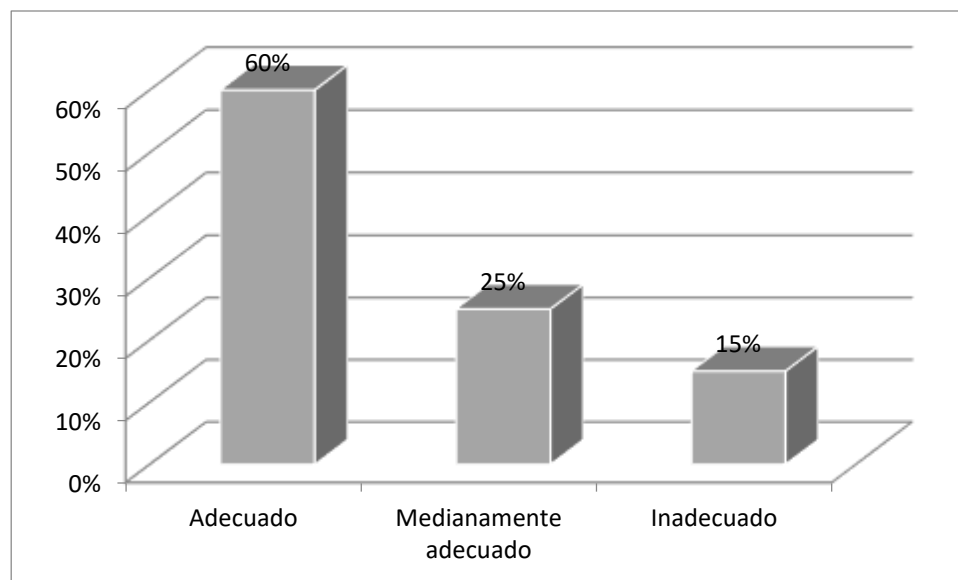


Figura 9 De la variable desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente según opinión de los docentes.

En la tabla 10 figura 9 se aprecia que 12 docentes que representan el 60% de la población consideran adecuado el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Así mismo 5 docentes que representan el 25% consideran medianamente adecuado el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mientras 3 docente que representan el 15% consideran que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es inadecuado.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de hipótesis: clima institucional y desempeño docente

Asumiremos:

x = Clima institucional
y = Desempeño docente

Tabla 11

Relación del clima institucional y desempeño docente en la institución educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.

N	X	y	x*y	x ²	y ²
1	126	95	11970	15876	9025
2	131	120	15720	17161	14400
3	109	96	10464	11881	9216
4	113	99	11187	12769	9801
5	141	124	17484	19881	15376
6	94	85	7990	8836	7225
7	140	103	14420	19600	10609
8	125	110	13750	15625	12100
9	129	106	13674	16641	11236
10	120	102	12240	14400	10404
11	132	100	13200	17424	10000
12	126	110	13860	15876	12100
13	123	104	12792	15129	10816
14	119	101	12019	14161	10201
15	122	103	12566	14884	10609
16	119	100	11900	14161	10000
17	127	103	13081	16129	10609
18	92	98	9016	8464	9604
19	120	118	14160	14400	13924
20	149	112	16688	22201	12544
	2457	2089	258181	305499	219799

Figura de dispersión: clima institucional y desempeño docente

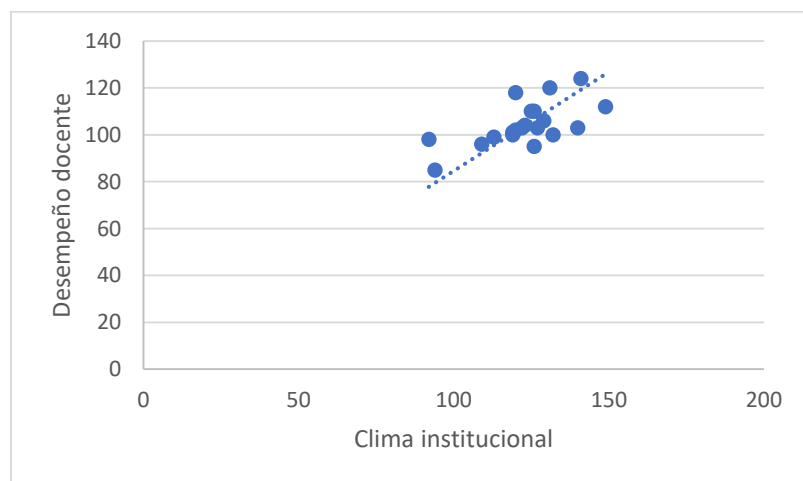


Figura 10 Relación de clima institucional y desempeño docente en la institución educativa del nivel secundaria Juan Parra del Riego del distrito del Tambo – Huancayo

La figura de dispersión nos permite tener una idea de cómo se comportan las variables en este caso el Clima institucional con el Desempeño docente, se puede observar que los puntos están dispersos por lo tanto podemos afirmar que la relación puede ser baja o moderada esto lo comprobaremos estadísticamente aplicando la siguiente fórmula:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x*y - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r_{xy} = 0.63913531$$

Ahora bien, para interpretar la correlación de r de Pearson se utiliza la siguiente tabla, teniendo como referencia a Hernández, Robert y otros (2006:453).

Valor	Criterio
$r = 1.00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r < 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r < 0.90$	Correlación alta
$0.40 \leq r < 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r < 0.40$	Correlación muy baja
$r = 0.00$	Correlación nula
$r = -1.00$	Correlación grande, perfecta y negativa

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0.63913531 lo que significa que hay una correlación moderada y directa por lo que aceptamos la H_1 .

Hipótesis Nula H_0 : No existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo - Huancayo.

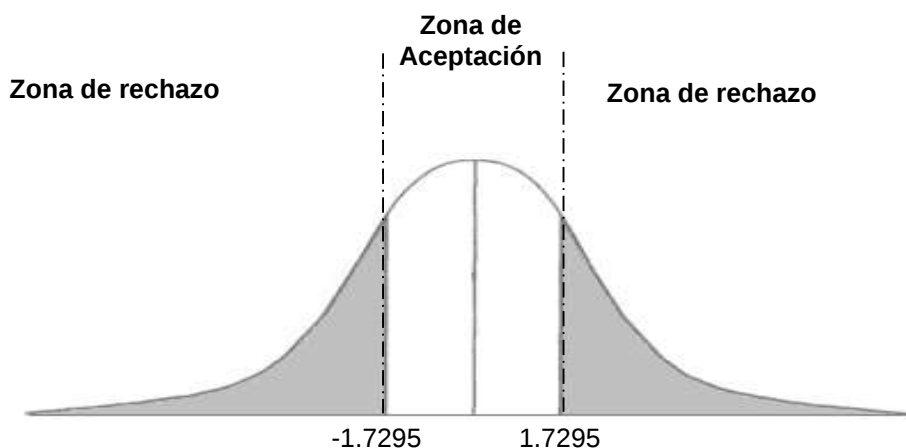
Hipótesis Alternativa H_1 : Existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo - Huancayo.

Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

$$gl = 19 \text{ ó } (20-1)$$

$$\text{Valor crítico} = 1.7295$$



$t > \text{valor crítico} \Rightarrow \text{Se rechaza la Hipótesis nula.}$

$t \leq \text{valor crítico} \Rightarrow \text{Se acepta la Hipótesis nula.}$

Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 20$$

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0.63913531\sqrt{20-2}}{\sqrt{1-0.40849394}}$$

$$t = \frac{0.63913531\sqrt{18}}{\sqrt{0.59150606}}$$

$$t = \frac{0.63913531 * 4.242640687}{0.7690943115}$$

$$t = \frac{2.711621471}{0.7690943115}$$

$$t = 3.52573336$$

Decisión estadística

Puesto que $t: 3.52573336$ es mayor que el valor crítico: 1.7295 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_1).

Conclusión estadística

El clima institucional sí se relaciona moderada y directa con el desempeño docente en la institución educativa Juan Parra del Riego distrito de El Tambo – Huancayo.

Se concluye que existe una correlación $r = 0.63913531$ moderada y directa entre el clima institucional con el desempeño docente.

4.2.2. Contrastación de hipótesis: clima institucional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Hipótesis Nula H_0 : No existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Hipótesis Alternativa H_1 : Existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Tabla 12:

Coefficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

	r	t
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.3865	1.778

Decisión estadística

Puesto que t : 1.778 es mayor que el valor crítico: 1.7295 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Conclusión estadística

Los valores indican la existencia de una correlación $r = 0.3865$ que es baja y directa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

4.2.3. Contrastación de hipótesis: clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hipótesis Nula H_0 : No existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Hipótesis Alternativa H_1 : Existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Tabla 13:

Coefficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el clima institucional y la participación en la gestión articulada a la comunidad en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

	r	t
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.6244	3.3912

Decisión estadística

Puesto que t : 3.3912 es mayor que el valor crítico: 1,7295 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Conclusión estadística

Los valores indican la existencia de una correlación $r = 0.6244$ que es moderada y directa entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

4.2.4. Contrastación de hipótesis: clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Hipótesis Nula H_0 : No existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Hipótesis Alternativa H_1 : Existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Tabla 14:

Coefficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

	r	t
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.4181	1.9528

Decisión estadística

Puesto que t : 1.9528 es mayor que el valor crítico: 1,7295 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Conclusión estadística

Los valores indican la existencia de una correlación $r = 0.4181$ que es moderada y directa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4.2.5. Contrastación de hipótesis: clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Hipótesis Nula H_0 : No existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Hipótesis Alternativa H_1 : Existe una correlación r positiva y moderada entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria “Juan Parra del Riego” del distrito de El Tambo - Huancayo.

Tabla 15:

Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

	r	t
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.2353	1.0271

Decisión estadística

Puesto que t : 1.0271 es menor que el valor crítico: 1.7295 en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_1).

Conclusión estadística

Los valores indican la no existencia de una correlación $r = 0.2353$ entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4.2.6. Contrastación de hipótesis: desempeño docente y el comportamiento institucional

Hipótesis Nula H_0 : No existe una correlación r positiva moderada entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Hipótesis Alternativa H_1 : Existe una correlación r positiva y moderada entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Tabla 16:

Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

	r	t
Comportamiento institucional	0.5452	2.7593
Decisión estadística		

Puesto que t : 2.7593 es mayor que el valor crítico: 1.7295 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1).

Conclusión estadística

Los valores indican la existencia de una correlación $r = 0.5452$ que es moderada y directa entre el desempeño docente y el comportamiento institucional.

4.2.7. Contrastación de hipótesis: desempeño docente y la capacidad organizacional

Hipótesis Nula H_0 : No existe una correlación r positiva y moderada entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Hipótesis Alterna H₁: Existe una correlación r positiva y moderada entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Tabla 17:

Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

	r	t
Capacidad organizacional	0.6205	3.3572

Decisión estadística

Puesto que t : 3.3572 es mayor que el valor crítico: 1.7295 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (h_0) y se acepta la hipótesis alterna (h_1).

Conclusión estadística

Los valores indican la existencia de una correlación $r = 0.6205$ que es moderada y directa entre el desempeño docente y la capacidad organizacional.

4.2.8. Contrastación de hipótesis: desempeño docente y dinámica institucional

Hipótesis Nula H₀: No existe una correlación r positiva y moderada entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Hipótesis Alterna H₁: Existe una correlación r positiva y moderada entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo.

Tabla 18:

Coeficiente de correlación y estadístico de prueba t entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del nivel de educación secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo

	r	t
Dinámica institucional	0.5523	2.8107

Decisión estadística

Puesto que t : 2.8107 es mayor que el valor crítico: 1.7295 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Conclusión estadística

Los valores indican la existencia de una correlación $r = 0.5523$ que es moderada y directa entre el desempeño docente y la dinámica institucional.

4.3. Discusión de resultados

Tomando en cuenta el análisis realizado a las variables objeto de estudio, y desde los resultados obtenidos, se ha determinado, que entre las variables Clima Institucional y Desempeño Docente existe una relación moderada.

Esta afirmación la sustentamos en los resultados obtenidos por el coeficiente de correlación en la que se obtuvo un valor de 0.63193531 por lo que el Clima Institucional **Sí** se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

- En relación a los antecedentes coincidimos parcialmente con el estudio realizado por Yubisay, (2013) en su trabajo de investigación “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO

LABORAL DEL DOCENTE EN CENTROS DE EDUCACIÓN INICIAL”, en Maracaibo, en que concluye que existe una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, puesto que a medida que aumentan los valores de la variable clima organizacional aumentará de forma significativa los valores de la variable desempeño laboral.

Del mismo modo, coincidimos totalmente con los demás antecedentes de nuestra investigación que señalan que existe una relación positiva directa entre las variables estudiadas. Citamos, por ejemplo, el trabajo de Carhuallanqui (2015), en su tesis: “LA INTELIGENCIA INTRAPERSONAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO” TEODORO PEÑALOZA” DE CHUPACA EN EL AÑO ACADÉMICO DEL 2015”, en la que concluye que se halló una correlación directa y significativa entre la inteligencia intrapersonal y el clima organizacional según la percepción de los docentes, directivos y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público” Teodoro Peñaloza” de Chupaca., y agrega que después de concluir con su investigación, que el clima organizacional según la percepción de los docentes, directivos y personal administrativo. Esto lleva a señalar, además, que las variables inteligencia intrapersonal, clima organizacional están relacionadas, Así mismo HUAMAN (2014), en su tesis “RELACION ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 1 PACHACUTEC-VENTANILLA”, llega a las conclusión de que existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla; también expresan que existe una relación media y

positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. , además concluyen que existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. Igualmente lo señala MEDINA (2010), en su tesis “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PERCEPCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE VENTANILLA” llegando a las siguientes conclusiones: la hipótesis general ha sido confirmada ya que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente según se puede observar en las tablas de correlación de resultados; también concluyen que se da la correlación positiva media, en cuanto la percepción del desempeño docente es mejor cuando las relaciones interpersonales son favorables; además expresan que la condición laboral se encuentra influenciado por factores afectivos, emocionales y humanos que contribuyen a un buen desempeño docente.

Finalmente, en base al análisis efectuado de los antecedentes y tomando en cuenta el análisis realizado a las variables objeto de estudio, y desde los resultados obtenidos, se ha determinado, que entre las variables clima institucional y desempeño docente existe una relación positiva y directa.

Conclusiones

- Con el estudio se determinó que existe correlación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo.
- Se pudo determinar que existe correlación moderada y directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo. Según se puede observar en la contrastación de hipótesis donde $r = 0.63913531$. Se deduce que la existencia de un buen clima institucional favorecerá un buen desempeño docente.
- Los resultados permitieron determinar que existe una relación moderada y directa entre el clima institucional y la participación en la gestión articulada a la comunidad con $r = 0.6244$ y $t = 3.3912$, en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo.
- Se ha evidenciado que existes una relación baja y directa $r = 0.3865$ entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo.
- El contraste del resultado indicó que no existe relación $r = 0.2353$ entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo.

Recomendaciones

La finalidad del estudio fue determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del Distrito de El Tambo – Huancayo, porque se observó un clima institucional desfavorable. A partir de los resultados y las conclusiones formuladas en el estudio se recomienda que:

- Los directores, docentes deberían preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa.
- Se sugiere incrementar el nivel de participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas tales como trabajos en grupo, realización de talleres, coordinaciones pedagógicas ya que ello proporciona un trabajo más cohesionado lo cual mejora el desempeño docente.
- Las instituciones educativas, en convenio con el gobierno local, deben promover capacitaciones y actualizaciones pedagógicas permanentes para mejorar el desempeño docente y garantizar un servicio de calidad a la comunidad.
- Propiciar la capacitación en la temática del clima organizacional de la institución educativa para el personal directivo y docentes, a fin de proveerlos de herramientas sociales, destrezas y habilidades que le permitan ser capaces de manejar y propiciar un clima óptimo en las instituciones educativas.

- Se debería continuar con este tipo de investigación en busca de mejorar el clima institucional y el desempeño docente, para reforzar una educación de calidad, donde mejor clima institucional mejora el desempeño docente.

Referencias bibliográficas

- Acosta, J. Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. España: Pearson - Prentice Hall.
- Ansión, J. y Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Lima: Trillas
- CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP
- Chiavenato, A. (1984) *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).
- Eslava, E. (2009). *Gerencia y Negocios en Hispanoamérica*. Recuperado de http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_laboral
- Gibson y sus colaboradores (1984) *Clima organizacional*. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula.shtml>
- García, J. (2007) *Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje significativo en la I.E. General Prado de Bellavista Callao*. Tesis de maestría Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Hernández, C. (1999) *Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente*. San Salvador: II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación.
- Lepeley, M. (2001). *Gestión y calidad en educación: Un modelo de evaluación*. Chile: Chile: McGraw-Hill, 2001.
- Lusthaus, Ch. y otros (2002). *Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Ottawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde <http://www.>

Ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN 0109-
pdf

Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.

Ministerio de educación. (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE – PUCP.

Ministerio de educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*, Lima: Corporación gráfica Navarrete

Ministerio de educación (2013). *Marco de buen desempeño docente*, Lima: MINEDU.

Montenegro A. (2013). *Evaluación del desempeño docente*, Bogota: Cooperativa Editorial Magisterio.

Ministerio de Educación (2005) *Ley General de Educación*. Lima: Ediciones y distribuciones “M.A.S”

Ministerio de educación de chile (2003), extraído el 18 de mayo del 2009, desde <http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent/uploads/2009/01/desempeñodoce nte1.p>.

Nava, H. (2009) *Instituciones educativas y cultura escolar*. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Extraído el 12 de julio del 2010 desde www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html

Oseda, D. (2013). *Métodos y técnicas de investigación científica*, Huancayo: San Marcos S.R.L

Pino, R. (2013). *Metodología de la investigación*, Lima: Gráficas S.A.C

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Atanor. Primera edición.

Romero, J. (2007). *Clima y compromiso organizacional*, México: Trillas

Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall, Octava edición.

Viñas, J. (2007). *Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. (2a ed.). Barcelona: Graó.

Wilson, J. (1992) *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós

Anexos

Anexo 01. Resolución de aprobación del proyecto de
investigación

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO

"TEODORO PEÑALOZA"

D.S. N° 08-03-ED y D.S. N° 817-03-ED

Resolución Directoral N° 0062 -2017-DG-IESPP-TP-CH

Chupaca, 24 ABR. 2017

Visto, el expediente N° 2688 de fecha 13 de diciembre de 2016

CONSIDERANDO:

Que, es política del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Teodoro Peñaloza" de Chupaca, velar y garantizar la eficiencia y normal desarrollo de las acciones Técnico - Pedagógicas y Administrativas, en la ejecución de los trabajos de Investigación Educativa Cuantitativa y Cualitativa que presentan los estudiantes del Programa Regular y de Profesionalización Docente de este Centro de Formación Magisterial, de conformidad con las atribuciones que le compete y en concordancia a dispositivos y normas legales vigentes.

Que, las recurrentes:

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|-----------------|
| 1. CONTRERAS NAVARRO, Raquel Marina | Código Matrícula: 106-05 | Promoción: 2009 |
| 2. VÁSQUEZ SUELDO, Yudith Rosario | Código Matrícula: 122-08 | Promoción: 2009 |

ex estudiantes del Programa Regular, Carrera Profesional: Educación Secundaria, Especialidad Matemática, han cumplido con presentar el Plan de Investigación Cuantitativa titulado: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA "JUAN PARRA DEL RIEGO" DEL DISTRITO DE EL TAMBO - HUANCAYO.

Estando a lo solicitado por las ex estudiantes, informado por los revisores y la Jefatura de Unidad Académica del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Teodoro Peñaloza" de Chupaca, y:

De conformidad con la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes; R.D. N° 0582-2010-ED; R.D. N° 0910-2016-ED; R.D. N° 0059-2015-DG-IESPP-TP-CH; R.D. N° 0093-2015-DG-IESPP-TP-CH; R.D. N° 00057-2017-DREJ y demás normas legales vigentes.

SE RESUELVE:

1º APROBAR, el Plan de Investigación Cuantitativa titulado: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA "JUAN PARRA DEL RIEGO" DEL DISTRITO DE EL TAMBO - HUANCAYO.

2º NOMBRAR, en calidad de Asesor del Trabajo de Investigación Cuantitativa aprobado en el primer numeral de la presente resolución al Lic. Hector Adán ARONI BERROCAL.

REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE



Dr. Efraim P. Vela Cárdenas
Director General

Anexo 02. Constancia de aplicación del proyecto de investigación

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

Visto el Proyecto del trabajo de investigación denominado: **El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria "Juan Parra del Riego" del Distrito de El Tambo – Huancayo**; 2017 perteneciente a las alumnas Contreras Navarro Raquel Karina y Vásquez Sueldo Yudith Rosario, se deja constancia que los instrumentos de investigación previstos para el presente estudio son coherentes con la variable, dimensiones e indicadores e ítems que evalúan en el Clima Institucional y relación en el Desempeño Docente, por lo que se recomienda su aplicación.

Se refrenda la presente para fines que las interesadas crean pertinente.

Huancayo, 01 de marzo del 2017

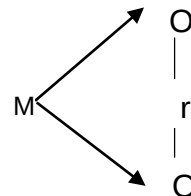


Alberto Enrique Pinto Villa
DIRECTOR DE LA I.E.

Anexo 03. Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia

“El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria “Juan Parra del Riego” del Distrito de El Tambo – Huancayo”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población	Técnica e Instrumento
<u>Problema general</u> ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo? <u>Problemas específicos</u> ¿Existe relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo? ¿Existe relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo? ¿Existe relación entre el clima institucional y la	<u>Objetivo general</u> Determinar la relación que existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. <u>Objetivos específicos</u> Identificar la relación entre y el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del	<u>Hipótesis General</u> El clima institucional se relaciona de manera moderada con el desempeño docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo - Huancayo <u>Hipótesis Específicos</u> Existe relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y en la Institución Educativa del Nivel Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.	Variable 1 Clima Institucional Variable 2 Desempeño Docente.	Tipo de investigación: Descriptivo Método de investigación: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental Transversal Correlacional  Donde: M = Muestra de estudio O₁ = Variable 1: Clima Institucional O₂ = Variable 2: Desempeño docente r = relación entre variables	Población: La población está compuesta por la totalidad de: 20 individuos: 1 director y 19 docentes de la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria “Juan Parra del Riego” del distrito de El Tambo – Huancayo. Muestra: La muestra está compuesta por la totalidad de: 20 individuos: 1 director y 19 docentes de la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria “Juan Parra del Riego” del distrito de El Tambo – Huancayo.	Variable 1 Clima Institucional Instrumento: Cuestionario Variable 2 Desempeño docente Instrumento: Cuestionario

enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo? ¿Existe relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego de distrito de El Tambo – Huancayo? ¿Existe relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo? ¿Existe relación entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo? ¿Existe relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa	Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el desempeño docente y la capacidad organizacional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Identificar la relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.	Existe relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego de distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el desempeño docente y el comportamiento institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el desempeño docente y la capacidad institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo. Existe relación entre el desempeño docente y la dinámica institucional en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.				
---	---	--	--	--	--	--

del Nivel de Educación Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo?		Existe relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa del Nivel Secundaria Juan Parra del Riego del distrito de El Tambo – Huancayo.				
---	--	---	--	--	--	--

Anexo 04. Informe del informante

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO
TEODORO PEÑALOZA
U.S. MARCOS T. DIA. ESTADOS



INFORME DE LA INVESTIGACIÓN (INFORMANTES)

EXP. N° 021

FECHA: 04/01/2018

TÍTULO:

El Clima Institucional y su relación en el desempeño Docente en la I.E. del nivel de educación secundaria 'Juan Parra del Riego' del distrito de El Tambo - Hjo.

INVESTIGADORES:

1. CONTRERAS NAVARRO Raquel Karina
2. VASQUEZ SUELDO Yudith Rosario
3. _____
4. _____

FUNDAMENTACIÓN:

Ha cumplido con levantar las observaciones que han hecho los revisores, por lo tanto el trabajo debe ser sustentado.

CONCLUSIONES:

Pasa a sustentación

Apellidos y Nombres del Revisor: *Duenas Roman José Walter*

FECHA:

09-07-2019

J. Walter Duenas
FIRMA

Anexo 05. Informe del asesor

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO
TEODORO PEÑALOZA
05-8943 ED 05-817-83 ED



INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"TEODORO PEÑALOZA"

INFORME DEL PROFESOR ASESOR DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL TRABAJO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION EN
EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
"JUAN PARRA DEL RIEGO" DEL DISTRITO DE EL
TAMBO - HUANCAYO

SUSTENTANTES:

CONTRERAS NAVARRO, Raquel Karina
VAJQUEZ SUELDO, YUDITH ROSARIO

PROFESOR ASESOR:

ARONI BERROCAL Héctor Adán

Habiendo evaluado el trabajo de investigación en su proceso de ejecución y considerando que se ha culminado de manera favorable, logrando los objetivos que se propuso: como Asesor del trabajo opino que es procedente la sustentación.

Chupaca, 04 de enero de 2018


PROFESOR ASESOR

Anexo 06. Informe de los revisores

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"TEODORO PEÑALOZA"
CHUPACA

EVALUACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de Trabajo: El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en la UPEL

1.2. Sustentantes: Centenas Navarro Rigoberto
Vasquez Suelobey Yudeth Rosario

1.3. Profesor Informante: Duenas Roman J. Walter

II. APRECIACIÓN

ASPECTOS A VALORAR	CONDICIÓN E INDICACIONES
1. Plantea, formula y justifica el problema con objetividad.	✓
2. Desarrolla la información teórica fundamental con criterio personal apoyado en citas.	✓
3. Presenta y explica los métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	✓
4. Formula los objetivos con claridad y objetividad.	✓
5. Formula la hipótesis estableciendo relación de variables.	✓
6. Muestra los datos, realiza el análisis e interpreta los resultados en función de la teoría científica para comprobar la hipótesis.	✓
7. Presenta todas las partes de un informe de investigación.	✓
8. Sigue las normas de redacción y seriación de los contenidos.	Tener cuidado
9. Construcción gramatical lógica y sin faltas ortográficas.	Mejorar

III. OPINIÓN DEL PROFESOR INFORMANTE

Si ☒ **PROCEDE LA SUSTENTACIÓN**

Chupaca, 10 de abril de 2018

Walter Duenas Roman
Profesor Informante

NOTA: Esta ficha adjuntar en la versión final de informe de investigación.

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO

TEODORO PEÑALOZA

D.S. 04-81-ED D.S. 017-AP-ED



INFORME DE LA INVESTIGACIÓN

(BORRADORES)

EXP. N°

021

FECHA:

04/01/2018

TÍTULO:

*El Clima Institucional y su Relación con el
Desempeño Docente en la Institución Educativa
del Nivel de Educación Secundaria "Juan Pardo del Riego"
del Distrito de El Tambo - Huancayo.*

INVESTIGADORES:

1. *Contreras Navarro Raquel Karina*
2. *Vasquez Suelde Yudit Rosario*
3. _____
4. _____

FUNDAMENTACIÓN:

*Revisado el trabajo, procede
la sustentación*

CONCLUSIONES:

PROCEDÉ

Apellidos y Nombres del Revisor: *Dueñas Román J. Walter*

FECHA:

10-04-2018

FIRMA

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO
TEODORO PEÑALOZA
D.S. 18-85-ED D.S. 011-02-ED



INFORME DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADORES)

EXP. N°

021

FECHA:

04/01/2018

TÍTULO:

El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño Docente
en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria
"Juan Parra del Riego" del Distrito de El Tambo -
Huancayo.

INVESTIGADORES:

1. CONTRERAS NAVARRO, Rafael Ksiner
2. VÁSQUEZ SUELDO, Judith Rosario
3. _____
4. _____

FUNDAMENTACIÓN:

Es pertinente la sustentación
del presente informe, por su importancia
en la gestión y desarrollo.

CONCLUSIONES:

APROBADO

Apellidos y Nombres del Revisor: GUERRA MONTENEGRO JESÚS

FECHA:

FIRMA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"TEODORO PEÑALOZA"
CHUPACA

EVALUACIÓN DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de Trabajo: El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa

1.2. Sustentantes: Contreras Navarino Raguél, Korman Vasquez Suelda Yurith, Rosante

1.3. Profesor Informante: Contla Melchor Raul

II. APRECIACIÓN

ASPECTOS A VALORAR

ASPECTOS A VALORAR	CONDICIÓN E INDICACIONES
1. Plantea, formula y justifica el problema con objetividad.	<u>Ejemplo</u>
2. Desarrolla la información teórica fundamental con criterio personal apoyado en citas.	<u>Ejemplo</u>
3. Presenta y explica los métodos, Técnicas e Instrumentos de investigación.	<u>1</u>
4. Formula los objetivos con claridad y objetividad.	<u>1</u>
5. Formula la hipótesis estableciendo relación de variables.	<u>1</u>
6. Muestra los datos, realiza el análisis e interpreta los resultados en función de la teoría científica para comprobar la hipótesis.	<u>1</u>
7. Presenta todas las partes de un informe de investigación.	<u>1</u>
8. Sigue las normas de redacción y seriación de los contenidos.	<u>1</u>
9. Construcción gramatical lógica y sin faltas ortográficas.	<u>1</u>

III. OPINIÓN DEL PROFESOR INFORMANTE

Si **PROCEDE LA SUSTENTACIÓN**

Chupaca, _____ de _____ de _____

[Firma]
Profesor Informante

NOTA: Esta ficha adjuntar en la versión final de informe de investigación.



INFORME DE REVISIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADORES)

EXP. N°

021

FECHA:

04.01.2018

TÍTULO:

El Clima Institucional y su Relación en el Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel de Educación Secundaria "Juan Pardo del Riego" del Distrito de El Tambo - Huancayo.

INVESTIGADORES:

1. *Contreras Alvarado Raquel Karina*
2. *Vasquez Sueldo Yudith Rosario*
3. _____
4. _____

FUNDAMENTACIÓN:

Habiendo levantado las observaciones, que proceda a continuar con los trámites

CONCLUSIONES:

Procede sustentación

Apellidos y Nombres del Revisor:

Corilla Melator Raúl

FECHA:

FIRMA

Anexo 07. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Destacado ()

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Institucional con el Desempeño docentes en las Institución Educativa del Nivel Secundaria “Juan Parra del Riego” del distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, Departamento de Junín. El cuestionario es anónimo. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente. Te agradezco por tu colaboración

Estimado profesor (a) lea atentamente cada pregunta y elija una de las opciones según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Inadecuado 2 = Medianamente adecuado 3 = Adecuado

Nº	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1 inadecuado	2 Medianamente adecuado	3 Adecuado
01	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.			
02	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.			
03	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.			
04	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.			
05	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.			
06	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.			
07	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.			
08	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.			
09	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.			
10	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.			
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.			
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.			
13	El director promueve el trabajo en equipo.			
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.			
	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	1 Inadecuado	2 Medianamente adecuado	3. Adecuado
15	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.			
16	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.			
17	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.			

18	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.			
19	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten.			
	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL			
20	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.			
21	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas			
22	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.			
23	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.			
	DINÁMICA INSTITUCIONAL	1. Inadecuado	2. Medianam. adecuado	3. Adecuado
24	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.			
25	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.			
26	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.			
27	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición			
28	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.			
29	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.			
30	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.			
31	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.			
32	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.			
33	Tiene predisposición por aprender de los demás.			
34	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos			
35	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas			
36	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones			
37	Admite y reconoce los méritos de las personas.			

CUESIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Condición laboral: Nombrado () Contratado () Destacado ()

Se está haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Institucional con el Desempeño docentes en las Institución Educativa del Nivel Secundaria “Juan Parra del Riego” del distrito de El Tambo, provincia de Huancayo, región Junín. El cuestionario es anónimo. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente. Te agradezco por tu colaboración

Estimado profesor (a) lea atentamente cada pregunta y elija una de las opciones según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que:

1 = Inadecuado 2 = Medianamente adecuado 3 = Adecuado

Nº	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1 Inadecuado	2 Medianamente adecuado	3. Adecuado
01	La planificación que desarrolla tiene relación con los aprendizajes fundamentales del currículo.			
02	Organiza los aprendizajes en forma clara, lógica y creativa.			
03	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes			
04	Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los Estudiantes.			
05	Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los Estudiantes			
06	Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los Estudiantes.			
07	Demuestra dominio de los conocimientos de las áreas curriculares que enseña.			
08	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explica los contenidos de las áreas curriculares de los estudiantes.			
09	Hace uso de los medios de enseñanza, (láminas ,juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.			
10	Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.			
11	Hace uso las Tics para desarrollar las sesiones de aprendizaje y enseñanza.			
12	Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales educativos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes.			
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	1 Inadecuado	2 Medianamente adecuado	3. Adecuado
13	Promueve espacios de reflexión e intercambio de su experiencia pedagógica entre colegas y director.			
14	Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional, planes de mejora.			
15	Desarrolla proyectos de investigación, Innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.			
16	Fomentas el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.			

17	Integras a tu práctica de enseñanza, los saberes culturales y los recursos De la comunidad y recursos de la comunidad y su entorno.			
18	Comparte con las familias de tus estudiantes, autoridades locales los retos del trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.			
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1 Inadecuado	2 Medianamente adecuado	3. Adecuado
19	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes de los estudiantes.			
20	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad de los estudiantes.			
21	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.			
22	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo a los estilos de aprendizaje de los estudiantes.			
23	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE		1 Inadecuado	2 Medianamente Adecuado	3. Adecuado
24	Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes.			
25	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.			
26	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos para mejorar en tu práctica docente.			
27	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de los estudiante,			
28	Reflexiona con sus colegas de la Institución sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
29	Asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.			
30	Tiene conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión.			
31	Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.			

Anexo 08. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Base de datos de la variable Clima Institucional:

[illegible]

[illegible]

Base de datos de la variable Desempeño Docente:

[illegible]

Anexo 09. Evidencia fotográfica



