



**Universidad Católica Sedes Sapientiae
Escuela de Posgrado**

**EL CLIMA INSTITUCIONAL
Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MALLAS, YACYA
Y ACOPALCA DEL DISTRITO DE HUARI - 2013.**

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA**

PRESENTADA POR

**JULIA ISABEL HIDALGO ZORRILLA
RUBÉN ANTONIO HUERTA TARAZONA**

ASESOR:

MG. OSCAR MELANIO DÁVILA ROJAS

HUARI - PERÚ

2014

**EL CLIMA INSTITUCIONAL
Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE MALLAS, YACYA
Y ACOPALCA DEL DISTRITO DE HUARI - 2013.**

COASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

COASESOR

MIEMBROS DEL JURADO

Presidente

Miembros

DEDICATORIA

Dedicamos el presente trabajo de investigación a nuestros hijos Miguel, Emily y Maicol, quienes nos dan fortaleza para seguir superándonos.

Julia y Rubén.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por iluminar nuestra mente.

A nuestros padres, por darnos la vida.

Al Alcalde y su junta edil, por hacer realidad el proyecto de la formación continua.

A nuestros maestros de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, por guiarnos y orientarnos con mucha paciencia.

Y a nuestros familiares, por su apoyo incondicional.

Julia y Rubén.

ÍNDICE

	Pág.
MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de la investigación	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Justificación de la investigación	21
1.5. Limitaciones de la investigación	22
1.6. Viabilidad de la investigación	23

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes de la investigación	24
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Clima institucional	27
Recursos institucionales	28
Relaciones con la comunidad	28
Relaciones interpersonales	29
2.2.2. Desempeño docente	29
Gestión académica	31
Empleo del PEI	32
Función docente	33
<i>Funciones que deben desempeñar los docentes</i>	35
<i>El docente en la enseñanza</i>	36
<i>Responsabilidades del docente</i>	37
Eficacia laboral	39
2.3. Definición de términos básicos	40
2.4. Formulación de hipótesis	41
2.4.1. Hipótesis general	41
2.4.2. Hipótesis específicas	41
2.5. Variables	41
2.5.1. Definición conceptual	41
2.5.2. Definición operacional	42
CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO	43
3.1. Enfoque	43
3.2. Tipo de investigación	43
3.3. Diseño de la investigación	43
3.4. Población y muestra	44
3.5. Operacionalización de variables	45

3.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	46
3.6.1. Técnicas	46
3.6.2. Instrumento	46
3.7. Métodos y técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	49
3.8. Aspectos éticos	50
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	51
4.1. Descripción	51
4.1.1. El clima institucional en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del Distrito de Huari	51
4.1.2. El desempeño docente en la las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del Distrito de Huari.	54
4.2. Pruebas de hipótesis	57
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1 Discusión	65
5.2 Conclusiones	70
5.3 Recomendaciones	70
REFERENCIAS	73

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Distribución poblacional	44
Tabla 2. Operacionalización de la variable clima institucional	45
Tabla 3. Operacionalización de la variable desempeño docente	45
Tabla 4. Puntajes mínimo y máximo según variables y dimensiones	48
Tabla 5. Niveles de interpretación para describir los resultados según variables y dimensiones	48
Tabla 6. Niveles de interpretación del coeficiente de correlación	50
Tabla 7. Medidas estadísticas de las variables clima institucional y desempeño docente	51
Tabla 8. Medidas estadísticas de la variable desempeño docente y sus dimensiones	54
Tabla 9. Resultado de la prueba de normalidad para las variables clima institucional y desempeño docente	57
Tabla 10. Resultado de la correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente	57
Tabla 11. Resultado de la prueba de normalidad para la variable clima institucional y la dimensión gestión académica	59
Tabla 12. Resultado de la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión gestión académica	59
Tabla 13. Resultado de la prueba de normalidad para la variable clima institucional y la dimensión función docente	61
Tabla 14. Resultado de la correlación entre la variable Clima institucional y la dimensión función docente	61
Tabla 15. Resultado de la prueba de normalidad para la variable clima institucional y la dimensión eficacia laboral	63
Tabla 16. Resultado de la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión eficacia laboral	63

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Niveles de clima institucional	52
Figura 2. Niveles de gestión de los recursos institucionales	52
Figura 3. Niveles de relaciones con la comunidad	53
Figura 4. Niveles de relaciones interpersonales	54
Figura 5. Niveles de desempeño docente	55
Figura 6. Niveles de gestión académica	55
Figura 7. Niveles de la función docente	56
Figura 8. Niveles de eficacia laboral	56
Figura 9. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente	58
Figura 10. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y la dimensión gestión académica	60
Figura 11. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y la dimensión función docente	62
Figura 12. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y la dimensión eficacia laboral	64

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Matriz de consistencia	77
Anexo 2. Instrumento para la recolección de datos	80
Anexo 3. Matriz de especificaciones técnicas del instrumento	85
Anexo 4. Evidencia de la validez del instrumento	86
Anexo 5. Resultado de la prueba de confiabilidad del cuestionario	90
Anexo 6. Bases de datos	91
Anexo 8. Autorización para la ejecución del trabajo de investigación	93

RESUMEN

El clima institucional es la percepción que los trabajadores tienen de la red de relaciones que se teje al interior de la organización; refleja la identidad de la institución. El desempeño de los docentes guarda relación con la forma cómo estos perciben el ambiente laboral y las diferentes situaciones laborales dentro de la organización. En las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari se observó un ambiente hostil entre el director, docentes y padres de familia de las diferentes instituciones educativas generando un clima institucional desfavorable, lo que afecta el cumplimiento de funciones y el buen desempeño docente. Inclusive los padres de familia se quejan ante el director a causa del bajo desempeño de los docentes. Esta situación sirvió para que los investigadores se preguntaran ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari? Para dar respuesta a dicha interrogante se propusieron determinar qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente. En consecuencia, el estudio se realizó partiendo del supuesto que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente. Es una investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, transversal-correlacional. Se realizó en una población de 32 docentes de tres instituciones educativas en sus tres niveles; la muestra estuvo conformada por el 100% de sujetos. En la recolección de datos se utilizó un cuestionario de 30 ítems (15 por variable), validado mediante juicio de expertos con una calificación promedio de 83%; su confiabilidad se demostró con el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach ($\alpha = .894$). Los resultados demostraron que entre el clima institucional y el desempeño docente existe una correlación baja ($r = .398^*$), pero significativa $.024$ ($*p < .05$).

Palabras clave: clima institucional, desempeño docente, gestión educativa, relaciones con la comunidad, función docente, eficacia laboral.

ABSTRACT

The school climate is the perception that workers have the network of relationships that is woven into the organization reflects the identity of the institution. The teacher performance related to the way they perceive the work environment and the different work situations within the organization. In educational institutions Mallas, Yacya y Acopalca of Huari district a hostile environment between the principal, teachers and parents of different educational institutions creates an unfavorable institutional environment, which affects the performance of functions and good performance was observed teacher. Even parents complain to the manager because of the low performance of teachers. This helped the researchers to wonder What is the relationship between school climate and teacher performance in educational institutions Mallas, Yacya y Acopalca of Huari district? To answer this question set out to determine what relationship exists between institutional climate and teacher performance. Consequently, the study was conducted on the assumption that there is a significant relationship between school climate and teacher performance. It is a descriptive research, non-experimental, cross - correlational design. Was conducted in a population of 32 teachers in three educational institutions at all three levels, the sample was comprised of 100% of subjects. Demonstrated reliability with internal consistency coefficient Cronbach's alpha ($\alpha = .894$), in the data collection a questionnaire of 30 items (15 variable), validated by expert judgment with an average rating of 83% was used. The results showed that among the institutional climate and teacher performance, there is a low correlation ($r = .398^*$), but significant $.024$ ($*p < .05$).

Keywords: school climate, teacher performance, educational management, community relations, educational function, labor efficiency.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las organizaciones los individuos manifiestan una conducta perceptiva. Sus actos suelen estar condicionados por cómo se sienten siendo parte activa de la institución en la cual se desempeñan (Salazar, 2009). Las percepciones de cada individuo reflejan la forma cómo interactúa con los demás y cómo se siente formando parte de la organización en la cual cumple un rol específico. Para que el clima de una organización reúna las condiciones de normalidad que se exigen para que sus miembros experimenten satisfacción es necesario que entre estos prime el buen entendimiento (Sovero, 2008), se respeten, aprecien y apoyen. Cada individuo debe valorar la función y esfuerzo del grupo, dejar que la sinergia fortalezca a esa fuerza colectiva en función de la cual la organización marchará sobre ruedas. Así pues, el desempeño del personal está muy asociado a la naturaleza del clima y las relaciones interpersonales. Se precisa que estas últimas tengan la calidad necesaria para mantener el equilibrio funcional de la organización.

Lo anterior cobra una importancia mayor en las instituciones educativas, donde se trabaja formando personas y ciudadanos responsables, comprometidos con su comunidad y con el país. Pero la realidad de las escuelas peruanas, y las de la provincia de Huari en especial, pone de manifiesto un desequilibrio en el clima institucional. Este no es el mejor; hay todavía situaciones que perturban la armonía y son obstáculo para que las relaciones interpersonales fluyan naturales y se conviertan en un potencial para el buen funcionamiento de la institución educativa, viéndose beneficiada la comunidad.

Indagando en los antecedentes sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño docente se hallaron indicios importantes, como los del trabajo realizado en Perú por Montalvo (2011), quien comprobó, por ejemplo, que el clima organizacional influye en el desempeño docente. Sacca (2010), también en Perú, analizó la relación entre clima institucional y desempeño académico de los

docentes determinado que existe relación entre dichas variables. Pero el clima organizacional no solo se relaciona con el desempeño docente, sino también con la satisfacción que estos puedan experimentar en el centro de labores. En Venezuela, León (2009) determinó que cuando los docentes se sienten a gusto en el ambiente de trabajo cuando este es el ideal y aun si no perciben remuneraciones ideales. Algo similar comprobó en Chile Arratia (2010).

Lo expuesto sirvió para preguntarse ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari? Los investigadores tuvieron la convicción de que en las instituciones educativas hay poco o nada de desarrollo educativo a causa de que quienes se desempeñan en ellas no se esfuerzan en crear las condiciones propicias para un clima cordial y armonioso (Sovero, 2008). Cabe resaltar que la incomprensión interpersonal se debe a la falta de una adecuada educación, siendo indispensable fijar más la atención en lo que se viene haciendo en las escuelas peruanas, pues de ello depende que los niños y niñas, futuros ciudadanos peruanos, obtengan la formación personal y cultural adecuada para su crecimiento y desempeño personal, social y profesional. A su vez, ningún cambio será posible si los docentes, responsables de gestionar los aprendizajes fundamentales en el aula, no realizan su trabajo con efectividad (Hunt, 2008). Es obligatorio pues que los docentes satisfagan ciertas cualidades personales que garanticen la calidad del trabajo que realizan.

La presente investigación es fruto de la preocupación e interés de los investigadores por aportar a la comprensión de las dificultades observadas en las instituciones educativas del distrito y provincia de Huari, donde se pudo percibir comportamientos negativos muy notorios en algunos miembros de la comunidad educativa. Tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente. Al conocer la naturaleza y características de dicha relación se podría ver en que es necesario mejorar para que haya un mejor clima institucional y un desempeño docente eficiente.

El problema investigado es actual porque sigue preocupando a investigadores y autoridades educativas, quienes buscan que en las escuelas haya un clima armonioso en el cual el personal se sienta a gusto y cumpla de

manera eficiente su función, y los estudiantes encuentren la motivación suficiente para estudiar y aprender.

El supuesto del que partió la investigación es que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. Por tal razón se eligió un diseño correlacional, debido a que el propósito fue establecer solamente cómo se relacionan el clima institucional y el desempeño docente. No se constituyó ninguna relación de causalidad o direccionalidad entre las variables, lo que quiere decir que no se trató de determinar si el clima influye en el desempeño docente, ni este en aquel. Los resultados que se obtuvieran servirían para que los docentes y directivos de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca conozcan con certeza cómo se comportan las variables y, a partir de dichos resultados, examinen cuidadosamente lo que vienen haciendo en dichas instituciones educativas para mejorar el servicio de estas y consecuentemente, los aprendizajes de los estudiantes.

La comunicación de los resultados se ha organizado en cinco capítulos. El capítulo I contiene el planteamiento del problema, en él se describe la realidad problemática, se formula problemas y objetivos, la justificación del estudio, se evalúan las limitaciones y se explican los factores que influyeron en su viabilidad. El capítulo II desarrolla el marco teórico; comprende los antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos, formulación de hipótesis y definición de las variables de estudio. El capítulo III, referido al diseño metodológico, especifica el tipo y diseño del estudio, población y muestra, operacionaliza las variables; reseña técnicas e instrumentos para recoger los datos; precisa los métodos y técnicas para el procesamiento de la información y describe los aspectos éticos observados. El capítulo IV, presenta los resultados, los describe según variables y dimensiones y muestra los resultados de las pruebas de hipótesis. Por último, el capítulo V contiene la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Los resultados permitieron demostrar que existe una correlación baja ($\rho = .398^*$) significativa ($p = .024$) entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. El nivel de correlación indica que si bien es cierto el clima institucional es

aceptable, no es el ideal. Pese a ello, las cifras indican que los docentes tienen un buen desempeño. Ocurrió algo semejante a lo comprobado por León (2010), quien comprobó que, aun cuando los docentes no perciben las remuneraciones ideales, se sienten satisfechos laboralmente.

Los investigadores consideran que las autoridades educativas de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca tienen que esforzarse por generar las condiciones para un clima favorable en el cual los docentes trabajen a gusto y el aprendizaje de los estudiantes no se vea afectado. Los directores deberán mantener buenas relaciones y una comunicación horizontal con los docentes, demás trabajadores, padres de familia y alumnos; liderarlos y avocarlos a la tarea de gestionar un aprendizaje de calidad para los estudiantes.

La investigación es significativa por cuanto determinó que, aunque en un nivel bajo, las variables clima institucional y desempeño docente se relacionan. Este conocimiento ha de servir para que se entienda que el desempeño docente no está divorciado del clima institucional. En ese sentido, el aporte a la educación consiste en demostrar que en las instituciones educativas el clima institucional y el desempeño docente son dos variables importantes para hacer realidad el ideal de escuelas de calidad. Si se quiere contar con instituciones educativas en las que los padres de familia confíen para matricular a sus hijos y que, además, la educación que se brinde en estas sea de incuestionable calidad, es preciso que las autoridades educativas trabajen más en la consolidación de un clima armonioso y la formación continua de docentes comprometidos con la labor de educar.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la globalización actual, la principal preocupación de las organizaciones es la competitividad (Martínez, 2007, p. 216). Por ello, las instituciones educativas deben renovar los diferentes aspectos y articular estrategias innovadoras mediante las cuales sea posible lograr ventajas frente a los numerosos desafíos del futuro. La educación es un instrumento indispensable para que la humanidad pueda encaminarse hacia el desarrollo integral de la persona, la paz, la libertad, la solidaridad y la justicia social.

La educación sirve para que los seres humanos realicen plenamente sus talentos y capacidades, permitiendo que cada uno pueda desarrollar y hacer realidad su proyecto de vida. Por tal razón la educación debe estar presente en todas las etapas de la vida de una persona (Padilla, 2005, p.13).

A nivel internacional y nacional se han realizado diversas investigaciones relacionadas al clima institucional. Por ejemplo, en Venezuela, León (2009) se interesó por estudiar el clima institucional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes. En Chile, Arratia (2010) exploró el desempeño laboral y condiciones de trabajo docente. En México, Domínguez, se propuso describir el nivel de desempeño y satisfacción de los graduados de un programa de formación docente. El tema de interés es por un lado el clima institucional y, por otro, la satisfacción laboral, el desempeño.

Estas investigaciones relievaron la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes; son dos aspectos importantes que condicionan la calidad del servicio brindado por las instituciones educativas a la comunidad. Los investigadores reflexionaron sobre cómo se comportaban estas variables en la provincia de Huari, en el distrito de Huari y especialmente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca. Los estudios que exploran la relación entre las dos variables de interés son aun escasos en esta parte del Perú; hay notables evidencias de que en las diferentes instituciones de los lugares mencionados hay un clima institucional inadecuado y el desempeño de los docentes no tiene el nivel deseado, por lo que se juzgó conveniente analizarlas para determinar las características de su relación.

Con la investigación se esperaba aportar elementos de juicio para que las autoridades educativas se interesen por mejorar no solo el clima institucional, sino también las condiciones de trabajo de los docentes a fin de que estos se sientan motivados a elevar la calidad de su desempeño. Como gestor de aprendizajes en el aula, el docente puede llegar a ser también un buen gestor institucional y convertirse además en un líder para el desarrollo cultural de la comunidad. Su capacidad de liderazgo debe trascender los muros de la institución educativa. Deberá ganarse el respeto y admiración de la comunidad, pero no para obrar con visos de superioridad sobre esta, sino con tino e inteligencia para enseñarle el camino del progreso. El docente es un agente de cambio, un transformador de mentalidades, un formador de conciencias, un educador en el sentido más amplio de la palabra. De él, conjuntamente con el Director de la institución educativa, depende que en esta exista un clima propicio para el desempeño docente satisfactorio y para que los estudiantes logren aprendizajes de calidad gracias a los cuales resulten empoderados en su comunidad. El docente debe preocuparse porque sus estudiantes adquieran una conciencia transformadora, que miren desde el presente un futuro promisorio en el que ellos sean los nuevos transformadores de la sociedad.

Estas consideraciones arrojaron luces sobre la idea de analizar concretamente la relación entre el clima institucional y el desempeño de los

docentes de educación inicial, primaria y secundaria de los centros poblados de Mallas, Yacya y Acopalca, donde se observó que los conflictos internos de los miembros influyen negativamente creando un desequilibrio en el proceso de aprendizaje-enseñanza. Ni los estudiantes encuentran condiciones óptimas para desarrollar sus aprendizajes, ni los docentes se sienten cómodos y a satisfacción para cumplir con sus responsabilidades pedagógicas. Las relaciones interpersonales se ven afectadas por los desacuerdos entre el personal y entre estos y los directivos. A su vez, las relaciones con la comunidad no son de lo mejor; los padres de familia, al igual que los alumnos, perciben los desencuentros entre los trabajadores de las instituciones educativas y eso provoca un malestar generalizado. La situación no podía continuar así. Debía cambiar, pero era necesario conocer en profundidad como eran el clima institucional y el desempeño de los docentes y que características tenía la relación entre estas dos variables.

Fluyeron entonces las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari?

Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica?
2. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la función docente?
3. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes?

1.3 .Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

Objetivos específicos

1. Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica.
2. Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la función docente.
3. Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes.

1.4. Justificación de la investigación

La existencia de conflictos al interior de muchas instituciones educativas de la provincia de Huari, afecta el clima y el desempeño de los docentes. Las relaciones entre docentes y padres de familia y viceversa son motivo de constante conflicto. Como consecuencia de ello se genera un ambiente desfavorable que entorpece la labor educativa de los docentes, siendo los estudiantes los más perjudicados. El estudio tuvo por finalidad determinar el grado de relación que hay entre el clima institucional y el desempeño docente para aportar información que las autoridades pudieran utilizar en la toma de decisiones para disminuir progresivamente tales conflictos. En consecuencia, este trabajo tiene interés teórico y repercusiones prácticas y metodológicas

En lo teórico, este trabajo ofrece un constructo teórico de las variables clima institucional y desempeño docente, para ayudar a definirlos y entender la relación que hay entre ellas.

En lo práctico, se aporta información acerca de cómo es el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca en el distrito de Huari y qué nivel de relación hay entre ellas. Esta información servirá para que las autoridades de dichas instituciones educativas adopten decisiones que ayuden a crear un clima adecuado y los docentes trabajen con satisfacción, hecho que beneficiará a la institución, a los estudiantes y a la comunidad.

En lo metodológico, se propone un modelo de investigación que otros investigadores podrán utilizar en nuevos estudios sobre este mismo tema u otro diferente.

Los investigadores esperan que los resultados de este trabajo sirvan para cambiar la realidad observada en las instituciones educativas de Mallas, Yacya, Acopalca y otras del distrito y provincia de Huari, habida cuenta de que los aprendizajes de los estudiantes dependen de la buena gestión de los aprendizajes (realizada por directivos y docentes) y el clima que perciben en las instituciones educativas.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante la ejecución de la investigación se evidenciaron algunas limitaciones que entorpecieron inicialmente el trabajo. A saber, estas son:

Limitaciones de tipo económico. La ejecución del estudio demandó una inversión considerable para el nivel de ingresos que perciben los investigadores. Sin embargo, estos gestionaron recursos de fuentes externas para cumplir con el anhelo profesional de obtener su grado de magíster.

Limitaciones de tipo bibliográfico. En Huari hay ausencia de bibliotecas equipadas con material bibliográfico especializado. Inclusive la UGEL, como órgano desconcentrado del Ministerio de Educación no cuenta con suficiente

material bibliográfico. Pese a ello los investigadores tuvieron que viajar varios kilómetros hasta Lima para agenciarse de algunos libros y acceder a bibliotecas virtuales. Así pudieron superar esta limitación.

La lentitud del servicio de Internet en el distrito de Huari. Este hecho dificultó el acceso a la red y la búsqueda de información en bibliotecas virtuales. No obstante se trabajó en horario nocturno, que es cuando la red se descongestiona un poco. De esta manera se pudo acceder a valiosa información con la cual se pudieron construir las bases teóricas de la investigación.

1.6. Viabilidad de la investigación

El presente trabajo de investigación es viable no solo porque que son parte de la realidad educativa e institucional del distrito y provincia de Huari, sino también porque aporta una metodología de trabajo para investigar la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente. La ejecución del trabajo y su finalización pudo ser posible gracias al apoyo de las autoridades de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca y la participación desinteresada de los docentes, a quienes se sensibilizó para que entendieran cuán importante era su aporte para la comprensión de los problemas institucionales y su futura solución. En lo económico, se pudo contar con los recursos necesarios para financiar el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Domínguez (2010) en su tesis “Desempeño y satisfacción de los graduados de un programa de formación docente” planteó como objetivo describir el nivel de desempeño y satisfacción de los graduados de la especialización de docencia con la formación recibida. Es un estudio de tipo descriptivo-evaluativa. Se trabajó con una población de cinco generaciones dando un total de 66 graduados. Utilizó el muestreo no probabilístico. Los datos se recogieron en dos cuestionarios: profesores, estudiantes y una lista de cotejo. Domínguez concluyó que el grado de desempeño que manifiestan los graduados en docencia es bueno, esto significa que según lo reportado por los estudiantes y las hojas de cotejo; los docentes muestran un fuerte sentido de responsabilidad al tratar de aplicar las habilidades y competencias aprendidos al cursar la especialización en docencia, aunque en ocasiones manifiestan que dicha tarea es ardua y compleja. También afirman que los programas de formación docente, siguen siendo estrategias válidas para alcanzar la excelencia académica.

Arratia (2010) investigó el “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados” teniendo como objetivo indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en

sus desempeños laborales, y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente (EDD) en Chile. Es un estudio de tipo descriptivo realizado con una muestra de 12 sujetos de la Región Metropolitana que se desempeñan en colegios municipales. El instrumento utilizado fue una guía de entrevista compuesta de 24 preguntas. En las conclusiones se afirma que las condiciones de trabajo en las cuales se desempeñan los docentes influirán en su desempeño y también en las evaluaciones de su desempeño. Si hay buenas condiciones de trabajo, también habrá un buen desempeño docente, pues variables como formación inicial, formación continua... también determinan el desempeño. Según Arratia existe la necesidad de revisar la evaluación del desempeño para incorporar como criterio de evaluación aspectos de las condiciones de trabajo.

León (2009) investigó “El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño Bolívar” teniendo como objetivo determinar las dimensiones del clima organizacional que inciden sobre la satisfacción laboral de los docentes. Es un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental correlacional, realizado con una población de 42 docentes de 4 instituciones de educación inicial. Debido al reducido número de la población, la muestra estuvo conformada por el 100% de aquella. Los datos se recogieron mediante un cuestionario de 24 ítems (15 para medir el clima organizacional y 9 para medir la satisfacción laboral. León concluye que sus resultados evidenciaron que existe un clima organizacional abierto, caracterizado por: un flujo de mensajes, liderazgo flexible; los docentes se sienten satisfechos con su propio desempeño aún cuando las remuneraciones que perciben no satisfacen sus expectativas.

Antecedentes nacionales

Montalvo (2011) realizó la investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008”. El objetivo fue establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria. Se trata de un estudio

descriptivo, no experimental, correlacional que fue ejecutado en una población de 6118 sujetos (45 directivos, 708 docentes y 5365 estudiantes). La muestra fue de tipo probabilística estratificada, con un total de 318 sujetos. Aplicó tres encuestas: una de 40 ítems, aplicada a docentes, para medir el estilo gerencial; otra de 30 ítems, aplicada a estudiantes, para medir el clima organizacional; y otra de 36 ítems, aplicada a estudiantes, que mide el desempeño docente. Montalvo llegó a la conclusión de que el clima organizacional y el nivel de desempeño docente están relacionados; y existe una correlación moderada entre el ambiente laboral de los directores y el rol de los docentes.

Rivas (2010) investigó la “Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la EAP de enfermería de la UNMSM”. Su objetivo fue determinar la relación existente entre el desempeño docente y el logro de los objetivos educacionales de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM. El estudio es de tipo descriptivo, no experimental, correlacional. Fue realizado con una población de 380 estudiantes y una muestra probabilística de 212 estudiantes de tercero, cuarto y quinto año de estudios. Para recoger los datos utilizó una encuesta de 52 ítems. Rivas demostró que entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales en estudiantes de enfermería de la UNMSM hay una relación poco significativa ($p = 0.035$); el desempeño del docente enfermero es regular y los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educacionales; por lo que afirma que es necesario que los docentes de enfermería mejoren su quehacer profesional actualizándose no solo en aspectos cognitivos y procedimentales propios de su quehacer enfermero sino fundamentalmente en aspectos pedagógicos que le permitan establecer una buena relación interpersonal con el estudiante y desarrollar estrategias metodológicas tendientes al logro del modelo de persona y profesional que aspira la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM para la sociedad. Palabras Claves: Desempeño docente, objetivos educacionales, docente de enfermería, estudiante de enfermería.

Saccca (2010) realizó la investigación “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres”. El objetivo fue

determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes...Es una investigación básica, diseño no experimental, transversal correlacional causal. La población de los 5 CEBA's del distrito de San Martín de Porres es de 2065 sujetos (5 directores, 130 docentes y 1930 estudiantes). La muestra (probabilística) se calculó en 5 directivos, 75 docentes y 157 estudiantes. Los instrumentos empleados en la recolección de datos son tres cuestionarios de 10 ítems cada uno: para directores, profesores y alumnos. Saccsa concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente; también comprobó que existe relación entre los recursos humanos y el desempeño académico de los docentes.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

Argyris (1958), citado por Gómez (2006) consideraba que el clima institucional o también llamado clima organizacional está formado por las percepciones que tienen los agentes de una institución. En estas percepciones hay una representación cognitiva, una característica relativamente estable, están las percepciones colectivas, el resultado de las interacciones de los miembros de la organización, las normas, valores, actitudes y creencias. Todos estos elementos son percibidos por cada uno de los agentes que opera en la institución.

Entre los miembros de una organización, el clima institucional debería ser cordial para que se cree una atmósfera armoniosa y con buen entendimiento entre los diferentes agentes, pues así la Institución se desarrollará mejor (Sovero, 2008, p. 49). Debe prevalecer un buen entendimiento e integración entre los elementos de la comunidad educativa (Sovero, 2008, p. 49). Son las relaciones cotidianas entre los miembros de una organización lo que determina el clima imperante en ella; la percepción común que tienen hará que la convivencia sea áspera o agradable.

Recursos Institucionales

Los recursos son bienes o medios de subsistencia que posee la institución. Las instituciones educativas poseen recursos que posibilitan su funcionamiento adecuado en diferentes categorías, especialmente de los equipos y materiales con que cuenta cada institución.

Para desarrollar eficientemente su misión, toda institución educativa necesita de un plan o proyecto que recuerde a todos los miembros de la organización los objetivos, las metas, el estilo pedagógico y el ideario. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) dirige, orienta, señala el rumbo y los esfuerzos de la I.E; además, ayuda a evaluar los procesos y corregir los errores y desviaciones (Sovero, 2008, p.128). En el PEI también se da una idea de los recursos con que cuenta la institución y la forma en que se utilizarán productivamente

La razón de ser de una institución educativa es prestar servicios educativos en todo su contexto. Algunas cuentan con salones amplios, iluminados y ventilación adecuada, espacios amplios de libre esparcimiento; al contrario, otras se ven privadas de esas facilidades, viéndose limitado el aprendizaje de los estudiantes, sobre todo en los centros poblados.

Es importante que la institución educativa identifique y verifique los recursos que tiene, tomando conciencia de sus debilidades y fortalezas en relación con el personal, los fondos, las instalaciones y facilidades, el sistema, el análisis de fortalezas y debilidades (Manes, 2003, p. 38).

Relaciones con la comunidad

Si se hace un análisis y se toma conciencia de la realidad, fortalezas y debilidades en cuanto a la participación de la comunidad en el quehacer de la institución educativa, es posible hallar estrategias lograra que aquella se identifique con la institución educativa y decida comprometerse con el mejoramiento de la institución donde sus hijos se forman como personas y futuros ciudadanos.

Procurando que las relaciones con los padres de familia se caractericen por la confianza y cooperación a través de un diálogo permanente se debe establecer ambientes propicios entre padres de familia y maestros por medio de los comités de aula para que asuman la responsabilidad de ser entes de apoyo en la gestión educativa, tratando de superar toda las diferencias, dificultades en función al objetivo común, con sentido y orientación institucional.

Las relaciones humanas son de confianza, amistad y respeto entre cada uno de los miembros de la comunidad educativa. Son el mecanismo para lograr la armonía y un adecuado clima institucional que favorezca el buen desempeño docente; que forma parte del ideal de nuestra investigación.

Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales reflejan el ambiente que se vive en la IE. A través de ellas se genera y fortalece el clima, que a su vez sirve de soporte a la interacción de los agentes de la comunidad educativa. Las relaciones interpersonales representan contactos profundos o superficiales entre las personas. En el caso de los docentes, son entes de vinculación, es decir, su trabajo involucra una trama de vínculos personales e interpersonales, reales o imaginarios, entre él y sus alumnos, entre él y sus colegas, entre él y los padres de familia, entre él y los directivos, entre él y la comunidad.

La relación alumno-docente es quizá una de las más importantes, pues la empatía que exista entre ellos determinará el ambiente de aprendizaje. Una buena relación entre docente y alumnos prefigura un proceso de aprendizaje adecuado. Hace más fácil el tratamiento de los contenidos académicos, pues los estudiantes verán en el maestro a esa persona que podrá ayudarlos a crecer intelectualmente, que los ayudará a incrementar su bagaje cultural.

2.2.2. Desempeño docente

Revisando la literatura sobre la efectividad del desempeño docente, Hunt (2008) da especial importancia a la calidad y las cualidades de los docentes, cuyo

desempeño debe evidenciarse como eficiente a nivel de la escuela y la comunidad. No todas las escuelas son iguales; se diferencian según los resultados que obtienen los cuales están en función de la calidad de la educación propias de docentes cuyos alumnos obtienen aprendizajes de calidad:

- Están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje.
- Conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas.
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje.
- Piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia.
- Son integrantes de comunidades de aprendizaje (Marcelo y Vaillant, 2009, p. 56).

La escuela es el lugar en el que los profesores pasan gran parte de su vida, dedicados a la formación de los estudiantes y preocupados por mejorar sus propios desempeños. La vida diaria en este entorno no está libre de dificultades y malos entendidos. Los docentes requieren de algunos años de experiencia laboral para fortalecer su vocación y capacidad profesional que ponen a prueba también su salud emocional (Ministerio de Educación, 2006, p. 6).

El desempeño docente se manifiesta en los siguientes fundamentos:

- La inadecuada aplicación de las teorías, métodos y técnicas para el desarrollo del nuevo enfoque pedagógico, debido a la improvisación y falta de compromiso en el docente.
- La relativa adquisición de una cultura general básica del nuevo enfoque educativo; la escasa e inadecuada capacitación docente no permite el dominio de las teorías curriculares, construcción curricular, la correcta elaboración y selección de competencias, contenidos y/o capacidades que conlleve una adecuada elaboración de instrumentos técnicos pedagógicos.
- El deficiente manejo de las técnicas y procedimientos adecuados para evaluar capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, valores, emociones y

metacogniciones es debido al desconocimiento de estrategias respectivas y de predominio de las técnicas tradicionales.

- Algunos docentes con relativa educación en liderazgo ya que su compromiso con el nuevo enfoque es limitado.
- Participación relativa en la elaboración del PEI, debido al desinterés y desinformación (Sovero, 2008, p. 54)

Gestión académica

La gestión académica involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de la institución educativa de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones pueden ser el sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política (Arana, 2011, p. 68).

La gestión académica es la planificación del proceso como un conjunto de procedimientos, actividades y recursos con acciones de corto y a mediano plazo que permiten mejorar la educación y que, en términos de horizonte, los resultados se pueden percibir a largo plazo. Involucra la formación y desarrollo de capacidades, habilidades y valores de todos los actores educativos tanto públicos como privados, que permitan que, al entrar en el proceso de gestión, puedan recoger y atender las peculiaridades, necesidades y perspectivas del entorno donde la institución educativa se encuentre.

La gestión educativa está centrada en la persona. Por tanto, busca la formación integral de capacidades humanas para el desarrollo y el despliegue de aprendizajes y habilidades para desenvolverse en el entorno. Una diferencia importante con otro tipo de gestión es que, mientras la gestión educativa produce resultados en las personas, otros tipos de gestión producen bienes y servicios.

La gestión educativa contemporánea tiene carácter holístico; toma en cuenta la acción humana dentro de la organización (Quintasi, 2006). Es a partir de las acciones humanas que se tejen las relaciones de los individuos, relaciones que adquieren trascendencia para la búsqueda de los objetivos institucionales.

La gestión educativa tiene un enfoque humanista, los estudiantes son protagonistas del proceso educativo el centro del proceso de aprendizaje-enseñanza.

Empleo del PEI. El proyecto educativo institucional es un proceso de reflexión y construcción colectivo. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa; permite viabilizar la misión de un establecimiento. Requiere de una programación sistémica de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes (Arana, 2011, p. 75).

El PEI es un instrumento de carácter estratégico que sirve para dinamizar la gestión de un centro educativo. Está sujeto a muchos factores: el perfil de la institución, el nivel de entendimiento que poseen sus integrantes en asuntos pedagógicos y administrativos, etcétera. De acuerdo a los lineamientos de descentralización y desconcentración del sistema educativo, el PEI constituye un instrumento fundamental para la gestión de cualquier institución educativa; su función principal es articular el trabajo pedagógico e institucional, orientándolos en una forma complementaria, participativa y autónoma, en el mediano y largo plazo, hacia el logro de aprendizajes de calidad, en todos los niveles y modalidades educativas. El PEI establece la ruta a seguir en la institución, en la cual se debe mantener el trabajo realizado por los docentes.

La propuesta pedagógica está constituida por un conjunto de orientaciones pedagógicas para los docentes, dentro de un clima institucional satisfactorio. La educación que se debe impartir, los modelos de aprendizaje, el perfil del director,

de los profesores y de los estudiantes, el modelo curricular, la implementación curricular, el modelo didáctico, así como el modelo de la evaluación se define en el PEI.

La propuesta de gestión institucional estará constituida por el modelo de organización del centro educativo, el proceso de gestión (considerando sus instrumentos), la mantención de un clima institucional favorable (Martínez, 2005, p. 98).

El PEI explica la intencionalidad pedagógica, la concepción de la relación entre estudiantes y docentes, y entre estos y la sociedad; su desarrollo implica comprender aquellos problemas del entorno social sobre los cuales pueda intervenir la comunidad educativa para resolverlos (Alvarado, 2005). De esta manera el PEI posibilita el acercamiento de la institución educativa al entorno social como una fuerza transformadora, de cambio y progreso social. El plan de acción del PEI se materializa en una serie de proyectos coherentes y realistas que permiten alcanzar los objetivos de la institución educativa

Función docente

El docente tiene por responsabilidad planificar la programación, ejecución y evaluación curricular. La propuesta de programación es el modelo de diseño interdisciplinar, el mismo que se adapta a las concesiones que queremos superar: el tradicional sistema educativo.

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual a las personas les resulta fácil acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, a diferencia de lo que ocurría antes, en la sociedad actual habituada a vertiginosos cambios surgen nuevas problemáticas que exigen a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de

resolución de problemas, trabajo en equipo) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Actualmente, el papel de los formadores no es tanto “enseñar” a los estudiantes, sino ayudarlos “a aprender a aprender” de manera autónoma, promoviendo su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas. Se debe aprovechar la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC. Los estudiantes deben aprender a construir su propio conocimiento y no limitarse a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas ha de servir para que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles. La personalización de la acción docente, y el trabajo en colaboración con otros colegas debe superar el tradicional aislamiento, propiciar la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y el espacio. El docente debe forjar en los estudiantes una actitud investigadora, pues es un mediador entre los estudiantes y los aprendizajes (Tebar , 2006, p. 28).

El docente que se necesita:

- Es experto, domina los contenidos, planifica, es flexible, establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo construir habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se desarrolle el alumno, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de los aprendizajes significativos, transferibles y la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué; ayuda a controlar la impulsividad y comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende a las diferencias individuales y desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

Funciones que deben realizar los docentes. El Dr. Pere marqués (2000) hace un listado de las principales funciones de los docentes en el cumplimiento de su labor pedagógica. En los acápites siguientes se muestran las más importantes:

A. *Diagnóstico de necesidades*

- Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades académicas.
- Diagnosticar necesidades de aprendizaje.
- Conocer las características (individuales y grupales) y las necesidades de los estudiantes para tenerlas en cuenta al realizar la programación curricular (Ministerio de Educación de Guatemala, 2009).

B. *Preparar las clases.*

- Organizar y gestionar situaciones de aprendizaje considerando las características de los estudiantes y utilizando estrategias didácticas apropiadas para la ejecución exitosa de las actividades previstas.
- Diseñar el currículo previendo distintos niveles en el logro de los objetivos.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje apropiadas para cada actividad de aprendizaje.
- Preparar estrategias didácticas incluyendo actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas.
- Encaminar a los estudiantes hacia logro de aprendizajes autónomos motivándolos para que descubran la aplicabilidad de los conocimientos.
- Diseñar entornos de aprendizaje que incorporen las TICs, sacando provecho del valor informativo, comunicativo y motivador de estas. Estos aumentará las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes.
- Aprovechar múltiples recursos didácticos así como códigos y lenguajes que incrementen sus posibilidades comunicativas.
- Involucrar a los estudiantes en actividades diversas que garanticen el logro de los objetivos.

C. Preparar materiales

- Aprovechar todos los lenguajes al preparar materiales adecuadamente contextualizados.
- Diseñar y preparar materiales didácticos que faciliten las actividades de enseñanza y coadyuven a un aprendizaje eficaz.
- Seleccionar los recursos más adecuados en atención a los objetivos y contenidos de aprendizaje, las características individuales y grupales de los alumnos, el contexto y las características profesionales del propio docente.
- Procurar que los estudiantes aprendan a valerse de múltiples lenguajes para dar a conocer sus logros de aprendizaje en distintas situaciones.

D. Motivar al alumnado

- Despertar el interés y deseo de aprender en los estudiantes, vinculándolos con sus experiencias personales y haciéndoles caer en la cuenta de la importancia y utilidad de los conocimientos adquiridos.
- Proponer actividades interesantes que incentiven la participación permanente de la clase.
- Apoyar y motivar a los estudiantes con necesidades educativas especiales, de modo que las actividades no resulten abrumadores para estos.
- Generar un clima de confianza y seguridad entre los estudiantes para que estos se sientan a gusto en la clase.

El docente en la enseñanza. Pere Parqués (2011) y el Ministerio de Educación (2010) esbozan un perfil del docente que necesitan las escuelas para formar estudiantes cuyos aprendizajes sean de calidad. Algunas de las características de estos docentes se presentan a continuación:

- Imparte las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento (alumnos, contexto).

- Plantea y desarrolla actividades y tareas que comprometan y desafíen el pensamiento de cada estudiante.
- Escucha atenta y cuidadosamente las ideas de los estudiantes, dándoles oportunidad para que las clarifiquen y justifiquen oralmente y por escrito.
- Posibilita la discusión e intercambio de opiniones con la finalidad de que los estudiantes arriben a un consenso (MINEDU, 2010, p. 54).
- Ajusta las intenciones del currículo a partir de los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Mantiene la disciplina y el orden en clase (normas, horarios). Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.
- Proporciona información para constituir una fuente de información para los alumnos, sus posibles aplicaciones prácticas, sus relaciones con otros temas conocidos). Sugiere la consulta de otras fuentes alternativas (Marques, 2000).
- Proporciona a los estudiantes información básica sobre los contenidos de la asignatura- visiones generales, textos básicos, esquemas.
- Indica fuentes de información, materiales didácticos y recursos diversos.
- Facilita la comprensión de los contenidos básicos y fomenta el autoaprendizaje.
- Explica los contenidos de la asignatura con una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria, de manera que sea fácil su comprensión (visiones generales, conceptos difíciles, procedimientos).
- Propicia aprendizajes significativos: relaciona los conocimientos previos de los estudiantes con la información nueva que es objeto de aprendizaje.
- Dosifica los contenidos y repite la información cuando sea conveniente.
- Enseña a los estudiantes a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente (Marqués, 2011, p. 84).

Responsabilidades del docente.

Proponer actividades de aprendizaje y orientar su realización. Durante el desarrollo de las actividades observa el trabajo de los estudiantes y actúa como

dinamizador y asesor. Actúa como consultor para aclarar dudas de contenidos y metodología, aprovechar sus errores para promover nuevos aprendizajes. Orienta a los estudiantes para que planifiquen su trabajo de manera realista. Conducir los aprendizajes. Hace un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes en general, solucionar sus dudas y guiar su proceso de aprendizaje mediante oportunas orientaciones (explicaciones, materiales y recursos sugeridos), actividades a realizar. Trata la diversidad de los estudiantes ofreciendo múltiples actividades que resulten todas ellas adecuadas para el logro de los objetivos que se pretenden. De esta manera los estudiantes pueden elegir según sus intereses y capacidades.

Fomentar la participación de los estudiantes. Los alumnos son procesadores activos de la información, no son meros receptores pasivos. Fomentan la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, promover la colaboración y el trabajo en grupo, hacer presentaciones públicas.

Asesorar en el uso de recursos. El docente asesora a los estudiantes para el uso eficaz y eficiente de herramientas tecnológicas para la búsqueda y recuperación de la información. Los medios, además de actuar como transmisores de la información, estructuran los esquemas mentales de los estudiantes y actúan como mediadores entre la realidad y su estructura mental exigiendo la realización de determinadas operaciones cognitivas y facilitando el desarrollo de ciertas habilidades. El docente debe:

Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas.

Tutoría. Ayuda a los estudiantes a seleccionar las actividades de formación más adecuadas a sus circunstancias.

Ser ejemplo de actuación y portador de valores. Actúa como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas en las actitudes y valores. Da ejemplo en la selección y buen uso de los recursos tecnológicos, utilizándolos

solamente cuando aporten ventajas sobre el empleo de otros materiales más asequibles.

Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado. Experimenta en el aula buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.

Realizar trabajos con los alumnos. Se implica en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes, utilizando, cuando resulte oportuno, los recursos informativos y telemáticos. Predispone a la innovación. Investiga con los alumnos en el desarrollo de nuevas actividades. Salir de la rutina arriesgarse para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Valorar los resultados. Hace periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Formarse continuamente. Se actualiza en las diferentes áreas para mejorar las habilidades didácticas fomentando actitud positiva hacia las TIC desde una perspectiva crítica, valorando más la tecnología didáctica.

Colaborar en la gestión del Centro. Realiza trámites burocráticos que conllevan la docencia: control de asistencia, boletines de notas, actas.

Eficacia laboral

El término eficacia cumple un papel importante en la búsqueda de la calidad educativa; se relaciona con la ejecución correcta de las tareas, y debido a eso se convierte en factor clave para el logro de los objetivos institucionales (Chirinos y Padrón, 2010). Descubre, analiza, interpreta los hechos y sucesos para lograr una comprensión del perfil del docente eficaz, buscando adicionalmente un proceso reflexivo que contribuye a la autoevaluación, identificando los elementos de la práctica docente.

Según Sevillano (2005, p. 19), la calidad en el contexto educativo es entendida como la capacidad de proporcionar a los estudiantes el dominio de códigos culturales básicos, la capacidad para la participación democrática y

ciudadana, el desarrollo de las capacidades de resolver problemas y seguir aprendiendo, el desarrollo de actitudes y valores, desde esa perspectiva la calidad educativa en términos generales es definida como la capacidad para favorecer las oportunidades y resultados del proceso educativo y para desarrollar personas mejores en un entorno local más favorable, circunscrito en el país y en el mundo.

En este orden de ideas, la calidad educativa tiene que ver con la capacidad que posee el ser humano para hacer las cosas de manera más óptima, pues involucra un proceso Villarroel (2000). La noción de calidad educativa prioriza la eficacia vista como la optimización de recursos para la consecución de logros previstos. Los docentes altamente eficaces tienen la capacidad para desarrollar sus propias habilidades y ayudar a que sus alumnos desarrollen las propias; asben qué hacer, cómo y para qué.

2.3. Definición de términos básicos

Eficacia. Se entiende a la eficacia como la capacidad de un sistema educativo básico de lograr los objetivos de la educación establecidos y garantizados en un enfoque de derechos; es decir respecto de la equidad en la distribución de los aprendizajes, su relevancia y pertinencia. Un sistema educativo será más eficaz en la medida en que se acerque a esta finalidad. Este concepto incluye el de cobertura, el de permanencia, el de promoción y el de aprendizaje real.

Eficiencia. Se pregunta por el costo con que dichos objetivos son alcanzados por lo tanto es definida con relación al financiamiento destinado a la educación, la responsabilidad en el uso de este, los modelos de gestión institucional y de uso de recursos.

Gestión. Es un proceso que posibilita la obtención de resultados. Es un conjunto de técnicas, instrumentos, de procedimientos en el manejo de los recursos para el desarrollo de las actividades institucionales (Martínez y Padilla, 2005, p. 37).

Proyecto Educativo Institucional (PEI). Es un instrumento de gestión de la institución educativa, cuya función es articular el trabajo pedagógico e

institucional, orientándolos ambos, de manera complementaria, autónoma y participativa, en el mediano y largo plazo, hacia el logro de aprendizajes de calidad.

El PEI es un documento que define y caracteriza la personalidad de la institución educativa; es singular y propio de cada institución educativa (Martínez, 2005, p. 98).

2.4. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre clima institucional y la gestión académica.
- Existe una relación significativa entre el clima institucional y la función docente.
- Existe una relación significativa entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual

Variable 1. Clima institucional

El clima institucional es un constructo personalista, una serie de percepciones globales por parte del individuo en lo concerniente a su organización. Estas

percepciones globales reflejan la interacción que se dan entre las características personales y las de la organización (Salazar, 2009, p. 20).

Esto dependerá de las buenas relaciones entre los agentes educacionales y de la comunidad educativa los cuales repercutirán en el adecuado positivo y efectivo clima institucional. Se aplicarán los instrumentos de recolección: fichas y encuesta.

Variable 2. Desempeño docente

El desempeño de los docentes comprende las funciones y responsabilidades profesionales de estos para gestionar eficazmente los aprendizajes de los estudiantes. Por consiguiente, deben participar en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, planificar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y preocuparse por su formación continua para optimizar sus desempeños (Ministerio de Educación, 2012).

2.5.2. Definición operacional

Clima institucional

El clima constituye el conjunto de percepciones que los docentes de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca tienen de la gestión de recursos institucionales, las relaciones interpersonales de los miembros de la institución educativa y las relaciones con la comunidad. Se mide con los ítems 1 al 15 del cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Desempeño docente

El desempeño docente es la variable que mide las funciones y responsabilidades profesionales de los docentes, la gestión académica que realizan y la eficacia laboral para el logro de aprendizajes de calidad en los estudiantes. Se mide con los ítems 16 al 30 del cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

La presente investigación se desarrolló según el enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 24); es decir, los datos recogidos mediante el cuestionario se procesaron mediante la estadística descriptiva e inferencial.

1.2. Tipo de investigación

La investigación es básica y descriptiva; básica porque contiene los fundamentos teóricos (Mejía, 2005, p. 29) sobre la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente; y descriptiva porque especifica las características de dichas variables (Hernández *et al.*, 2010, p. 80).

1.3. Diseño de Estudio

Le corresponde el diseño no experimental, transversal-correlacional (Hernández *et al.*, 2010, p. 81), pues no se manipuló ninguna variable. Los datos se recolectaron en un momento único, dado que se trató de conocer la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente. Estas variables fueron observadas tal como se manifestaron en el contexto en que se realizó la investigación. A este diseño le corresponde el siguiente modelo (Hernández *et al.*, 2010):

X — Y

Donde:

X : Variable clima institucional.

Y : Variable desempeño docente.

— : Relación entre variables.

1.4. Población y muestra

Población

Se trabajó con el personal docente de tres localidades del distrito de Huari: Mallas, Yacya y Acopalca. Son en total 32 docentes. El detalle se muestra en la tabla 1

Tabla 1

Distribución poblacional

Institución	Varones	Mujeres	Subtotal
I.E. Mallas	13	1	14
I.E. Yacya	6	5	11
I.E. Acopalca	3	4	7
Total	22	10	32

Fuente: Planilla de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca.

Muestra

Teniendo en cuenta que el tamaño de la población es pequeño, se decidió trabajar con el 100% de esta; es decir, los 32 docentes. Por consiguiente, el tipo de muestra es no probabilística o dirigida, pues la elección de los sujetos no dependió de la probabilidad, sino de las características de la población y de la investigación (Hernández *et al.*, 2010).

3.5. Operacionalización de variables

La variable clima institucional se mide a través de tres dimensiones: recursos institucionales, relaciones con la comunidad y relaciones interpersonales. La variable desempeño docente se mide también a mediante tres dimensiones: gestión académica, función docente y eficacia laboral. Las tablas 2 y 3 muestran la operacionalización de cada variable.

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima institucional

Var	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento
Clima institucional	Gestión de los recursos institucionales	Infraestructura	1, 3, 4	Cuestionario
		Equipamiento	5	
		Fondos económicos	2	
Relaciones con la comunidad	APAFA	8, 9		
	CONEI	7		
	Autoridades	6, 10		
Relaciones interpersonales	Conducta docente	Conducta del director	13, 14	
		Conducta del director	11, 12	
		Normas de convivencia	15	

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente

Tabla 3

Operacionalización de la variable desempeño docente

Var	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	
Desempeño docente	Gestión académica	Empleo del PEI	16, 19	Cuestionario	
		Plan de trabajo	17, 18		
		Reglamento interno	20		
	Función docente	Planificación del trabajo pedagógico	Preparación de clases		21, 22,
			Uso de estrategias didácticas		23, 24
					25
	Eficacia laboral	Capacidad personal del docente	Gestión de buenos aprendizajes		26, 27
					28
			Manejo de grupo		29, 30

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente

3.6. Técnicas e instrumento para la recolección de datos

1.6.1. Técnicas

Durante el desarrollo del trabajo se utilizaron las siguientes técnicas:

La encuesta permitió recoger la información en la muestra de estudio usa como instrumento. Su instrumento es el cuestionario.

El fichaje sirvió para documentar las fuentes de información consultadas y recoger información importante con la cual se construyó el marco teórico. Se usaron fichas bibliográficas, de comentario y resumen.

El análisis estadístico se utilizó para procesar la información, presentarla en forma descriptiva y realizar inferencias estadísticas.

1.6.2. Instrumento

La medición de ambas variables se hizo mediante el cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente, que tiene 30 ítems y fue creado por los investigadores. El instrumento tiene un escalamiento tipo Likert.

Descripción

Nombre del Instrumento: Encuesta sobre clima institucional y desempeño docente (CI-DD).

Autores: Julia Isabel Hidalgo Zorrilla y Rubén Antonio Huerta Tarazona.

Procedencia: Huari- Áncash- Perú.

Fecha de elaboración: 18 de junio 2013

Objetivo: Recoger información sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del Distrito de Huari.

Cantidad de ítems: El instrumento tienen 30 ítems, 15 por cada variable.

<i>Variable clima institucional</i>	(15 ítems)
- Gestión de los recursos institucionales	(5 ítems)
- Relaciones con la comunidad	(5 ítems)
- Relaciones interpersonales	(5 ítems)
<i>Variable desempeño docente</i>	(15 ítems)
- Gestión académica	(5 ítems)
- Función docente	(5 ítems)
- Eficacia laboral	(5 ítems)

Muestras de aplicación: Docentes de educación inicial, primaria y secundaria de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

Validez: Mediante Juicio de Expertos

Confiabilidad: Mediante coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach. Se considera los siguientes índices de valoración:

- (0) Nunca
- (1) Casi nunca
- (2) Siempre
- (3) Casi siempre

Forma de aplicación: Individualizada.

Duración: 30 minutos.

Determinación de puntajes: Los puntajes mínimo y máximo se obtienen multiplicando los índices más bajo (0) y más alto (3) por la cantidad de ítems de la variable (15) o cada dimensión (5). La tabla 4 muestra los puntajes mínimo y máximo según variables y dimensiones.

Tabla 4

Puntajes mínimo y máximo según variables y dimensiones

Puntaje	Dimensión	Variable
Mínimo	0	0
Máximo	15	45

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Interpretación de resultados: La interpretación de resultados en la parte descriptiva se hace teniendo en cuenta las categorías definidas según los intervalos especificados en la tabla 5.

Tabla 5

Niveles de interpretación para describir los resultados según variables y dimensiones

Nivel	Dimensión	Variable
Muy bajo	0 – 3	0 – 9
Bajo	4 – 6	10 – 18
Regular	7 – 9	19 – 27
Alto	10 – 12	28 – 36
Muy alto	13 – 15	37 – 45

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez. El cuestionario fue sometido a opinión de expertos. Las sugerencias de estos permitieron mejorarlo y tener finalmente un instrumento idóneo para recoger los datos requeridos en el estudio. El promedio de calificación fue 83 %.

La confiabilidad. Se verificó utilizando el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach (Hernández, *et al.*, 2010, p. 204). La prueba dio $\alpha = .894$; es decir tiene una buena consistencia interna y podía aplicarse en la investigación.

Los resultados de la validez y confiabilidad del cuestionario se detallan en los anexos 4 y 5.

3.7. Métodos y técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

El análisis de los datos se hizo siguiendo métodos cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial). En el procesamiento se empleó el software estadístico SPSS v.19 y el programa Excel v.2010.

La presentación de resultados se hace mediante: (i) Gráficos de barras que grafican las tendencias de las variables clima institucional y desempeño docente y sus dimensiones (en porcentajes) y (ii) Diagrama de dispersión, que comparan las variables asociadas para ver el grado de dispersión de los puntajes. Solo para la parte descriptiva se tuvieron en cuenta los niveles de interpretación calculados según los intervalos mostrados en la tabla 5.

A los datos de cada variable y sus dimensiones se le calculó la media y la desviación estándar.

Todas las pruebas de hipótesis se hicieron con los puntajes totales (valores numéricos) obtenidos por cada sujeto en las variables clima institucional y desempeño docente, así como en las dimensiones de cada una. Para todas las pruebas se prefijó el nivel de significancia en 0.05 (5 % de error).

Las pruebas estadísticas utilizadas fueron: (i) La prueba de Shapiro Wilk para verificar la normalidad de los datos y (ii) El coeficiente de correlación rho de Spearman, prueba no paramétrica que debe usarse aun cuando las variables, pese a estar medidas en una escala de intervalo o razón, no tienen una

distribución normal (Varela y Rial, 2008, p. 177). Las dos variables y todas sus dimensiones no tienen una distribución normal.

El índice correlación calculado por el estadístico de prueba se interpreta según los valores de la tabla 6.

Tabla 6

Niveles de interpretación del coeficiente de correlación

$r = 1$	Correlación perfecta
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Fuente: Bisquerra (1987, p.189).

1.1. Aspectos éticos

El trabajo se desarrolló con estricto respeto de los principios éticos y morales que caracterizan a la comunidad científica. Los datos de la muestra se recogieron con celo y cuidado para garantizar resultados fiables. Al citar fuentes o referirlas se tuvo en cuenta las normas APA (2010), respetando los derechos de autor.

La base de datos empleada para el análisis y obtención de resultados refleja fielmente lo expresado por los docentes encuestados. Solo así se podía garantizar la objetividad y veracidad de los resultados finalmente procesados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.2. Descripción

4.2.1. El clima institucional en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

El puntaje máximo que los docentes podían alcanzar en la variable clima institucional es 45. De acuerdo con la tabla 7, la media fue 29 ± 6.643 , y con relación a las dimensiones de esta variable fue en las relaciones interpersonales que obtuvieron la media más alta (10.34 ± 2.535).

Tabla 7

Medidas estadísticas de las variables clima institucional y desempeño docente

Variables y dimensiones	N	Media	Desv. típ.
Clima Institucional	32	29.00	6.643
D1. Gestión de recursos Institucionales.	32	9.06	2.850
D2. Relaciones con la comunidad.	32	9.59	2.674
D3. Relaciones interpersonales.	32	10.34	2.535

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

El análisis de las frecuencias porcentuales para esta variable, que se resume en la figura 1, revela que el 50% de los docentes de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari consideran que el clima institucional es de nivel alto y el 34.4% lo califican como regular.

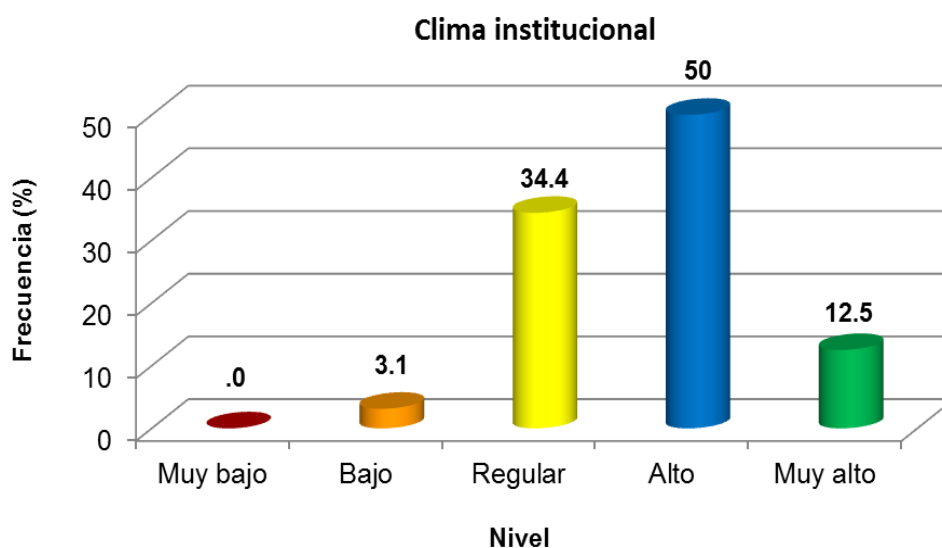


Figura 1. Niveles de clima institucional

La gestión de los recursos institucionales

Con respecto a la primera dimensión de la variable clima institucional, la figura 2 muestra que el 40.6% de los profesores de la muestra de estudio afirman que en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca hay una alta gestión de los recursos institucionales, pero el 37.5% la estiman solo regular.

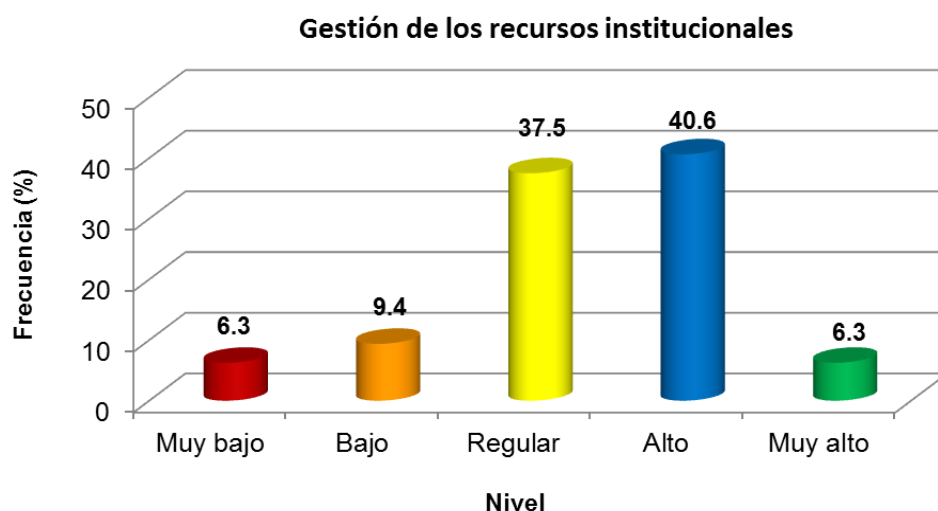


Figura 2. Niveles de gestión de los recursos institucionales.

Relaciones con la comunidad

De acuerdo con la figura 3, el 34.4% de docentes consideran que las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca tienen regulares relaciones con la comunidad; pero el 31.3% consideran que dichas relaciones son de nivel alto, y un 18.8% consideran que las relaciones de la comunidad son de nivel muy alto. Es precisa una mejora de las relaciones entre APAFA, el CONEI y las autoridades institucionales con la comunidad.

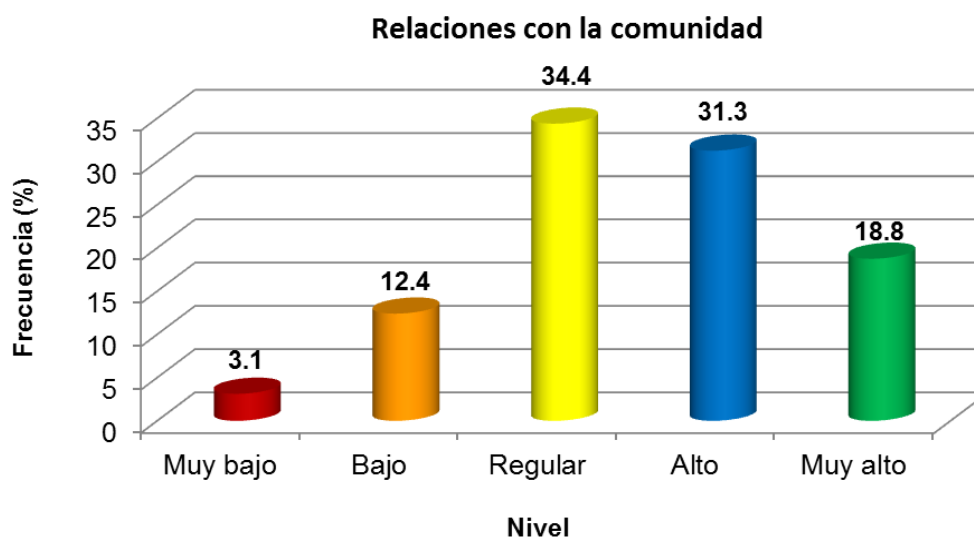


Figura 3. Niveles de relaciones con la comunidad.

Relaciones interpersonales

Según la figura 4, el 43.8% de docentes, consideran que las relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca están en un nivel alto; pero el 31.3% consideran que es de nivel regular. La conducta del director, la conducta de los docentes deben de mejorar, así como el respeto a las normas de convivencia.

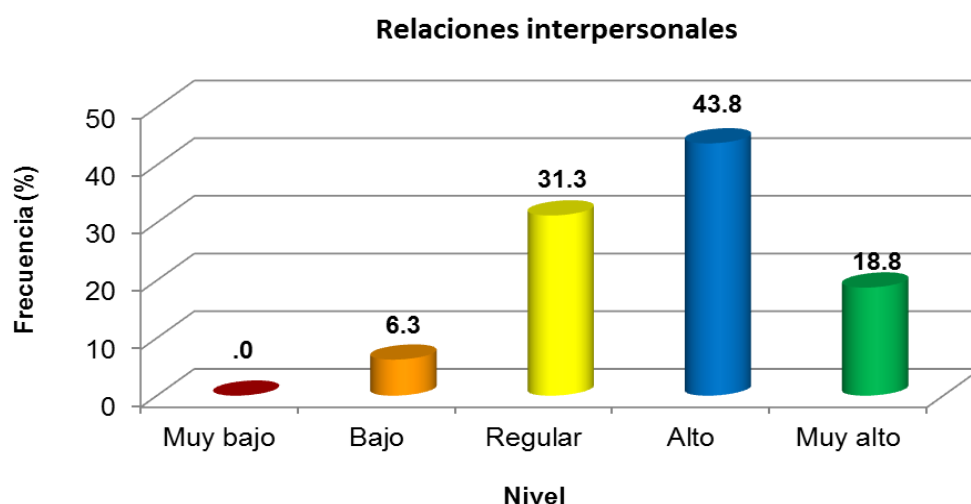


Figura 4. Niveles de relaciones interpersonales.

4.1.2. El desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

También en la variable desempeño docente el puntaje máximo que se puede alcanzar es 45; pero en la tabla 8 se aprecia que la media obtenida por el grupo fue 31.03 ± 7.434 . De sus tres dimensiones, fue la dimensión función docente en la que se obtuvo la media más alta (11.06 ± 3.005). La media más baja se registró en la dimensión gestión académica (9.34 ± 2.813).

Tabla 8

Medidas estadísticas de la variable desempeño docente y sus dimensiones

Variable y dimensión	N	Media	Desv. típ.
Desempeño docente	32	31.03	7.434
D1. Gestión académica.	32	9.34	2.813
D2. Función docente.	32	11.06	3.005
D3. Eficacia laboral.	32	10.63	3.319

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Al analizar los niveles de la variable desempeño docente (figura 5), se observa que para el 46.9% de docentes encuestados, las relaciones

interpersonales en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca están en un nivel alto y para el 28.1% en un nivel muy alto. De acuerdo con este resultado, la gestión académica, la función de los docentes y la eficacia laboral de estos son buenas, un poco mejores que el clima institucional.

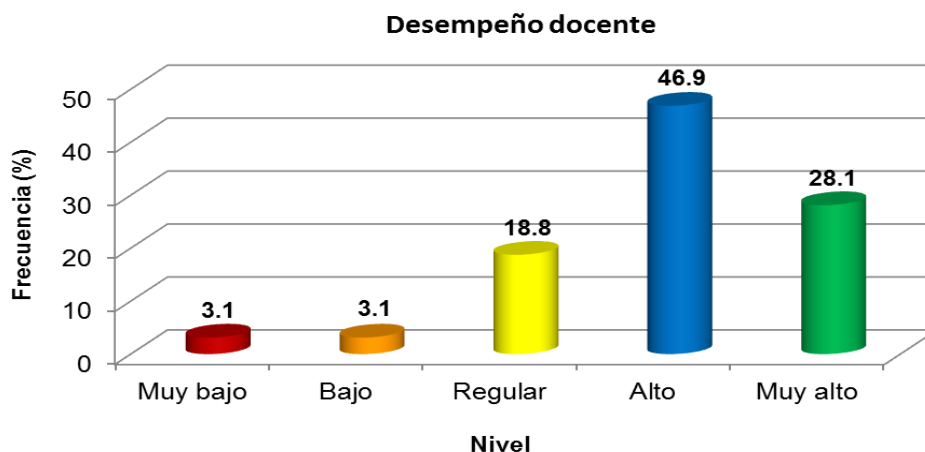


Figura 5. Niveles de desempeño docente.

Gestión académica

La dimensión gestión académica comprende el empleo del PEI en la gestión de los aprendizajes, la elaboración de los planes de trabajo y el cumplimiento del reglamento interno. Los resultados que se muestran en la figura 6 revelan que para el 40.6% de encuestados la gestión académica realizada por los docentes es de nivel alto, pero para el 31.2% es regular.

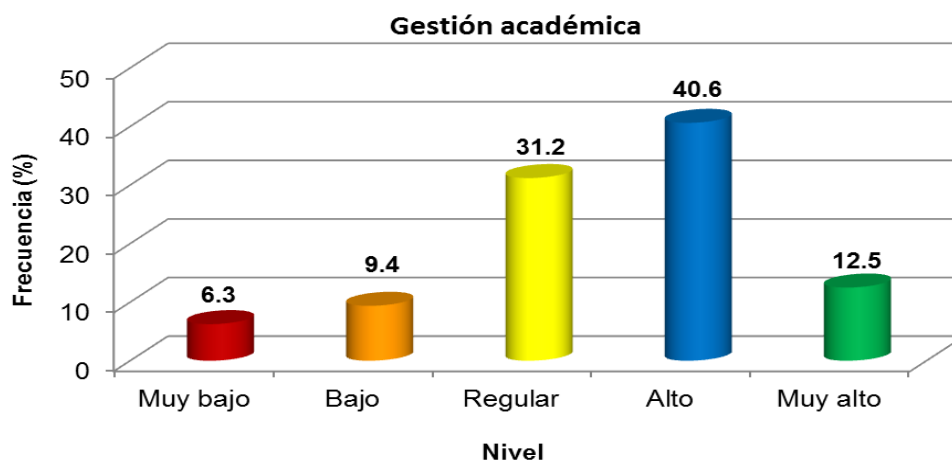


Figura 6. Niveles de gestión académica.

Función Docente

Se aprecia en la figura 7 que para el 43.8% de encuestados, la función docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca está entre los niveles muy alto y el 28.1% la califican como alto. O sea, los docentes planifican su trabajo, preparan sus clases y usan estrategias didácticas.

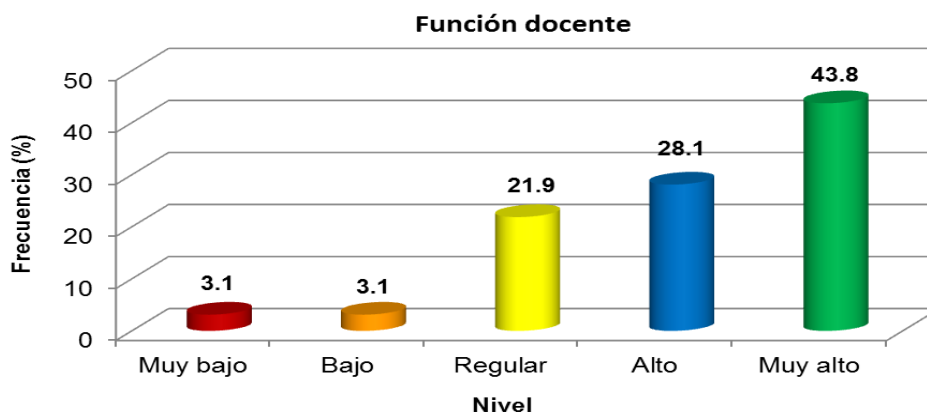


Figura 7. Niveles de la función docente.

Eficacia Laboral

Con relación a la dimensión eficacia laboral en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca, el 40.6% de encuestados afirman que esta, está en un nivel muy alto y el 25% la califican de nivel alto. Quiere decir que los docentes poseen buena capacidad personal, saben gestionar los aprendizajes y manejan grupos de trabajo.

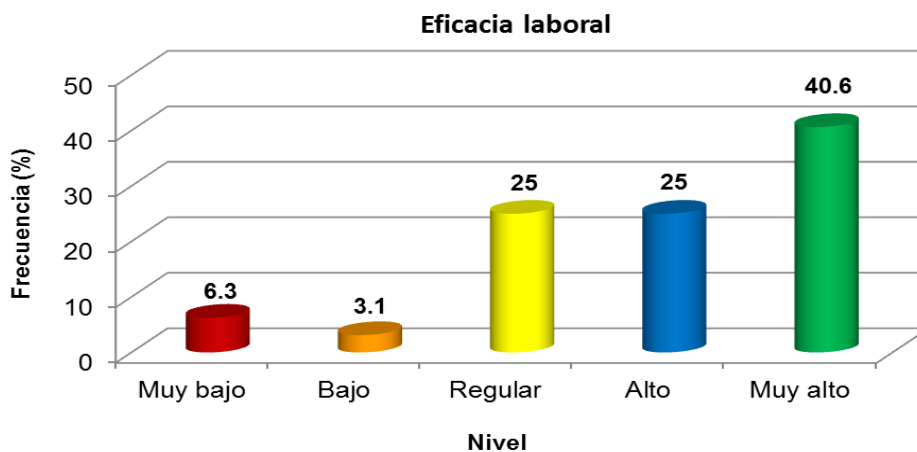


Figura 8. Niveles de eficacia laboral.

4.2. Pruebas de hipótesis

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari

El objetivo general del estudio fue determinar si existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. Para verificar este objetivo se correlacionaron los puntajes de las dos variables asociadas. Primero se verificó si los datos de ambas muestras provienen o no de una distribución normal usando la prueba de Shapiro Wilk (S-W). Los resultados de la prueba arrojaron $p < .05$ para ambas variables, es decir, los datos de ninguna de las variables provienen de una muestra de distribución normal (tabla 9).

Tabla 9

Resultado de la prueba de normalidad para las variables clima institucional y desempeño docente

Variable	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig.
Clima institucional ¹	.933	.047
Desempeño docente ²	.910	.011
N = 32		1 y 2. $p < .05$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

La tabla 10 muestra que la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación r de Spearman dio $r = .398^*$, indicando que entre el clima institucional y el desempeño docente hay una correlación baja, significativa al .024.

Tabla 10

Resultado de la correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente

Variable	rho de Spearman	Sig.(bilat)
Clima Institucional	.398*	.024
Desempeño Docente		
N = 32		* $p < .05$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Decisión. Como la prueba dio $*p < .05$, al .24 de error se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

Este nivel de correlación se debe a que por un lado el clima institucional está entre los niveles alto (50%) y regular (34.4%); y, por otro lado, el desempeño docente va del nivel alto (46.9%) a muy alto (28.1%). El desempeño docente es mejor que el clima institucional.

La evidente dispersión de los puntajes de ambas variables determina la baja correlación entre las variables, tal como se muestra en la figura 9.

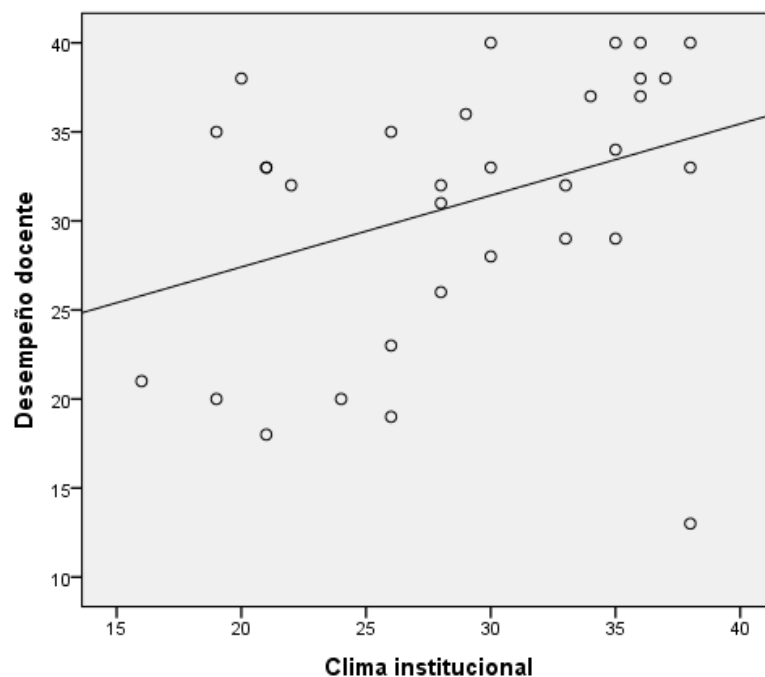


Figura 9. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.

El clima institucional y la gestión académica en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari

Un primer objetivo específico de la investigación fue determinar qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. La correlación se

hizo con los puntajes de la variable clima institucional y la dimensión gestión académica de la variable desempeño docente. Los resultados de la prueba de normalidad que se muestran en la tabla 11 muestran el cálculo $p > .05$ para la gestión académica, demostrando que sólo ésta proviene de una distribución normal.

Tabla 11

Resultado de la prueba de normalidad para la variable clima institucional y la dimensión gestión académica

Variables	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig.
Clima institucional ¹	.933	.047
Gestión académica ²	.961	.287

N = 32

1. $p < .05$

2. $p > .05$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

En la tabla 12 se muestra que la prueba de hipótesis para la relación entre el clima institucional y el desempeño docente arrojó $\rho = .513^{**}$ equivalente a una correlación moderada, significativa al .003 ($**p < .01$).

Tabla 12

Resultado de la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión gestión académica

Variable	ρ de Spearman	Sig.(bilat)
Clima Institucional	.513**	.003
Gestión académica		

N = 32

** $p < .01$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Decisión. Dado que la prueba dio $**p < .05$, al .003 de error se concluye que existe una relación significativa entre clima institucional y la gestión académica en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

La correlación es moderada a causa de que el clima institucional está entre los niveles alto (50%) y regular (34.4%); y, también la gestión académica de la variable desempeño docente está entre los niveles alto (40.6%) y regular (31.2%).

La figura 10 muestra cómo los puntajes del clima institucional y la gestión académica ascienden paralelamente, pero con cierto nivel de dispersión. La dispersión de los puntajes determinó el carácter moderado de la correlación.

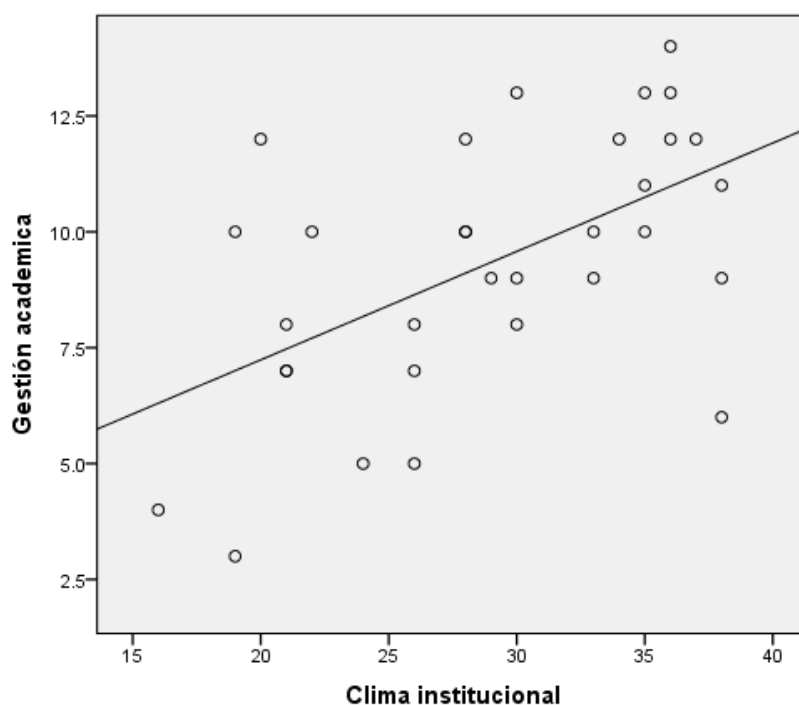


Figura 10. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y la dimensión gestión académica.

El clima institucional y la función docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari

Otro objetivo específico fue determinar qué relación existe entre el clima institucional y la función docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. En la verificación del objetivo se correlacionaron los puntajes de estas dos variables. Preliminarmente, la prueba de normalidad mediante S-W calculó $p < .05$ para los datos de las dos variables, indicando que estos no provienen de una distribución normal (tabla 13).

Tabla 13

Resultado de la prueba de normalidad para la variable clima institucional y la dimensión función docente

Variables	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig.
Clima institucional ¹	.933	.047
Función docente ²	.916	.016

N = 32
1 y 2. $p < .05$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Según la tabla 14, se observa que los resultados de la prueba de hipótesis para el clima institucional y la función docente arrojó $\rho = .173$; es decir, entre dichas variables hay una correlación muy baja no significativa ($p = .344$).

Tabla 14

Resultado de la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión función docente

Variable	rho de Spearman	Sig.(bilat)
Clima Institucional	.173	.344
Función docente		

N = 32 $p > .05$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Decisión. Debido a que $p > .05$, al .344 de error se concluye que no existe una relación significativa entre el clima institucional y la función docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

La correlación es muy baja y no significativa a causa de que el clima institucional está entre los niveles alto (50%) y regular (34.4%); en cambio, la función docentes va del nivel muy alto (43.8%) al nivel alto (28.1%).

En la figura 11 se observa que la ausencia de relación entre las variables clima institucional y función docente se debe a la dispersión de los puntajes de estas.

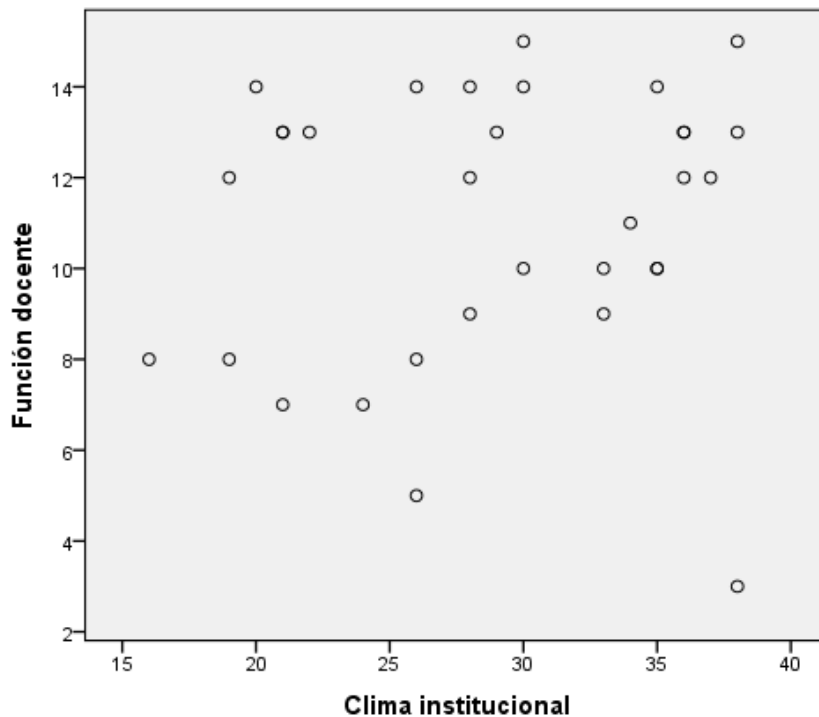


Figura 11. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y la dimensión función docente.

El clima institucional y la eficacia laboral en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari

El último objetivo específico de estudio fue determinar qué relación existe entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. Para verificar este objetivo se correlacionaron también los puntajes del variable clima institucional con la dimensión eficacia laboral.

El resultado que se muestra en la tabla 15 demuestra que la prueba de normalidad para los datos de estas variables calculó $p < .05$ para las dos variables; es decir, ambas muestras no provienen de una distribución normal.

Tabla 15

Resultado de la prueba de normalidad para la variable clima institucional y la dimensión eficacia laboral

Variables	Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Sig.
Clima institucional ¹	.933	.047
Eficacia laboral ²	.838	.000

N = 32

1 y 2. $p < .05$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Según el resultado de la tabla 16, la prueba de hipótesis para la correlación entre el clima institucional y la eficacia laboral dio $\rho = .316$; quiere decir que entre estas variables hay una correlación baja, pero no significativa ($p = .078$).

Tabla 16

Resultado de la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión eficacia laboral

Variable	rho de Spearman	Sig.(bilat)
Clima Institucional	.316	.078
Eficacia laboral		

N = 32

$p > .05$

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Decisión. Dado que la prueba dio $p > .05$, al .078 de error se concluye que no existe una relación significativa entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

La correlación es baja y no significativa debido a que el clima institucional está entre los niveles alto (50%) y regular (34.4%); pero la eficacia laboral está entre los niveles muy alto (40.6%) y alto (25%).

La figura 12 representa la baja y no significativa correlación entre clima institucional y la eficacia laboral, que se debe al grado de dispersión de los puntajes de las dos variables.

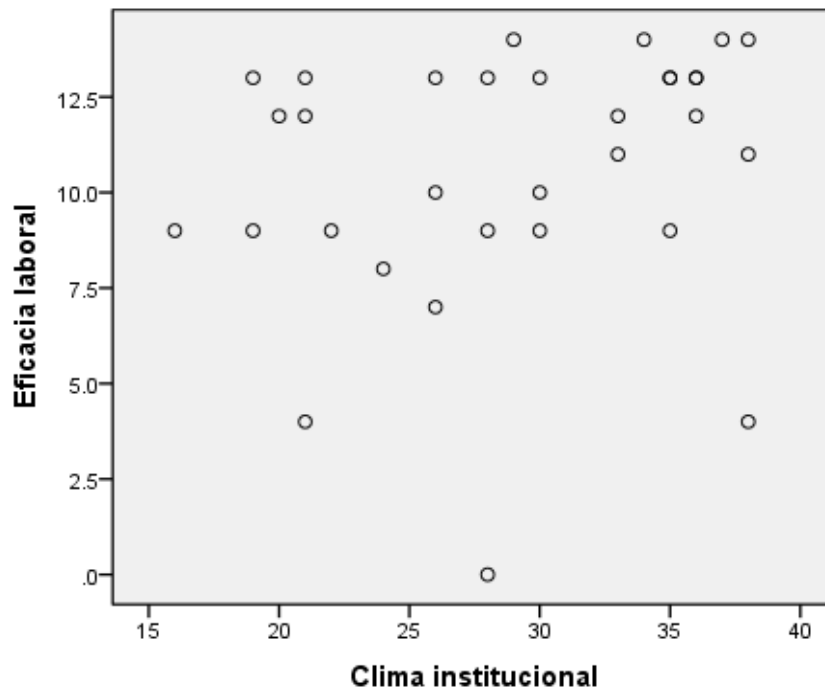


Figura 12. Diagrama de dispersión para la correlación entre el clima institucional y la dimensión eficacia laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de resultados

La preocupación por el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari motivó el postulado de que este guarda alguna relación con el clima institucional. Por ello esta investigación tuvo como objetivo principal determinar qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. El clima institucional es el conjunto de percepciones globales que el individuo percibe en su organización (Salazar, 2009). En las organizaciones educativas, el clima institucional tiene gran importancia, por cuanto de él dependen las relaciones interpersonales dentro de la escuela y entre los agentes que trabajan en esta y la comunidad. Además, la escuela es donde los profesores pasan gran parte de su vida, dedicados a formar personas en una constante preocupación por mejorar su desempeño (Ministerio de Educación, 2006). En el entorno escolar, la vida diaria no está libre de dificultades y malos entendidos; hay desacuerdos y enfrentamientos que deben ser regulados por los distintos agentes. El desempeño de los docentes se relaciona con el clima institucional. En la medida en que los docentes se sientan afectados por situaciones anómalas, experimentarán altibajos en su desempeño. Las autoridades educativas tienen el reto de garantizar la existencia de un clima institucional armónico para que los docentes encuentren condiciones laborales satisfactorias que lo motiven a realizar un trabajo eficiente.

Los resultados de la investigación permitieron comprobar que entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari existe una correlación baja ($\rho = .398^*$), significativa al .024. Este nivel de correlación se debe a que mientras el clima institucional está entre los niveles alto (50%) y regular (34.4%), el desempeño docente está entre los niveles alto (46.9%) y muy alto (28.1%). La evidencia revela que el clima institucional de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca debe mejorar. Los recursos institucionales ameritan una gestión más eficiente, las relaciones interpersonales y con la comunidad también necesitan consolidarse. Probablemente la gestión académica, la eficacia laboral y la función que realizan los docentes alcance un nivel más óptimo. Estos resultados se relacionan con los que obtuvo Sacca (2010), quien analizó la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes descubrió que dichas variables están muy relacionadas. El trabajo pedagógico de los docentes mejora a medida que el clima institucional se hace más estable y los docentes encuentran las condiciones ideales para realizar un trabajo de calidad. Valencia (2011), al investigar el estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente comprobó que aquel influye en este. El clima institucional está directamente relacionado con el desempeño docente, razón por la cual se debe trabajar para que en las instituciones educativas exista un clima armonioso entre los miembros de la comunidad educativa; todos los trabajadores deberían darse un trato amable, con respeto, solidaridad y observación de las normas de convivencia. De esta forma se logrará un mejor desempeño docente. Mejorar las estrategias de vida es algo que nadie puede hacer por nosotros (Onetto, 2008); por consiguiente es preciso que los agentes que trabajan en una organización se preocupen por buscar estrategias más eficientes para mejorar las condiciones en que conviven. Téngase en cuenta que existen condiciones ambientales y sociales que favorecen el malestar y que deben ser contrarrestadas estratégicamente por los individuos en beneficio de un ambiente equilibrado y agradable.

En la investigación se tuvo además tres objetivos específicos. El primero de ellos fue determinar qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica. Ya se dijo que el clima institucional se construye a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros, pues es la percepción común que

comparten todos los miembros de la escuela (Salazar, 2009), y todos ellos son responsables cuán bueno o malo sea. La gestión educativa está centrada en la persona; busca la formación integral de capacidades humanas para el desarrollo y el despliegue de aprendizajes y habilidades para que los actores se desenvuelvan en el entorno (Cuenca, González y Muñoz, 2004). La gestión académica de los docentes es una de las acciones más importantes de su desempeño profesional. El aprendizaje de los estudiantes depende de cuan buena gestión realizan los docentes.

Los resultados del contraste de la hipótesis indicaron que entre el clima institucional y la gestión académica en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari existe una correlación moderada ($\rho = .513^{**}$) y muy significativa ($p = .003$). La relación es moderada debido a que si bien el clima institucional y la gestión académica están entre los niveles alto y regular, el 50% de encuestados afirman que hay un alto clima institucional, en tanto que el 40.6% califican como alta la gestión académica. La gestión académica como parte del desempeño docente debe darse en un ambiente saludable, equilibrado, con relaciones interpersonales estables y sólidas. Montalvo (2011) al analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente concluyó que entre estas dos variables existe una relación moderada. El ambiente en el que conviven docentes y directores conlleva al buen servicio que brinda la institución. La gestión académica comprende al conjunto de procedimientos, actividades y recursos con acciones realizadas a corto y mediano plazo. Los docentes, liderados por el director, realizarán esas acciones preocupados únicamente por el buen aprendizaje de los estudiantes. Si en la institución hay una buena gestión organizacional y académica se cuenta con las condiciones favorables para el éxito institucional. En toda organización educativa debe primar un clima de cordialidad, con relaciones interpersonales agradables y fraternas (Sovero, 2008). Corresponde a los docentes tejer relaciones armoniosas con sus pares, con los estudiantes, con los directivos, con los padres de familia y con la comunidad; a los directivos compete garantizar la existencia de un clima institucional apropiado para el buen desempeño profesional de los docentes e ideal para que los estudiantes construyan sus aprendizajes.

Del mismo modo el presente estudio busca determinar qué relación existe entre el clima institucional y la función docente. En las instituciones educativas Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari es preciso que haya un clima favorable para el buen cumplimiento de las funciones docentes, pues así estos últimos trabajarán a satisfacción para lograr que en sus estudiantes se produzcan aprendizajes de calidad. Los directivos, como líderes, tienen la obligación de asegurarse de que esto sea así, pues la comunidad tiene la expectativa de que la escuela dé a sus hijos una educación de calidad. El clima institucional es pues un constructo personalista, pues representa percepciones que el individuo tiene de manera global acerca de cómo es y cómo se vive en la organización a la cual pertenece (Salazar, 2009). Ahora bien, cada persona percibe el clima según sus intereses, estado de ánimo o expectativas que abrigue respecto a lo que la institución le ofrece y la persona misma puede dar. Pero el docente debe entender que en estos tiempos no se trata solo de enseñar o transmitir conocimientos cuya vigencia de por sí es limitada, debido al constante cambio en que están y la fácil accesibilidad a ellos. Si los estudiantes necesitan alguna información, solo deberán recurrir a una fuente (que hay en abundancia, especialmente ahora gracias a la Internet) y la encontrarán en cantidades inimaginables. Se trata más bien de que los docentes se preocupen porque los estudiantes “aprendan a aprender” (Marqués, 2011) en forma reflexiva y crítica, buscando y seleccionando aquella información que consideran útiles para los propósitos que motivaron la búsqueda. Se vive una cultura de cambio; los conocimientos evolucionan velozmente, las personas pueden acceder fácilmente a innumerables conocimientos que antes no tenía a la mano; y eso demanda el desarrollo de otras competencias que permitan a los estudiantes acceder a los conocimientos, seleccionarlos, sistematizarlos, sintetizarlos en aquellos que son más útiles para aplicarlos en la solución de algún problema o en la satisfacción de alguna necesidad de información.

Los resultados de la prueba de hipótesis para verificar este segundo objetivo específico indicaron que entre el clima institucional y la función docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari existe una correlación muy baja ($\rho = .173$), no significativa ($p = .344$). Este nivel de correlación tiene que ver con que el clima institucional esté entre los niveles

alto (50%) y regular (34.4%), al contrario de la función docente que está entre los niveles muy alto (43.8%) y alto (28.1%). Como se advierte, la función docente supera al clima institucional, deduciéndose por lógica que este último debe mejorar. Pero otra interpretación válida del resultado permite afirmar que es muy posible que los docentes hayan respondido en forma tendenciosa a las preguntas referidas a su desempeño profesional en las instituciones educativas. Esta interpretación se funda en el hecho de que los investigadores conocen de cerca la realidad de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari y saben que el desempeño de los docentes es apenas aceptable; pero la diferencia en favor de la función docente es lo que marcó la falta de correlación entre la variable clima institucional y la dimensión función docente. Arratia (2010), al investigar la relación entre el desempeño laboral y las condiciones de trabajo, afirma que las condiciones de trabajo influyen en el desempeño de los docentes y también en las evaluaciones de su desempeño. No obstante, hay necesidad de revisar el desempeño de los docentes para incorporar como criterio de evaluación aspectos de las condiciones de trabajo. Las buenas condiciones de trabajo favorecerán no solo el buen desempeño de los docentes, sino también le motivarán para capacitarse y actualizarse de manera continua. León (2009) analizó también la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas de educación inicial, comprobando que en dichas instituciones hay clima organizacional abierto, en el que fluyen los mensajes, el liderazgo es flexible y los docentes se desempeñan en forma satisfactoria aun cuando sus remuneraciones se contradicen con las expectativas económicas que tienen.

Igualmente, el estudio buscó determinar qué relación existe entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes. El clima institucional se construye a partir de las relaciones cotidianas entre sus miembros (Salazar, 2009), de cómo lo perciben estos depende también cómo se sientan. En concordancia con el clima institucional, la eficacia laboral del docente se refiere a cómo este desarrolla de manera reflexiva procesos que contribuyan a la autoevaluación (Chirinos, 2010). El docente es un gestor de procesos, un profesional que constantemente está innovando a favor de la calidad de los aprendizajes. La búsqueda de la calidad en el contexto educativo es la capacidad

para proporcionar crear las condiciones apropiadas para que los estudiantes dominen códigos básicos, participen en la vida democrática y ciudadana, desarrollando sus capacidades para resolver problemas y continuar con sus aprendizajes (Sevillano, 2005).

Los resultados del contraste para la tercera hipótesis específica indicaron que entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes existe una relación baja ($\rho = .316$) no significativa ($p = .078$). ¿Por qué? Porque estando el clima institucional entre los niveles alto (50%) y regular (34.4%), la eficacia laboral está entre los niveles muy alto (40.6%) y alto (25%). La eficacia laboral se relaciona con cuánto logra el docente con su trabajo, hasta qué punto su accionar desemboca en el servicio educativo de calidad que debe brindar la escuela y la adquisición de adecuados aprendizajes por parte de los estudiantes. El resultado indica que hay relación entre la variable clima institucional y la dimensión eficacia laboral, pero esta es baja y no significativa; el clima debería mejorar, en contraste con la eficacia laboral; aunque habría que ver si la eficacia laboral verificada corresponde o no a la realidad de las escuelas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. Respecto a la relación entre estas dos variables, Rivas (2010), al examinar el desempeño docente en relación con el logro de los objetivos educacionales en la EAP de enfermería de la UNMSM comprobó que el desempeño de los docentes es regular y los estudiantes logran solo en forma parcial sus aprendizajes. Por lo tanto se puede afirmar que si existe un buen clima institucional en las organizaciones educativas es probable que los docentes realicen su trabajo de manera eficaz. El resultado emplaza a los directivos para que se comprometan con la construcción de un clima institucional apropiado para la buena gestión académica de los docentes y, consecuentemente, la eficacia del trabajo que realizan como formadores de niños y adolescentes.

5.2. Conclusiones

Primera. Los resultados de la investigación permitieron determinar que existe una correlación significativa baja entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.

Este nivel de correlación tiene que ver con el comportamiento de las variables en la muestra de estudio. Por una parte el clima institucional es predominantemente alto, tendiendo hacia regular; por otra, el desempeño de los docentes está entre los niveles alto y muy alto. El clima institucional necesita mejorar a nivel de gestión de recursos institucionales, las relaciones con la comunidad y las relaciones interpersonales del personal. Aunque parece que los docentes inclinaron el peso de sus respuestas hacia el lado de su beneficio propio.

Segunda. Se determinó también que existe una relación significativa entre clima institucional y la gestión académica en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari; pero la correlación es moderada. Tanto el clima institucional como la gestión académica realizada por los docentes son de nivel alto a regular; sin embargo, el clima institucional es ligeramente mejor que la gestión académica.

Tercera. Se comprobó que no existe una relación significativa entre el clima institucional y la función docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. La relación entre estas variables es muy baja y no significativa. La falta de correlación tiene que ver con que la variable clima institucional esté entre los niveles alto y regular, mientras que la función docente se manifestó entre los niveles muy alto y alto.

Cuarta. Finalmente se determinó que no existe una relación significativa entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes de las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari. El nivel de correlación entre estas variables es bajo y no significativo porque el clima institucional es de alto a regular, pero la eficacia laboral de los docentes está entre los niveles alto y muy alto.

5.3. Recomendaciones

Teniendo en cuenta el análisis e interpretación de los resultados y las conclusiones, corresponde hacer las siguientes recomendaciones:

Primera. Se debe fortalecer la práctica de valores, el diálogo horizontal y las buenas relaciones interpersonales en las instituciones educativas. De esta forma se generará un clima institucional favorable para la gestión de los aprendizajes. El adecuado acompañamiento de los directivos incentivará a los docentes. Estos hallarán las condiciones materiales, sociales y afectivas ventajosas para que realicen de manera eficiente su labor pedagógica. El clima institucional en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca no es el ideal. El director, los docentes y demás trabajadores de estas instituciones deben trabajar conjuntamente para generar una atmósfera de trabajo adecuada para el desempeño satisfactorio de todos.

Segunda. Se debe propiciar la participación activa de los padres de familia, autoridades y comunidad en general en el quehacer educativo de las instituciones educativas. Debe prevalecer la comunicación recíproca en las jornadas educativas programadas: actividades curriculares y extracurriculares, eventos culturales y sociales con participación de docentes y personal directivo. Es preciso que estos no solo cumplan sus roles educativos, sino que ayuden a mantener un buen clima institucional para el correcto desempeño laboral de todo el personal que labora en la institución educativa.

Tercera. La gestión académica realizada por los docentes no es óptima; debe mejorar. Para ello es necesario que los docentes se capaciten permanentemente para enfrentar los nuevos retos y dar cumplimiento a las normas que emanan del Ministerio de Educación. El adecuado cumplimiento de la función docente implica que los docentes realicen en forma efectiva su labor pedagógica esforzándose para que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, los cuales pueda utilizar para enfrentar situaciones problemáticas y retos que les plantea la vida familiar, social, académica y laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2005). *Gestión de Proyectos Educativos Lineamientos Metodológicos*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arana. (2011). *Acreditación y Planteamiento Estratégico Institucional*. Lima: EDIMAG.
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. (Tesis de maestría inédita, Universidad de Chile, Santiago de Chile). recuperada de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf.
- Bisquerra, R. (1987). *Introducción a la estadística aplicada a la investigación educativa*. Barcelona: PPU.
- Chirinos, N. y Padrón, E. (2010). La eficiencia docente en la práctica educativa. *Revista de Ciencias Sociales*, 481-492.
- Cuenca, R. (2012). *¿Mejores maestros? Balance de políticas docentes 2010-2011*. Lima: USAID/PERÚ/SUMA.
- Domínguez, R. (2010). *Desempeño y satisfacción de los graduados de un programa de formación docente*. (Tesis de maestría inédita, Universidad Autónoma de Yucatán, México): Recuperada de <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/01/Dom%C3%ADnguez-Rodrigo-MIE2010.pdf>.

- Gómez, G. (2006). *Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza: K Sigma : (cómo . Madrid: Praxis.*
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Hunt, B. (2008). *Efectividad del desempeño docente.* Washington: Preal.
- Kaplan, R.y Saccuzzo, D. (2001). *Pruebas psicológicas. principio, aplicaciones y problemas.* belmont, CA: Wadsworth.
- León, M. (2009). *El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño Bolívar.* (Tesis de maestría inédita, Universidad Nacional Expeimental de Guayana, Venezuela): Recuperada de http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/CIENCIAS_EDUCACION/TGMLL48B352009MirsysLeon.pdf.
- Manes, J. (2003). *Gestión estratégica para instituciones educativas.* Buenos Aires: Granica S.A.
- Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente.* Madrid: Narcea.
- Marqués. (2011). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación.* Sevilla: editorial DIM.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica.* Lima: Ediciones de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio de Educación. (2010). *Orientaciones para el trabajo pedagógico (Cuarta edición).* Lima: Navarrete.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.* Lima, Perú.: MINEDU.

- Ministerio de Educación de Guatemala. (2009). *Guía de Adecuaciones Curriculares*. Guatemala: MINEDUC.
- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de huarochirí-2008*. (Tesis doctoral inédita). Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Onetto, F. (2008). *Climas educativos y pronósticos de violencia: condiciones institucionales de convivencia escolar (1a reimp.)*. Buenos Aires: Noveduc.
- Quintasi, M. (2006). *"Más allin mejor kanankuta munaku--": Visión educativa de la "Nación" Qanchi*. La Paz, Bolivia: Pinseib - Proeib Andes - Plural editores.
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P de Enfermería de la UNMSM*. (Tesis de maestría inédita): Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Lima-perú.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa del distrito de san Martín de Porres*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Lima - Perú.
- Salazar, J. (29 de septiembre de 2009). *Clima y Cultura Organizacional institucional: dos componentes esenciales de la productividad laboral*.
Obtenido de Dialnet: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/busquedadoc?t=Clima+y+Cultura+Organizacional%3A+dos+componentes+esenciales+en+la+productividad+laboral.&db=3&td=todo>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Consistencia

El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari-2013

Br. Julia Isabel Hidalgo Zorrilla
Br. Rubén Antonio Huerta Tarazona

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																																	
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del distrito de Huari.</p>	<p>Variable 1: Clima institucional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Var</th> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Instrumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Clima institucional</td> <td rowspan="3">Gestión de los recursos institucionales</td> <td>▪ Infraestructura</td> <td>1, 3, 4</td> <td rowspan="3">Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>▪ Equipamiento</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>▪ Fondos económicos</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Relaciones con la comunidad</td> <td rowspan="2">la</td> <td>▪ APAFA</td> <td>8, 9</td> </tr> <tr> <td>▪ CONEI</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Relaciones interpersonales</td> <td rowspan="3"></td> <td>▪ Autoridades</td> <td>6, 10</td> </tr> <tr> <td>▪ Conducta docente</td> <td>13, 14</td> </tr> <tr> <td>▪ Conducta del director</td> <td>11, 12</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>▪ Normas de convivencia</td> <td>15</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Var	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Clima institucional	Gestión de los recursos institucionales	▪ Infraestructura	1, 3, 4	Cuestionario	▪ Equipamiento	5	▪ Fondos económicos	2	Relaciones con la comunidad	la	▪ APAFA	8, 9	▪ CONEI	7	Relaciones interpersonales		▪ Autoridades	6, 10	▪ Conducta docente	13, 14	▪ Conducta del director	11, 12			▪ Normas de convivencia	15	
Var	Dimensión	Indicador		Ítems	Instrumento																															
Clima institucional	Gestión de los recursos institucionales	▪ Infraestructura		1, 3, 4	Cuestionario																															
		▪ Equipamiento	5																																	
		▪ Fondos económicos	2																																	
Relaciones con la comunidad	la	▪ APAFA	8, 9																																	
		▪ CONEI	7																																	
Relaciones interpersonales		▪ Autoridades	6, 10																																	
		▪ Conducta docente	13, 14																																	
		▪ Conducta del director	11, 12																																	
		▪ Normas de convivencia	15																																	
<p>Problemas específicos</p> <p>PE₁. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica?</p> <p>PE₂. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la función docente?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE₁. Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la gestión académica.</p> <p>OE₂. Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la función docente.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE₁. Existe una relación significativa entre clima institucional y la gestión académica.</p> <p>HE₂. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la función docente.</p>																																		

<p>PE₃. ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes?</p>	<p>OE₃. Determinar qué relación existe entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes.</p>	<p>HE₃. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la eficacia laboral de los docentes.</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Var</th> <th>Dimensión</th> <th>Indicador</th> <th>Ítems</th> <th>Instrumento</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="9">Desempeño docente</td> <td rowspan="3">Gestión académica</td> <td>Empleo del PEI</td> <td>16, 19</td> <td rowspan="9"></td> </tr> <tr> <td>Plan de trabajo</td> <td>17, 18</td> </tr> <tr> <td>Reglamento interno</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Función docente</td> <td>Planificación del trabajo pedagógico</td> <td>21, 22,</td> </tr> <tr> <td>Preparación de clase</td> <td>23, 24,</td> </tr> <tr> <td>Uso de estrategias didácticas</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Eficacia laboral</td> <td>Capacidad personal del docente</td> <td>26, 27</td> </tr> <tr> <td>Gestión de buenos aprendizajes</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>Manejo de grupo</td> <td>29, 30</td> </tr> </tbody> </table>	Var	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento	Desempeño docente	Gestión académica	Empleo del PEI	16, 19		Plan de trabajo	17, 18	Reglamento interno	20	Función docente	Planificación del trabajo pedagógico	21, 22,	Preparación de clase	23, 24,	Uso de estrategias didácticas	25	Eficacia laboral	Capacidad personal del docente	26, 27	Gestión de buenos aprendizajes	28	Manejo de grupo	29, 30
Var	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumento																											
Desempeño docente	Gestión académica	Empleo del PEI	16, 19																												
		Plan de trabajo	17, 18																												
		Reglamento interno	20																												
	Función docente	Planificación del trabajo pedagógico	21, 22,																												
		Preparación de clase	23, 24,																												
		Uso de estrategias didácticas	25																												
	Eficacia laboral	Capacidad personal del docente	26, 27																												
		Gestión de buenos aprendizajes	28																												
		Manejo de grupo	29, 30																												

Tipología del estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Métodos y técnicas de análisis de datos																				
<p>Enfoque: <i>Cuantitativo</i></p> <p>Tipo : <i>Descriptivo</i> Se especifica propiedades, características y rasgos importantes de las variables clima institucional y desempeño docente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)</p> <p>Diseño: <i>No experimental, transversal, correlacional</i> (Hernández <i>et al.</i>, 2010). No se manipularon variables, los datos se recogieron en momento único y sólo se estableció la relación entre las variables asociadas.</p> <p>El modelo de este diseño es:</p> $X \text{ --- } Y$ <p>Donde: X : Variable clima institucional Y: Variable desempeño docente. --- : Relación entre variables.</p>	<p>Población Conformada por 32 docentes de las instituciones educativas 86327 de Mallas 86329 de Yacya del distrito de Huari.</p> <table border="1" data-bbox="595 544 1028 730"> <thead> <tr> <th></th> <th>V</th> <th>M</th> <th>total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I.E. Mallas</td> <td>12</td> <td>01</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>I.E. Yacya</td> <td>10</td> <td>02</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>I.E. Acopalca</td> <td>03</td> <td>04</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>25</td> <td>07</td> <td>32</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra De tipo no probabilística o dirigida (Hernández <i>et al.</i>, 2010). Debido al tamaño reducido de la población se trabajará con el 100% (32 docentes).</p>		V	M	total	I.E. Mallas	12	01	13	I.E. Yacya	10	02	12	I.E. Acopalca	03	04	07	Total	25	07	32	<p>Técnicas - <i>Fichaje:</i> En el registro, del material bibliográfico y la información importante usada en el marco teórico. - <i>Encuesta:</i> Para recoger información sobre las variables. - <i>Análisis estadístico.</i></p> <p>Instrumento Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.</p> <p>Validez y confiabilidad del instrumento <i>Validez:</i> Juicio de expertos <i>Confiabilidad:</i> Mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach.</p>	<p>Métodos Cuantitativos: Estadística descriptiva inferencial para procesar los datos. El análisis de los resultados se hará utilizando los métodos: analítico-sintético e inductivo-deductivo.</p> <p>Procedimientos - Elaboración de una base de datos. - Utilización del software estadístico SPSS v.19 y el programa Excel v.2010. - Análisis descriptivo e inferencial de los resultados. - Interpretación y discusión.</p> <p>Pruebas estadísticas a utilizar - Prueba de Shapiro Wilk: Para verificar la normalidad de los datos. - Pruebas rho de Spearman: Para realizar las pruebas de hipótesis debido a que todas las muestras correlacionadas no tienen distribución normal. - Nivel de significancia: Prefijado en 0.05 (5% de error) para todas las hipótesis.</p> <p>Presentación de resultados - Se calcularon la media, desviación estándar. - Descripción de resultados: Mediante tablas y figuras (gráficos de barras y diagrama de dispersión).</p>
	V	M	total																				
I.E. Mallas	12	01	13																				
I.E. Yacya	10	02	12																				
I.E. Acopalca	03	04	07																				
Total	25	07	32																				

Anexo 2
Instrumento para la recolección de datos

Cuestionario
sobre clima institucional y desempeño docente

Estimado profesor:

El instrumento a continuación se le presenta tiene por finalidad recoger información acerca del clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca, donde usted labora.

Usted encontrará un conjunto de afirmaciones que deberá responder marcando una de las cuatro opciones de respuesta que se le ofrece:

- () Siempre
- () Casi siempre
- () Pocas veces
- () Nunca

Marque con una X la opción que mejor exprese la realidad por la cual se le pregunta.

Sea muy sincero (a) y honesto (a) al elegir la opción adecuada para cada pregunta.

Evite escribir su nombre, pues la información solicitada se procesará resguardando el anonimato de los participantes.

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Clima institucional

Gestión de los recursos institucionales

1. Su institución educativa cuenta con equipos TIC.
 Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

2. En su institución educativa se utiliza adecuadamente los recursos económicos.
 Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

3. El director y los padres de familia se preocupan por mejorar el estado de la institución educativa.
 Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

4. Existe ambientes adecuados y exclusivos para cumplir satisfactoriamente las actividades educativas de la institución.
 Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

5. Las máquinas XO donadas por el MED son usadas en forma adecuada.
 Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

Relaciones con la comunidad

6. Los miembros que recién ingresan a la comunidad a la institución educativa, son recibidos con amabilidad.
 Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

7. Los padres de familia y las autoridades de la comunidad visitan la institución para realizar coordinaciones que benefician el aprendizaje y bienestar de los estudiantes.
 Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

8. El director toma en cuenta la opinión de los padres de familia referida a la realidad de la institución.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
9. Al tomar decisiones, el director considera las percepciones y opiniones de los padres de familia.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
10. La comunidad en general participa en las actividades educativas programadas por la institución educativa.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca

Relaciones interpersonales

11. Se mantienen buenas relaciones entre director (a), profesores y padres de familia.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
12. Los valores que demuestra del director motivan la participación de los docentes en las actividades de la institución.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
13. Entre el personal docente hay alguien que es capaz de orientar la participación de la comunidad educativa en las actividades de la institución.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
14. En su institución existe amplia libertad para que el personal exprese sin temor sus emociones e inquietudes.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
15. Los acuerdos que se adoptan en su institución son producto del consenso.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca

Desempeño docente

Gestión educativa

16. Los docentes, los miembros del APAFA y el personal de servicio muestran interés por participar en la elaboración del PEI de la institución educativa.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
17. En la planificación de las actividades de largo plazo participan todos los docentes.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
18. Las actividades del plan de trabajo se cumple a cabalidad.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
19. Los docentes realizan de manera participativa y autónoma el trabajo pedagógico en el mediano y largo plazo.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
20. Los agentes educativos de la institución cumplen a cabalidad con lo establecido en el reglamento interno.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca

Función docente

21. Identifica sus necesidades y la capacidad del alumno.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
22. Busca y prepara materiales adecuados para los alumnos.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca
23. Despierta el interés de los estudiantes según los objetivos y contenidos.
() Siempre () Casi siempre () Pocas veces () Nunca

24. Durante el desarrollo de sus clases, comunica de manera clara, precisa y sencilla las ideas a fin de facilitar la comprensión de los contenidos de su área.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

25. Los docentes se actualizan voluntaria y permanentemente.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

Eficacia laboral

26. El director, los docentes y la junta directiva de APAFA se reúnen en forma permanente para tratar dificultades de tipo conductual.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

27. El docente es consciente de que su labor cumple un papel importante en el logro de la calidad educativa.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

28. Fomenta la participación de los estudiantes en las diferentes actividades.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

29. Los agentes de la educación son innovadores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

30. Los estudiantes y los padres de familia muestran satisfacción sobre el perfil docente.

Siempre Casi siempre Pocas veces Nunca

Anexo 3

Matriz de especificaciones técnicas del cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Puntaje		
				Mínimo	Máximo	Total
Clima institucional	Gestión de los recursos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infraestructura ▪ Equipamiento ▪ Fondos económicos 	1, 3, 4 5 2	0	15	45
	Relaciones con la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ APAFA ▪ CONEI ▪ Autoridades 	8, 9 7 6, 10	0	15	
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conducta docente ▪ Conducta del director ▪ Normas de convivencia 	13, 14 11, 12 15	0	15	
Desempeño docente	Gestión académica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Empleo del PEI ▪ Plan de trabajo ▪ Reglamento interno 	16, 19 17, 18, 20	0	15	45
	Función Docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación del trabajo de área ▪ Preparación de clases ▪ Uso de estrategias 	21, 22, 23, 24, 25	0	15	
	Eficacia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de docente ▪ Gestión de buenos aprendizajes ▪ Manejo de grupo 	26, 27 28 29, 30	0	15	

Índices y Categorías de respuestas

0	Nunca
1	Casi nunca
2	A veces
3	Siempre

Anexo 4
Evidencia de la validez del instrumento

**Resumen de calificaciones por juicio de expertos para el cuestionario sobre
clima institucional y desempeño docente**

Profesional	DNI	Centro de trabajo	Puntaje
Mg. Oscar M. Dávila Rojas	10379965	Universidad Católica Sedes Sapientiae.	89 %
Mg. Edwin Tiravanti Zuloeta	27281801	Universidad Católica Sedes Sapientiae.	80 %
Dr. José A. Lastarria Zapata	06121782	Universidad Católica Sedes Sapientiae.	80 %
Promedio de calificación			83 %



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

Título de la investigación: El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del Distrito de Huari.

Instrumento a validar: Escala tipo Likert.

Autores del instrumento : Br. HIDALGO ZORRILLA Julia Isabel.
Br. HUERTA TARAZONA Rubén Antonio.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE					REGULAR			BUENO			MUY BUENO				
		00-05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio.																			X	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a la necesidad de información.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos de las variables																		X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnico-científicos.																X				
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores.																		X		
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio.																		X		
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación.																		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89 %

Lugar y Fecha: HUARI ; 14 , de JULIO de 2013.

Apellidos y nombres del experto: Mg (X) Dr. () OSCAR MELANIO DAVILA ROJAS

DNI N° 10379965 Teléfono: 990339847


Firma del Experto Informante



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

Título de la investigación: El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del Distrito de Huari.

Instrumento a validar: Escala tipo Likert.

Autores del instrumento : Br. HIDALGO ZORRILLA Julia Isabel.
Br. HUERTA TARAZONA Rubén Antonio.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR			BUENO			MUY BUENO					
		00-05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.																/				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio.																/				
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a la necesidad de información.																/				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																/				
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente																/				
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos de las variables																/				
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnico-científicos.																/				
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores.																/				
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio.																/				
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación.																/				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES FACTIBLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

Lugar y Fecha: Huari; 14 de Julio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: Mg (X) Dr. () TIRAVANTI ZUROETA Edwin Hansel

DNI N° 27281801 Teléfono: 945229658


Firma del Experto Informante



FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

Título de la investigación: El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de Mallas, Yacya y Acopalca del Distrito de Huari.

Instrumento a validar: Escala tipo Likert.

Autores del instrumento : Br. HIDALGO ZORRILLA Julia Isabel.
Br. HUERTA TARAZONA Rubén Antonio.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE				REGULAR			BUENO		MUY BUENO								
		00-05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio.															X					
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a la necesidad de información.															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica															X					
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente															X					
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos de las variables															X					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnico-científicos.															X					
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores.															X					
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos del estudio.															X					
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación.															X					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 %

Lugar y Fecha: Huari; 13 de Julio de 2013.

Apellidos y nombres del experto: Mg () Dr. (X) LASTARRIA ZARATE JOE A.

DNI N° 06121782 Teléfono: (8) 993508337


Firma del Experto Informante

A01239176

Anexo 5
Resultados de la prueba de confiabilidad
del cuestionario
sobre clima institucional y desempeño docente

Tabla 5.1

Resumen de procesamiento de datos del cálculo del índice alfa de Cronbach para el cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente

		N	%
Casos	Válidos	32	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	32	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente:

Tabla 5.2

Estadísticos de fiabilidad del cálculo del índice alfa de Cronbach para el cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
.894	30

Fuente:

Conclusión: El índice $\alpha = .894$ representa una buena consistencia. El cuestionario es confiable y puede utilizarse en la investigación.

Tabla 4. 3.

Niveles de confiabilidad para el coeficiente de consistencia alfa de Cronbach

Baja consistencia interna	≤	0.59
Aceptable consistencia interna	0.60 a	0.79
Buena consistencia interna	0.80 a	0.89
Elevada consistencia interna	0.90 a	1.00

Fuente: Kaplan y Saccuzzo (2001).

Anexo 6
Bases de datos

Tabla 5.1

Base de datos de la variable clima institucional y sus dimensiones

Caso	Relaciones Institucionales		Relaciones con la comunidad		Relaciones Interpersonales		Clima institucional	
1	12	Alto	13	Muy alto	9	Regular	34	Alto
2	14	Muy alto	14	Muy alto	10	Alto	38	Muy alto
3	13	Muy alto	10	Alto	10	Alto	33	Alto
4	5	Bajo	8	Regular	8	Regular	21	Regular
5	7	Regular	7	Regular	7	Regular	21	Regular
6	4	Bajo	8	Bajo	7	Regular	19	Regular
7	9	Regular	6	Bajo	6	Bajo	21	Regular
8	10	Alto	9	Regular	9	Regular	28	Alto
9	5	Bajo	7	Regular	10	Alto	22	Regular
10	9	Regular	9	Regular	10	Alto	28	Alto
11	8	Regular	9	Regular	9	Regular	26	Regular
12	12	Alto	13	Muy alto	12	Alto	37	Muy alto
13	12	Alto	11	Alto	15	Muy alto	38	Muy alto
14	8	Regular	7	Alto	5	Bajo	20	Regular
15	12	Alto	9	Regular	15	Muy alto	36	Alto
16	10	Alto	9	Regular	10	Alto	29	Alto
17	10	Alto	12	Regular	13	Muy alto	35	Alto
18	12	Alto	11	Alto	15	Muy alto	38	Muy alto
19	9	Regular	13	Muy alto	14	Muy alto	36	Alto
20	9	Regular	11	Alto	10	Alto	30	Alto
21	7	Regular	10	Alto	9	Regular	26	Regular
22	9	Regular	8	Regular	9	Regular	26	Regular
23	12	Alto	12	Alto	12	Alto	36	Alto
24	11	Alto	4	Muy bajo	9	Regular	24	Regular
25	3	Muy bajo	5	Bajo	11	Alto	19	Regular
26	7	Regular	10	Alto	11	Alto	28	Alto
27	10	Alto	9	Regular	11	Alto	30	Alto
28	8	Regular	11	Alto	14	Muy alto	33	Alto
29	3	Muy bajo	5	Bajo	8	Regular	16	Bajo
30	9	Regular	10	Alto	11	Alto	30	Alto
31	11	Alto	13	Muy alto	11	Alto	35	Alto
32	10	Alto	14	Muy alto	11	Alto	35	Alto

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Tabla 5.2*Base de datos de la variable desempeño docente y sus dimensiones*

Caso	Gestión académica		Función docente		Eficacia laboral		Desempeño docente	
1	12	Alto	11	Alto	14	Muy alto	37	Muy alto
2	9	Regular	13	Muy alto	11	Alto	33	Alto
3	9	Regular	9	Regular	11	Alto	29	Alto
4	7	Regular	7	Regular	4	Bajo	18	Bajo
5	8	Regular	13	Muy alto	12	Alto	33	Alto
6	10	Alto	12	Alto	13	Muy alto	35	Alto
7	7	Regular	13	Muy alto	13	Muy alto	33	Alto
8	12	Alto	14	Muy alto	0	Muy bajo	26	Regular
9	10	Alto	13	Muy alto	9	Regular	32	Alto
10	10	Alto	9	Regular	13	Muy alto	32	Alto
11	7	Regular	5	Bajo	7	Regular	19	Regular
12	12	Alto	12	Alto	14	Muy alto	38	Muy alto
13	6	Muy bajo	3	Muy bajo	4	Muy bajo	13	Muy bajo
14	12	Alto	14	Muy alto	12	Alto	38	Muy alto
15	13	Muy alto	12	Alto	13	Muy alto	38	Muy alto
16	9	Regular	13	Muy alto	14	Muy alto	36	Alto
17	13	Muy alto	14	Muy alto	13	Muy alto	40	Muy alto
18	11	Alto	15	Muy alto	14	Muy alto	40	Muy alto
19	12	Alto	13	Muy alto	12	Alto	37	Muy alto
20	8	Regular	15	Muy alto	10	Alto	33	Alto
21	8	Regular	14	Muy alto	13	Muy alto	35	Alto
22	5	Bajo	8	Regular	10	Alto	23	Regular
23	14	Muy alto	13	Muy alto	13	Muy alto	40	Muy alto
24	5	Bajo	7	Regular	8	Regular	20	Regular
25	3	Muy bajo	8	Regular	9	Regular	20	Regular
26	10	Alto	12	Alto	9	Regular	31	Alto
27	9	Regular	10	Alto	9	Regular	28	Alto
28	10	Alto	10	Alto	12	Alto	32	Alto
29	4	Bajo	8	Regular	9	Regular	21	Regular
30	13	Muy alto	14	Muy alto	13	Muy alto	40	Muy alto
31	10	Alto	10	Alto	9	Regular	29	Alto
32	11	Alto	10	Alto	13	Muy alto	34	Alto

Fuente: Cuestionario sobre clima institucional y desempeño docente.

Anexo 6

Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación

Cargo

Huari, 04 de Julio del 2013.

Sr(a):

Director(a) de la Institución Educativa.....

Dirección: Centro Poblado de Acopalca

Huari - Ancash.

Asunto: SOLICITA AUTORIZACION PARA EJECUTAR PROYECTO DE TESIS.

Por la presente le hacemos llegar nuestro saludo y, al mismo tiempo, un pedido especial.

Los remitentes cursan estudios de Maestría en Gestión E Innovación Educativa en la Universidad Católica Sedes Sapientiae y, como parte de estos, ejecutaremos el Proyecto de Tesis "El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en las I.E, Mallas, Yacya, Acopalca". Este tiene por objetivo: "Existe una relación significativa Entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas". La información que se obtenga permitirá recomendar y demostrar que el buen clima institucional contribuye al buen desempeño docente en cada una de las Instituciones Educativas

Por tal motivo, solicitamos a usted su autorización expresa para aplicar la encuesta que trata de un instrumento: correlacional.

Agradeciendo de antemano su valioso apoyo a nuestro trabajo de investigación, el mismo que constituye un aporte a la educación, nos despedimos de usted.



Julia Isabel HIDALGO ZORRILLA
DNI N° 32296454

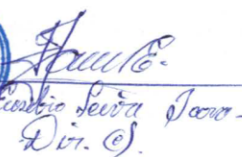


Rubén Antonio, HUERTA TARAZONA
DNI N° 32264735




Cte. Lucy Zorrilla Ostos
DIRECTORA




Rubén Antonio Huerta Tarazona
Dir. (C)

