



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA I.E. N° 22661 JUAN DONAIRE VIZARRETA DEL
CENTRO POBLADO NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE – SALAS
– 2012.**

PRESENTADO POR:

BACH. MARÍN FÉLIX ROMANÍ CANALES

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

ICA – PERÚ

2018

Dedicatoria

A Dios, quien me ha dado la fe y la salud para concluir este trabajo.

A mis padres Marín y Pola, por su apoyo y por enseñarme a luchar para alcanzar mis metas.

A mi esposa Flor, por su valiosa ayuda y colaboración en los momentos que lo necesité.

A mis hijos Brajam y Patrick, por su cariño, respeto y ser la fuerza de vida.

Agradecimiento

A la prestigiosa Universidad y equipo de profesores que fueron participes en el logro mis metas.

Al asesor, Dr. Harry Leveau Bartra, por su experiencia y guía en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Mis colegas, Julio y Leoncio por sus apropiados consejos.

RESUMEN

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 22661 JUAN DONAIRE VIZARRETA DEL CENTRO POBLADO NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE – SALAS – 2012.

AUTOR: LIC. MARÌN FÈLIX ROMANÌ CANALES

Objetivos: Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa Juan Donaire Vizarreta del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Material y métodos: Se realizó un estudio no experimental, correlacional en una muestra de 30 docentes que fueron calificados por sus respectivos alumnos, para correlacionar el clima organización con el desempeño docente.- Para lo cual se aplicó un cuestionario de clima institucional a los docentes y un cuestionario de evaluación del desempeño del docente a los alumnos.

Conclusiones: En base a la evidencia empírica se ha determinado que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se refleja en el coeficiente correlación de Pearson obtenido de $r=0,579$.

PALABRAS CLAVES: Correlación - Clima institucional - Desempeño docente

ABSTRACT

RELATION BETWEEN THE INSTITUTIONAL CLIMATE AND THE EDUCATIONAL PERFORMANCE IN THE I.E. N^o 22661 JUAN DONAIRE VIZARRETA DEL CENTRO POBLADO NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE – SALAS -2012

AUTHOR: LIC. MARIE FÉLIX ROMANÌ CHANNELS

Objectives: Determine the extent to which the institutional climate relates to teaching performance at the Juan Donaire Vizarreta Educational Institution of the Nuestra Señora de Guadalupe Village Center - Salas, 2012.

Material and methods: A non-experimental, correlational study was conducted in a sample of 30 teachers who were qualified by their respective students, to correlate the organizational climate with the teaching performance. -To which an institutional climate questionnaire was applied to the teachers and a questionnaire to evaluate the teacher's performance to the students.

Conclusions: Based on the empirical evidence, it has been determined that the institutional climate is significantly related to the teaching performance in the Educational Institution "Juan Donaire Vizarreta" of the Our Lady of Guadalupe Village Center - Salas, 2012. This is reflected in the correlation coefficient of Pearson obtained from $r = 0.579$.

KEY WORDS: Correlation - Institutional climate - Educational performance

ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Delimitación de la Investigación.....	13
1.2.1. Delimitación espacial	13
1.2.2. Delimitación social	14
1.2.3. Delimitación temporal	14
1.2.4. Delimitación conceptual.....	14
1.3. Problemas de Investigación.....	14
1.3.1. Problema Principal.....	14
1.3.2. Problemas Secundarios.....	15
1.4. Objetivos de la Investigación	15
1.4.1. Objetivo General	15
1.4.2. Objetivos Específicos.....	15
1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación.....	16
1.5.1. Hipótesis General	16
1.5.2. Hipótesis Secundarias	16
1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)	16
1.6. Metodología de la Investigación	21
1.6.1 Enfoque, Tipo y Nivel de Investigación.....	21
a) Enfoque de Investigación	21
b) Tipo de Investigación.....	21
c) Nivel de investigación	21
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	22
a) Método de la Investigación	22

b) Diseño de la Investigación.....	22
1.6.3. Población y Muestra de la Investigación.....	23
a) Población.....	23
b) Muestra.....	23
1.6.4 Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos.....	23
a) Técnicas.....	23
b) Instrumentos.....	23
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	23
a) Justificación.....	23
b) Importancia.....	24
c) Limitaciones.....	25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	26
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	26
2.2 Bases Teóricas.....	32
2.3 Definición de términos Básicos.....	44
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	49
3.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	49
3.2. Análisis de Tablas y Gráficos.....	50
3.2. Discusión de Resultados.....	62
3.3. Conclusiones.....	64
3.4. Recomendaciones.....	65
3.5. Fuentes de Información.....	66
ANEXOS	
1. Matriz de Consistencia	
2. Ficha de recolección de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	48
Tabla 2	Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	49
Tabla 3	Identificar en qué medida se relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	51
Tabla 4	Precisar en qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	53
Tabla 5	Pruebas de normalidad	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	48
Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	
Figura 2	50
Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	
Figura 3	52
Identificar en qué medida se relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	
Figura 4	54
Precisar en qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.	

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 22661 JUAN DONAIRE VIZARRETA DEL CENTRO POBLADO NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE – SALAS – 2012, el propósito de esta investigación fue realizar un diagnóstico del clima organizacional existente en la Institución Educativa Juan Donaire Vizarreta del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas y determinar su relación con el nivel de desempeño docente. Hoy en día, existe mayor preocupación por la calidad de la educación que se imparte en los sistemas educativos, es por ello que el estudio del clima organizacional en instituciones educativas actualmente es de gran interés.

El presente trabajo de investigación quedó estructurado de la siguiente manera: El primer Capítulo se describe el Planeamiento del Problema, en el que se analiza el problema de la relación de clima institucional con el desempeño docente. Dentro de una comunidad, cada individuo debe tener su tarea bien delimitada y ejecutarla con perfección, presenta la descripción del problema detallándose los aspectos relacionados con el clima organizacional existente en el seno de la institución, así como también se formulan objetivos que se persiguen con el desarrollo de la investigación – Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa Juan Donaire Vizarreta del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe - Salas – y la justificación que expresa la necesidad de la misma.

También contempla el Marco Metodológico, se expone la manera como se realizó el estudio, los pasos para realizarlo, fundamentado con el diseño y tipo de investigación, No experimental, porque se ha observado el comportamiento de las variables, describirlas y calcular la relación, luego presenta el Método de la Investigación, Descriptivo – Correlacional, la Población y Muestra, al final del capítulo está las Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos (Encuesta- Cuestionarios).

El Segundo Capítulo contiene el Marco Teórico, se revisó las publicaciones existentes a nivel internacional, nacional y local, realizando una exhaustiva búsqueda, de investigaciones sobre clima institucional y desempeño docente encontrados. El enfoque utilizado por cada uno de los investigadores nos muestra la posibilidad de contar con muchas variables que posee dicho tema con las que se puedan relacionar, presenta información conceptual que proporciona una explicación acerca de los aspectos relacionados con la investigación. Construcción del Clima Institucional Stephen, C. (1898:217) precisa que el “clima organizacional es el nombre dado al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados”. También se realiza el abordaje del desempeño docente en la educación Básica Regular.

El Tercer Capítulo: Presentación y Análisis de los Resultados, presenta las tablas de los resultados de cada dimensión estudiada: Liderazgo, ambiente laboral, remuneración y clima institucional; arrojados por la encuesta con sus instituciones educativas existen distintos problemas que impiden que logren sus objetivos y a su vez esto influya negativamente en su desarrollo; se presenta como conclusión principal que: Existe correlación positiva moderada entre el Clima Institucional y el desempeño docente en la I.E N°22661 JUAN DONAIRE VIZARRETA del Centro Poblado NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE – SALAS – 2012 – Valor de Rho: 0.579 y $p= 0.000$; es decir, un adecuado clima institucional condiciona un buen nivel de desempeño docente y las recomendaciones – Mantener la identificación del docente con la Institución Educativa, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo. Finalmente se presentan las Referencias Bibliográficas consultadas durante el desarrollo del estudio y los anexos.

De esta manera el informe final de investigación es recomendable para su evaluación final.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la Situación Problemática

Es relevante el estudio de Clima Institucional en toda institución educativa ya que esto permite que todos los actores que participan en una comunidad educativa se esfuercen y transiten el mismo camino, y así consolidar la visión de la organización, dentro de un marco democrático para asegurar la convivencia armónica, siendo un aspecto muy importante para el logro de las metas planteadas. Cuando todo depende de todos, uno espera del otro y ninguno hace nada. Dentro de una comunidad, cada individuo debe tener su tarea bien delimitada y ejecutarla con perfección. Entonces cada uno hará alguna cosa, y todos unidos harán mucho”. Este pensamiento determina en gran medida el clima laboral en una institución, pues en la medida que el trabajo se reparte, se evita sobrecargar a algunas personas, y todos colaboran por un bien común.

En el contexto local se han observado algunas deficiencias en el clima organizacional como son la capacidad de liderazgo, el deficiente estilo de comunicación, los niveles de compromiso organizacional y las relaciones interpersonales que se generan en la interacción social de los actores educativos; esta situación refleja que en la institución educativa existe un

deficiente clima institucional; por otro lado esta situación podría tener repercusiones en el desempeño docente ya que también se han observado deficiencias en la planificación curricular, conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes.

El análisis realizado posibilita plantear la investigación para determinar la relación existente entre las variables de estudio.

1.2 Delimitación de la Investigación

Es preciso mencionar que esta investigación se limita a comprobar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en el proceso de la Dirección del Aprendizaje de la I.E. Juan Donaire Vizarrata, y de acuerdo a los resultados nos permitiremos alcanzar, teniendo como base los hallazgos encontrados, sugerencias para mantener o superar los niveles encontrados.

En cuanto a la generalización de los resultados, podemos afirmar que éstos se circunscribirán únicamente a la población (docentes, personal administrativo y estudiantes) caracterizada en el estudio y no para todas las instituciones educativas de la realidad de Ica, por cuanto cada una de ellas tiene sus propias características.

Finalmente, es necesario indicar que este estudio es de carácter básicamente correlacional, mediante el cual podremos correlacionar entre sí, las diferentes dimensiones de cada una de las variables, lo que va a permitir establecer resultados y conclusiones

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se ha desarrollado en el Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe, Distrito de Salas, Provincia Ica, Región Ica, con los docentes y estudiantes de la Institución Educativa Juan Donaire Vizarrata.

1.2.2. Delimitación Social

Esta investigación se desarrolló con los docentes y estudiantes de la Institución Educativa Juan Donaire Vizarrata.

1.2.3. Delimitación Temporal

Esta investigación es de actualidad, ya que las características positivas de un clima institucional, es de suma importancia para obtener buenos resultados y sobre todo en el contexto. Empezó en agosto del 2014 y término en Diciembre del mismo año.

1.2.4. Delimitación Conceptual

Esta investigación se dirige a dos campos importantes como son el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Juan Donaire Vizarrata.

La definición conceptual de ambas variables es:

Según Sacca (2010) el **clima institucional** es la percepción sobre el ambiente de trabajo que tienen, directa o indirecta, los docentes sobre su organización.

Según Zarate (2011), El desempeño del docente se entiende, como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p76)

1.3 Problemas de Investigación

1.3.1 Problema Principal

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012?

1.3.2 Problemas Secundarios

- ¿En qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012?

- ¿En qué medida se relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Sala, 2012?

- ¿En qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

- Identificar en qué medida se relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

- Precisar en qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire

Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

1.5 Hipótesis y Variables de la Investigación

1.5.1. Hipótesis General

El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

1.5.2. Hipótesis Secundarias

- El tipo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.
- El ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.
- La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

1.5.3. Variables

1.5.3.1 Variables

- Variable X: Clima Institucional

El Clima Institucional se define como la percepción sobre el ambiente de trabajo que tienen, directa o indirecta, los docentes sobre su organización (Saccsa, 2010, p.18).

- Variable Y: Desempeño Docente

Según Zarate (2011), El desempeño del docente se entiende, como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p76)

1.5.3.2 Definición operacional de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Clima institucional	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición del personal directivo y reuniones periódicas - Comunicación y resolución de conflictos. - Respeto y trabajo en conjunto. 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala de intervalo
	Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad institucional - Comodidad laboral - Seguridad y motivación - Realización personal 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	
	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Preocupación laboral y beneficios - Incentivo económico y bonificaciones 	21,22,23,24,25,26,27,28,29,20	

Desempeño docente	Dimensión de los aprendizajes	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares. - Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad 	1,2,3,4,5	Escala de intervalo
	Dimensión gestión educativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planifica la enseñanza de forma colegiada - Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias 	6,7,8,9,10	
	Dimensión políticas	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional 	11,12,13, 14,15	

	educativas	- Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.		
--	------------	--	--	--

1.6 Metodología de la Investigación

1.6.1 Enfoques, Tipo y Nivel de la Investigación

a) Enfoque

El enfoque de la investigación fue cuantitativa, la cual es un proceso sistemático y ordenado que se lleva a cabo siguiendo una serie de procedimientos (Monje, 2011, p. 19). Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 5) refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

b) Tipo de la investigación

La investigación fue de tipo básica – Sustantiva. Se dice que es básica porque busca aumentar la teoría, por lo tanto, se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos (Atagua, et al. 2010, p.1). Por otro lado, se dice que es una investigación es sustantiva pues intenta responder un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a “describir y explicar”, lo cual, en cierta forma lo “encamina hacia la investigación básica o pura” (Sánchez y Reyes, 2002, p. 18-19)

c) Nivel de Investigación

Descriptivo – Correlacional. Según Hernández et al (2010), Esta investigación va a describir situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos, pues buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (p.60). Estos mismos autores señalan que se dice que es correlacional porque el propósito principal es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas (p.63). Este tipo de estudio mide las dos o más variables que se desea conocer, si

están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación.

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

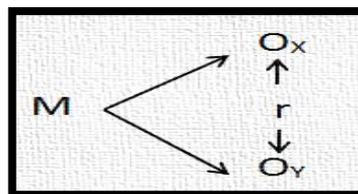
a) Método de la Investigación

Método general: Hipotético deductivo, ya que se plantea una hipótesis que se puede analizar deductiva o inductivamente y posteriormente comprobar experimentalmente, es decir que se busca que la parte teórica no pierda su sentido, por ello la teoría se relaciona posteriormente con la realidad (Gajardo, 1999, p.1)

Método estadístico: Consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación (Reynaga, 2016, p.1)

b) Diseño de la Investigación

Es un diseño no experimental - transversal, la cual se caracteriza porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables (Hernández et al., 2010, p.58). Por otro lado, se dice transversal son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado (Abanto, 2013, p.15).



M = Muestra, Docentes

O x = Clima institucional

O y = Desempeño docente.

r = Coeficiente de correlación entre las variables

1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

a) Población

Siendo su población de 30 docentes de la I.E. N° 22661 “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas.

b) Muestra

Para determinar la muestra fue mediante el muestreo censal.

La muestra quedó constituida por 30 docentes de la I.E. N° 22661 “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas. Se tomo la misma cantidad de la población por ser pequeña.

1.6.4 Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos

a) Técnicas

Encuesta: Persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema (Abanto, 2013, p.40)

b) Instrumentos

Cuestionario: Conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas para que opinen sobre un asunto (Abanto, 2013, p.40).

Cuestionario sobre clima institucional

Cuestionario sobre desempeño docente

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

a) Justificación

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Según los estudios, una de las condiciones más valoradas por los trabajadores, es el establecimiento de un ambiente de trabajo agradable, seguro y positivo, donde reinen unas buenas relaciones entre todos sus miembros, tanto con los altos cargos de la empresa como con el resto de compañeros. No obstante, el clima laboral no se mide sólo en función de las condiciones físicas del lugar o de las relaciones con los demás. El ambiente de trabajo contiene una parte subjetiva que varía en función de las perspectivas y de las expectativas personales de cada trabajador y por las aspiraciones individuales. Así, pese a que las relaciones entre sus miembros sean positivas, un trabajador que no encuentra satisfacción personal en su puesto laboral, no podrá hablar de un clima laboral positivo.

Hacer un estudio sobre clima organizacional o institucional, permite obtener elementos importantes que determinan el ambiente laboral, a partir de ello, planificar los cambios necesarios en las conductas de los integrantes y procesos que intervienen en la gestión. Los beneficios logran impactar la gestión de los directivos y de diferentes autoridades, las características de este estudio son muy importantes, ya que determinarán el avance sobre el comportamiento institucional.

b) Importancia

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima institucional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

La satisfacción de los trabajadores y la gestión del clima laboral son temas que van captando mayor interés por parte de las instituciones.

“Las instituciones deben preocuparse por mantener un buen clima institucional ya que influye en el compromiso y satisfacción de los

trabajadores, y este a su vez está directamente relacionado con los resultados de la institución" (Gestión 2017).

El clima institucional es uno de los aspectos más importantes para una institución y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la institución, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los trabajadores. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la institución, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros. El trabajador, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos trabajadores pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial (Hernández, 2014).

b) Limitaciones

En toda investigación se encuentran algunas limitaciones que es necesaria tomarlas en consideración para identificar el alcance de la misma, y buscar alternativas que nos ayuden al logro de los objetivos.

Las limitaciones en este estudio son las siguientes:

- La falta de disposición de los docentes para colaborar en la investigación.
- El que los docentes no contesten algunas de las preguntas por temor a comprometerse. Esto ocasionaría el no obtener la suficiente información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se revisó las publicaciones existentes a nivel nacional e internacional, realizando una exhaustiva búsqueda, el número de investigaciones sobre clima institucional y desempeño docente encontrados en las diferentes instituciones visitadas es limitado. El enfoque utilizado por cada uno de los investigadores nos muestra la posibilidad de contar con muchas variables que posee dicho tema con las que se pueden relacionar.

2.1.1. A nivel internacional

Guijarro (2012). Capacitación del programa SÍPROFE-MINEDUC y el desempeño docente de los maestros de décimo año de educación básica del Colegio Fiscal Técnico Emigdio Esparza Moreno de la Ciudad de Babahoyo” (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro; Ecuador. La investigación fue de tipo descriptivo explicativo y diseño de campo. La muestra de estudio estuvo conformada por 100 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Esta investigación señala que un aspecto importante en la mejora y potenciación del desempeño de los docentes, lo constituyen la

cantidad y constancia de las capacitaciones y actualización profesionales que este recibe. En este sentido, la aplicación del programa SÍPROFE-MINEDUC como programa de capacitación, ha producido resultados positivos en relación a la mejora del desempeño docente.

Lozado (2013). "Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba". (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana; Ecuador. Investigación de tipo descriptivo y diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 240 sujetos muestrales. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Esta investigación señala que una buena capacidad de liderazgo, demostrada por todos los miembros de la institución educativa, pero principalmente por las autoridades directivas permite mejorar aquellas variables que constituyen el clima institucional, generando así un clima propicio para el cumplimiento de las funciones laborales.

Subaldo (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia; España. Investigación de tipo descriptivo explicativo y diseño no experimental. La muestra de estudio quedo conformada por 61 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Esta investigación señala la importancia que tienen las vivencias y experiencias del docente durante el periodo de ejercicio de su profesión, constituyéndose como una base profesional que determina en el docente su nivel de motivación y calidad profesional al asumir nuevos retos propios del cumplimiento de sus funciones.

Gómez (2013). Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede

Centro. Investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los primeros resultados permiten identificar que existen aspectos relevantes relacionados al estilo de gestión escolar que condicionan el clima en la institución; entre ellos se encuentran la organización, claridad de normas y funciones, liderazgo, delegación de tareas, la conducción de equipos de trabajo y los procesos comunicativos. Asimismo, las relaciones entre el equipo de conducción, docentes, padres y alumnos, son elementos clave del clima institucional. Muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional.

2.1.2 A nivel Nacional

Perez (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. La investigación fue de tipo descriptiva y diseño correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 100 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Las conclusiones presentes en esta investigación, señalan que el clima institucional existente en un centro educativo, se relaciona de forma significativa con el desempeño que demuestran los docentes que laboran en dicha institución, y que por tanto, establecer las medidas necesarias para mejorar el clima institucional debe de ser un objetivo primordial de todos los miembros de la institución.

Mendoza (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N°9 – Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. Investigación de tipo descriptiva y diseño correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 45 profesores y 205

padres de familia. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Este antecedente, reafirma la relación positiva existente entre el buen clima institucional con el buen desempeño docente, y por lo tanto, las autoridades de la institución, deben de establecer acciones que permitan eliminar aquellos factores que disminuyen el clima de la institución, y que por ende, afectan el desempeño del docente.

Guarníz (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio quedo conformada por 103 docentes. Se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Esta investigación, señala que el desempeño docente se encuentra relacionado o condicionado al nivel de satisfacción que posee el docente en su permanencia en la institución en la que labora, donde su desempeño se encuentra condicionado por la satisfacción con el salario, las relaciones interpersonales, etc.

Cuba (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio quedo conformada por 184 estudiantes y 33 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: En cuanto a la hipótesis general formulada, podemos concluir que existe relación baja y significativa para los alumnos y una relación buena y no significativa para los docentes entre el clima institucional y el desempeño docente, por lo que podemos afirmar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 4021, del distrito

de Ventanilla – Callao, esto quiere decir que “a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente”.

2.1.3 A nivel Local

Cancino (2015). Acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundaria, Ica- 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. La investigación fue de tipo aplicada y diseño pre experimental. La muestra de estudio quedó conformada por 24 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Los resultados permiten señalar la necesidad que existe del desarrollo de un proceso de acompañamiento, orientación y guía al docente dentro de la institución educativa, principalmente en su ámbito de desempeño, de modo que se le puedan brindar aquellas sugerencias que le permitan mejorar el cumplimiento de sus funciones, vinculadas principalmente al desarrollo de aprendizajes en los estudiantes.

Pineda (2015). Gestión de Recursos Financieros y su relación con el Clima Institucional de la Institución Educativa primaria N°22299 “Carlos Cueto Fernandini” de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio quedo conformada por 42 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: La realización de esta investigación, permitió evidenciar que uno de los factores que estimulan el buen clima institucional, es la claridad, transparencia y pertenencia en el manejo y distribución de los recursos financieros de la institución, ya que su mala gestión, causa incomodidad en los docentes, lo que afecta su desempeño en la institución.

Vasquez (2015). Relación entre Monitoreo y Acompañamiento pedagógico y Desempeño docente en la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica-2015. Tesis para obtener el grado académico de: Magister en administración de la educación. Universidad César Vallejo. Sede Ica. Considerando que es una investigación de tipo descriptiva no experimental se utilizó el diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 111 docentes de la Institución Educativa “San Luis Gonzaga” de Ica-2015; elegidos mediante la aplicación de la técnica del muestreo probabilístico. Se aplicó el cuestionario sobre monitoreo y acompañamiento pedagógico y un cuestionario sobre desempeño docente. señala las siguientes conclusiones: Los resultados encontrados en el desarrollo de la investigación, permiten señalar que un proceso de monitoreo y acompañamiento se relaciona positivamente a los niveles de desempeño que demuestran los docentes en el cumplimiento de sus funciones, señalando que el desarrollo adecuado de un proceso de monitorio y acompañamiento a los docentes les permite desarrollar e incrementar determinadas competencias que fortalecerán su desempeño, dentro del aula y fuera de ella.

Ramos (2016). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa “Máximo De la Cruz Solórzano” de Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica. Investigación de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 44 docentes. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se llegó a las siguientes conclusiones: Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,785 que indica que existe una relación entre el clima institucional con el desempeño; es decir a un buen nivel de clima institucional le corresponde un buen nivel de desempeño docente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Clima Institucional

2.2.1.1 Conceptualización del clima institucional

El Clima Institucional se define como la percepción sobre el ambiente de trabajo que tienen, directa o indirecta, los docentes sobre su organización (Saccsa, 2010, p.18).

El clima institucional es el conjunto de apreciaciones que los miembros de una organización tienen de su experiencia dentro del sistema organizacional. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultado exclusivo de los factores organizacionales existentes, con una dimensión más o menos objetivable, sino que depende también y en muchos de los casos primordialmente de las percepciones sobre dichos factores” (Chiavenato, 2007, p.146).

Para Sandoval (2004 citado en Palacios y Vargas, 2015) señala que toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional. (p.18).

2.2.1.2 Funciones del clima institucional

Según De la Cruz y Huamán (2016, p.32-33) las funciones del clima institucional son las siguientes:

Desvinculación: Lograr que grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.

Obstaculización: Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, se vuelvan útiles.

Espíritu: Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

Intimidad: Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

Alejamiento: Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

Énfasis en la producción: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

Empuje: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

Consideración: Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos.

Estructura: Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?

Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

Riesgo: El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización.

Cordialidad: El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que

quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

Apoyo: La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

Normas: La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

Formalización: El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.

Adecuación de la planeación: El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

Selección basada en capacidad y desempeño: El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.

Tolerancia a los errores: El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

2.2.1.3 Características del clima organizacional

Según Armengol (2001:48), las características son las siguientes:

- Carácter global, en el sentido de que representa el tono o el ambiente del centro considerado en su totalidad.
- Es un concepto complejo y multidimensional, dado que está determinado por elementos de variada naturaleza:

Infraestructura física.

Características de las personas.

Sistema de relaciones entre las personas y los grupos dentro del centro y de la clase.

Conjunto de percepciones globales sobre el medio en el que se ubican.

Tiene un carácter dinámico e interactivo, ya que, a pesar de ser relativamente estable en el tiempo, puede verse alterado como consecuencia de la modificación de ciertos elementos relevantes.

Es susceptible de ser modificado, en algunos casos de forma no intencionada y en otros como consecuencia de una intervención directa para conseguir un clima previamente definido.

- Es un concepto globalizador que indica el tono o el ambiente del centro.

- Es un concepto multidimensional influido por distintos elementos institucionales, tanto estructurales o formales como dinámicos o de funcionamiento.

- Las características del comportamiento humano constituyen variables con una relevancia especial en la definición del clima de un centro. El estilo de liderazgo es una de las más importantes.

- Representa la personalidad de una organización o institución.

- Tiene un carácter relativamente permanente en el tiempo.

- Determina la consecución de distintos productos educativos (rendimiento académico, satisfacción, motivación, desarrollo personal, etc.).

- La percepción del medio por parte de los distintos miembros del centro constituye un indicador fundamental en la aproximación al estudio del clima.

- La naturaleza del clima institucional hace posible su evaluación, la intervención en su diagnóstico y, por consiguiente, su perfeccionamiento.

2.2.1.4 Importancia del clima institucional

Según Peña, Díaz y Carrillo (2015), el clima institucional en la actualidad es de interés para casi todas las instituciones, sin importar su tamaño o trascendencia, debido a que es un factor de gran influencia en el desarrollo de la actividad institucional, que afecta a los trabajadores, en forma física como psicológica, lo cual repercute en la productividad institucional. Según el autor, el clima dentro de la institución viene determinado por la forma en que se desarrollan los procesos dentro de la institución, en aspectos relacionados con la toma de decisiones, los medios de comunicación, las formas en que se solucionan los conflictos, etc., las cuales afectan directamente a los trabajadores y se ve reflejado principalmente en la actitud y empeño que demuestra en el cumplimiento de sus funciones. En este sentido, cuando el clima institucional presente en el área de labores del trabajador se encuentra en óptimas condiciones, permite que exista satisfacción de los trabajadores, y que influya en su actitud y productividad hacia el trabajo, por lo tanto, las instituciones han comprendido que generar un clima institucional adecuado, donde los trabajadores se sientan cómodos, satisfechos y motivados resulta una ventaja frente a otras instituciones, ya que los trabajadores se sienten comprometidos con la institucional en el logro de los objetivos y metas establecidas, así como motivados a permanecer en la misma.

2.2.1.5 Factores que influyen en el clima institucional

Para López, Domínguez y Machado (2014), algunos factores que influyen en el clima institucional son:

- Los niveles de motivación; debido a que las ganas o empeño con el que el trabajador realiza sus funciones es percibida por todos los miembros de forma positiva, lo cual influye en la institución en general.
- El grado de satisfacción del trabajador; porque un trabajador satisfecho se esfuerza por cumplir eficazmente las tareas o

funciones asignadas y se expresa positivamente de su institución a otras personas.

-Los niveles de participación e involucramiento de los trabajadores; donde un adecuado nivel de involucramiento de los trabajadores en el desarrollo de las funciones instituciones, en el apoyo a los compañeros para la consecución de los objetivos influye significativamente en el clima que se percibe.

-Las actitudes, comportamientos y valores que las personas poseen y demuestran en la institución; los cuales se ponen de manifiesto en el desarrollo de sus funciones y de las relaciones interpersonales e influyen en los vínculos afectivos que se producen.

-El estrés sufrido por el trabajador en el cumplimiento de sus funciones; dado que una persona con elevados niveles de estrés demuestra un comportamiento agresivo, una evasión de responsabilidades, así como bajos niveles de motivación en la institución, lo cual es percibido por sus compañeros de trabajo.

-La frecuencia de ocurrencia de conflictos y las estrategias empleadas para solucionarlos; lo cual determina la frecuencia en que se producen ciertas situaciones de rivalidad entre los trabajadores, así como la duración de los mismos, lo cual puede afectar el ambiente institucional.

2.2.1.6 Dimensiones del clima institucional

Dentro de las dimensiones consideradas en la presente investigación se tienen las siguientes:

Liderazgo:

El liderazgo es ejercida con el fin de dirigirse a objetivos claros para ello, motivará al individuo y al conjunto en su trabajo; donde mostrará su desprendimiento, esfuerzo y su deseo de autosuperación ya que la acción y el trabajo correcto permite que esta organización vaya creciendo y consolidándose poco a poco ganando solidez, madurez hasta lograr el desarrollo óptimo de la organización.

Ambiente Físico:

Según Huete (2005: 194) el ambiente de trabajo es un factor de gran influencia en la satisfacción de los empleados. Un mal ambiente empobrece el autoconcepto de los empleados y agria, también, las actitudes y comportamientos futuros. (Ojeda, 2017).

Todo trabajador necesita de un buen ambiente para realizar las diferentes tareas que le corresponde, lugar que le brinde el bienestar personal y por lo tanto realizará un buen trabajo. Un ambiente cómodo con las condiciones necesarias permitirá una labor satisfactoria y favorecerá la rendición del empleado. Por el contrario, entornos físicos peligrosos e incómodos tales como, la suciedad, el entorno polvoriento, la falta de ventilación, la inadecuación de las áreas de descanso y las condiciones de mantenimiento de los sanitarios, son aspectos que entre otros pueden producir insatisfacción, irritación y frustración.

La Remuneración.

Es la medida en que el personal percibe que un trabajo bien hecho es adecuadamente recompensado. Esto incluye tanto las recompensas materiales (sueldo justo, bonos) como las simbólicas (felicitaciones públicas, anotación positiva en hoja de vida, etc.). Un estilo de gestión reforzante, en el que existen mecanismos que permiten identificar el desempeño destacado; el equipo directivo está atento a la labor de cada uno y brinda reconocimiento oportuno y proporcional a quien se esfuerza y obtiene logros. Lo contrario sería una gestión donde sólo se castiga el mal desempeño, o donde tanto el buen como el mal desempeño se dejen pasar, sin consecuencias de ningún tipo.

2.2.2 Desempeño Docente

2.2.2.1 Conceptualización del desempeño docente

Chiroque (2006:45) dice que cuando se habla de “desempeño” hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. Por ello, la “evaluación del desempeño docente” está relacionado con el

proceso de evaluación de las prácticas pedagógicas que se dan en el interior de las escuelas, son obligaciones inherentes a su profesión y cargo”.

De acuerdo con lo definido, podemos decir que el desempeño docente es el ejercicio práctico que el docente realiza en su cotidiana labor durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De la Cruz (2008:75) “El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: Hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación”.

El desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes (Enríquez, 2006: 15).

El docente es un profesional pedagogo que para ello ha estudiado cinco años; para estar a la altura de poder enseñar, aplicar, métodos, técnicas y evaluar con criterio; teniendo en cuenta el diagnóstico situacional para programar, dirigir , aplicar y evaluar en forma asertiva a la necesidad del alumno y su

contexto. Su compromiso es desarrollar sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores de sus alumnos, solo el logro de aprendizaje en ellos, el docente habrá cumplido bien su desempeño (Maldonado, 2012, p.43).

Según Zarate (2011), El desempeño del docente se entiende, como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p76)

2.2.2.2 Procesos del desempeño docente

Los procesos según Juárez (2012, p.30), son los siguientes:

Planificación del trabajo pedagógico: Se refiere a la planificación y organización del proceso de enseñanza – aprendizaje , incluyendo los contenidos curriculares que enseña el docente , así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socioeconómicas , culturales y personales.

Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje: Comprende el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Responsabilidades profesionales: Implica el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas.

Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad.

2.2.2.3 Dimensiones del desempeño docente

En coherencia con este nuevo rol protagónico, mencionamos tres dimensiones del trabajo docente: la dimensión del aprendizaje de los estudiantes, la dimensión de la gestión educativa y la dimensión de las políticas educativas.

La primera dimensión de los aprendizajes de los estudiantes es primordial. El deber de los docentes es guiar y facilitar el aprendizaje de sus estudiantes; transitar con ellos en su trabajo pedagógico. El docente, sin ser el único agente educador presente y en interacción con los estudiantes, es aquel que puede garantizar el aprendizaje como un proceso intencionado, sistemático y teóricamente fundamentado.

La dimensión de la gestión educativa, bajo los nuevos conceptos de participación, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, habla de docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad dónde se ubica, que traducen las demandas de su comunidad y las políticas educativas en la visión estratégica y el proyecto educativo para su escuela, al mismo tiempo que asumen la responsabilidad que les corresponde en los resultados educativos.

La dimensión de las políticas educativas, se refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación a través de mecanismos que hacen posible su presencia real. Hablamos de docentes que vinculan la vida

política y social de su país y comunidad con la educación y, en concreto, con su trabajo cotidiano. Docentes que recuperan su capacidad de expresarse como sujetos sociales con voz y espacio propios en un proyecto de país para convertir a la educación en eje del desarrollo humano.

2.2.2.4 Funciones de la evaluación de desempeño docente

Valdez (2004), señala que debe cumplir las siguientes funciones:

Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral. (p. 5).

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias señaladas.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce

entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad.

2.2.2.5 Mejoramiento del desempeño docente

Según Flores (2003 citado en Espinoza, 2014) es una meta que se alcanza por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos, esto es comprendido dentro del desarrollo del personal como oportunidades. Es ejecutado en base a la evaluación del profesorado, el cual se logra a través de objetivos precisos y claros.

Los objetivos parten de las necesidades educativas y pedagógicas del estudiante y motivan al personal docente a trabajar en equipo, para mejorar el grado de eficiencia en la institución educativa. Las expectativas se integran en el proceso de evaluación docente, haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento en equipo. Ya nos dice una literatura de escuelas eficaces al respecto lo siguiente: La dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en planificación realizada en colaboración en la solución de problemas de una forma colegiada y en intercambio intelectual permanente, puede producir enormes beneficios en términos de aprendizaje de los educandos y el grado de involucramiento y satisfacción de los docentes (p.22).

2.2.2.6 Teorías que fundamentan el desempeño docente

El docente es un profesional de la educación. Es un trabajador en la educación; por lo mismo, las teorías del desempeño están

referidas a entender los factores actuantes de ese mismo proceso. Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento” (p.252).

Teoría de la equidad: Como su nombre lo indica básicamente sostiene que está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe: justo o injusto. Esto se refleja para en la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros.

En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas (p.253).

Teoría de las expectativas: Esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

2.3 Definición de términos Básicos

Autonomía:

Es la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas, es la capacidad de valerse por sí mismo. Sinónimo de auto organización o de autodeterminación en general.

Capacidad:

Conjunto de condiciones propias de una persona, en particular sus dotes intelectuales, que determinan su posibilidad de realizar con éxito determinada tarea.

Clima organizacional:

El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o como lo dice StudsTirkel "salubridad".

Cobertura:

Se refiere a la aceptación y demanda en cuanto a alumnado por parte de la comunidad.

Comunicación:

Se refiere al grado en que se produce la transferencia de información entre los distintos sectores de una organización, lo cual va a determinar el grado de aceptación o rechazo de las propuestas, proyectos, normas de convivencia, etc.

Confianza:

Es el grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (<http://cybertesis.uach.cl/tesis>).

Conocimiento:

Es lo que nuestro intelecto nos permite comprender y aprender a través de nuestros sentidos y lo que en la realidad es. El Conocimiento es, por una

parte, el estado de quien conoce o sabe algo, y por otro lado, los contenidos sabidos o conocidos.

Cooperación:

Constituye el sostenimiento de los miembros de una organización sobre la existencia de un espíritu de apoyo para el logro de objetivos comunes.

Desempeño:

Significa cumplimiento del deber, de funciones.

Desempeño docente:

Se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras.

Evaluación del desempeño docente:

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro del contexto educativo. A través de la misma se asigna valor a la actividad educativa (Lima, 2016).

Es la formulación de juicios sobre planificación, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (Pizarro, 2017)

Espíritu de equipo:

Es la capacidad de trabajar juntos para lograr objetivos, la organización manifiesta un sentido de unidad.

Estabilidad del personal:

La rotación del personal no es conveniente para el buen funcionamiento de la organización.

Estimulo de la excelencia:

Poner énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Promueve y asume la responsabilidad en cuanto a la calidad de los productos esperados y el impacto efectivo de la actividad institucional.

Liderazgo:

Es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección, más de lo que ella posibilita.

Motivación:

Comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se orienta a lograr los objetivos que puedan satisfacer sus necesidades.

Objetivos estratégicos:

Son los resultados que una organización espera lograr para hacer realidad la misión y visión, deben ser claros, coherentes y medibles.

Organización:

Entidades sociales que están dirigidas al alcance de metas, donde se trabaja en coordinación y que está vinculada al medio ambiente, están formadas por personas y las relaciones interpersonales se dan con el fin de desempeñar acciones que ayuden al logro de las metas.

Promoción:

Consiste en incentivos de corto plazo que la organización realiza para fomentar y/o mantener un servicio.

Rígido:

Actitud del que cumple o hace cumplir las normas de forma excesivamente rigurosa.

Remuneración:

Se refiere a la percepción que tienen los miembros de la institución educativa sobre la recompensa por el trabajo bien realizado. Es la medida como la institución valora más el premio que el castigo, incentivando al personal docente a realizar bien su trabajo, generando de esta manera un clima apropiado en la organización.

Reconocimiento:

Hace referencia al conjunto de alicientes que contribuyen a la permanencia de los participantes en la organización.

Servicio educativo:

El servicio educativo se refiere al conjunto de cosas tangibles, acciones, interacciones personales y actitudes que diseñamos para satisfacer las necesidades de un cliente y que está en nuestra área de especialidad. Es decir todo lo que sale de la institución educativa y que el alumno (cliente) recibe.

Valores:

Constituyen los ideales que comparten y aceptan, explícita o implícitamente los integrantes de un sistema cultural y por consiguiente influyen en su comportamiento, proporcionando los parámetros que determinan que conductas deben ser premiadas y cuales castigadas.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos pasaron por dos procesos, una de validación y otro de confiabilidad, el primero estuvo a cargo de juicio de experto, mientras el segundo proceso se realizó a través de la determinación del valor del Alpha de Cronbach en donde los valores obtenidos fueron mayor a 0.5, logrando inferir que ambos instrumentos resultaron confiables.

Para el cuestionario sobre clima institucional se obtuvo un valor de 0.976, tal como se detalla a continuación:

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,976	30

Por otro lado el cuestionario sobre desempeño docente se obtuvo un valor de 0.936, tal como se detalla a continuación:

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,936	15

3.2. Análisis de tablas y Gráficos

Tabla N°1

Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

		VY: Desempeño docente					Total	
		Muy deficiente [15-24>	Deficiente [24-33>	Regular [33-42>	Bueno [42-51>	Muy bueno [51-60]		
VX: Clima institucional	Muy deficiente [30-54>	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Deficiente [54-78>	Recuento	1	3	1	0	0	5
		% del total	3,3%	10,0%	3,3%	0,0%	0,0%	16,7%
	Regular [78-102>	Recuento	0	0	3	5	1	9
	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	16,7%	3,3%	30,0%	
	Bueno [102-126>	Recuento	0	0	3	4	7	14
	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	13,3%	23,3%	46,7%	
	Muy bueno [126-150]	Recuento	0	0	1	0	0	1
	% del total	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	3,3%	
Total		Recuento	1	4	8	9	8	30
		% del total	3,3%	13,3%	26,7%	30,0%	26,7%	100,0%

Fuente: Data de resultados- procesamiento estadístico en SPSS22

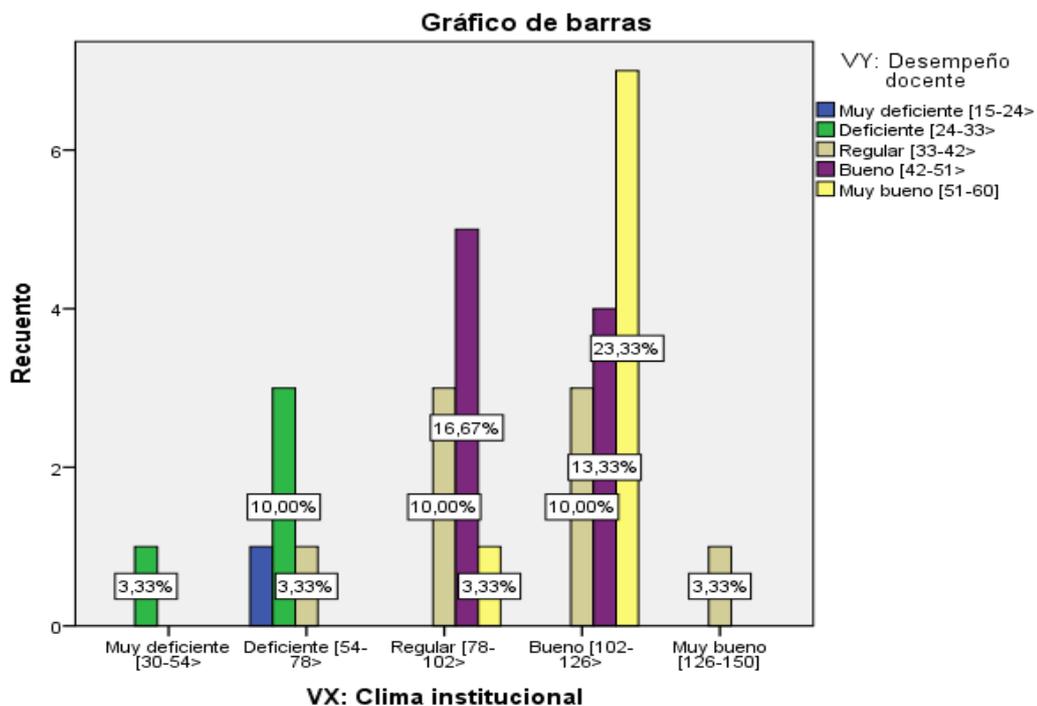


Figura N°1

Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Interpretación:

En la tabla 1 se analiza los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario, en donde se resaltan los valores más significativos para esta investigación, determinando así que del total de docentes de la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 14 de ellos manifiestan que existe un buen clima institucional, mientras que a su vez sólo 7 de los mismos presentan un muy buen desempeño docente; por otro lado solo 1 docente señala que el clima institucional es muy deficiente y a su vez este presenta un deficiente desempeño docente.

Tabla N°2

Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

		VY: Desempeño docente					Total	
		Muy deficiente [15-24>	Deficiente [24-33>	Regular [33-42>	Buena [42-51>	Muy buena [51-60]		
D1: Liderazgo	Muy deficiente [10-18>	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Deficiente [18-26>	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% del total	3,3%	3,3%	3,3%	0,0%	0,0%	10,0%
	Regular [26-34>	Recuento	0	2	2	5	1	10
	% del total	0,0%	6,7%	6,7%	16,7%	3,3%	33,3%	
	Buena [34-42>	Recuento	0	0	4	4	6	14
	% del total	0,0%	0,0%	13,3%	13,3%	20,0%	46,7%	
	Muy buena [42-50]	Recuento	0	0	1	0	1	2
	% del total	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	3,3%	6,7%	
Total		Recuento	1	4	8	9	8	30
		% del total	3,3%	13,3%	26,7%	30,0%	26,7%	100,0%

Fuente: Data de resultados- procesamiento estadístico en SPSS22

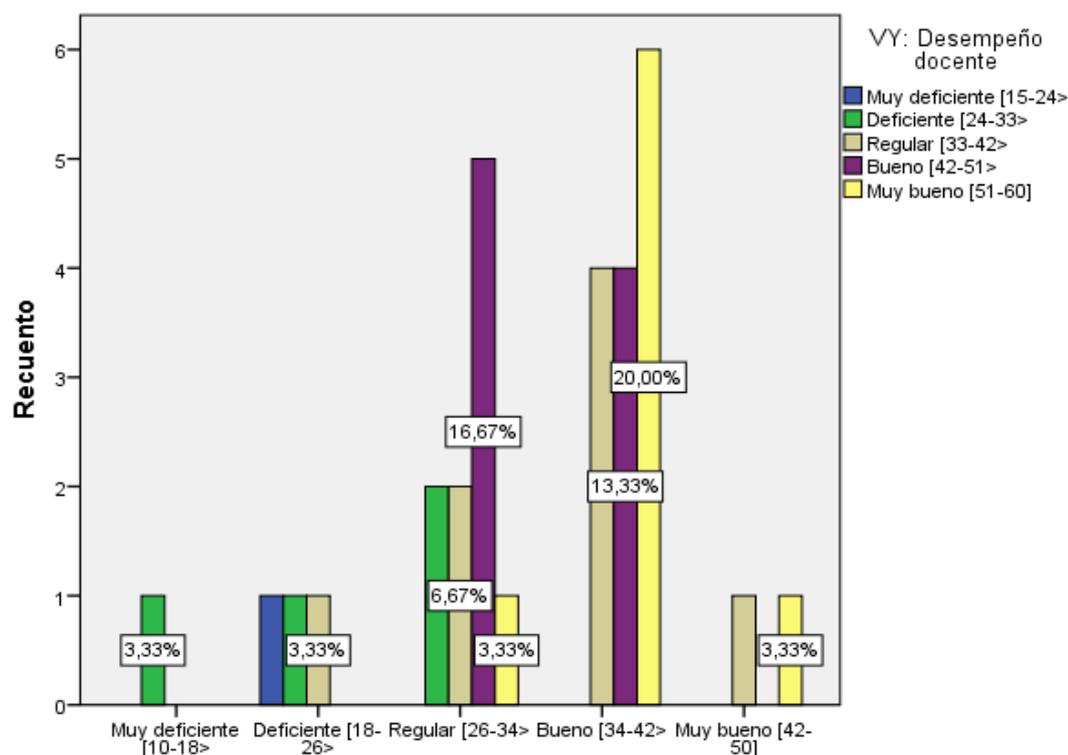


Figura N°2

Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Interpretación:

En la tabla 2 se analiza los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario, en donde se resaltan los valores más significativos para esta investigación, determinando así que del total de docentes de la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 14 de ellos manifiestan que existe un buen nivel de liderazgo, mientras que a su vez sólo 6 de los mismos presentan un muy buen desempeño docente; por otro lado solo 1 docente señala que el liderazgo es muy deficiente y a su vez este presenta un deficiente desempeño docente.

Tabla N° 3

Identificar en qué medida se relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

		VY: Desempeño docente					Total	
		Muy deficiente [15-24>	Deficiente [24-33>	Regular [33-42>	Bueno [42-51>	Muy bueno [51-60]		
D2: Ambiente	Muy deficiente [10-18>	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Deficiente [18-26>	Recuento	1	3	2	0	0	6
		% del total	3,3%	10,0%	6,7%	0,0%	0,0%	20,0%
	Regular [26-34>	Recuento	0	0	2	4	2	8
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	13,3%	6,7%	26,7%	
	Bueno [34-42>	Recuento	0	0	2	4	5	11
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	13,3%	16,7%	36,7%	
	Muy bueno [42-50]	Recuento	0	0	2	1	1	4
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	3,3%	3,3%	13,3%	
Total		Recuento	1	4	8	9	8	30
		% del total	3,3%	13,3%	26,7%	30,0%	26,7%	100,0%

Fuente: Data de resultados- procesamiento estadístico en SPSS22

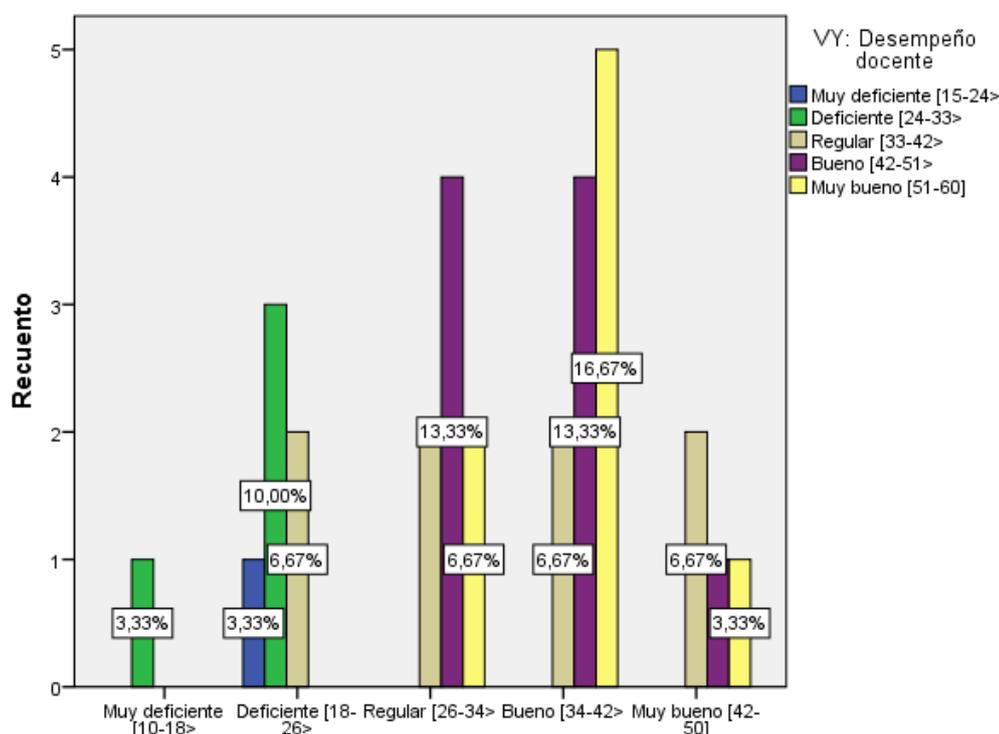


Figura N°3

Identificar en qué medida se relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Interpretación:

En la tabla 3 se analiza los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario, en donde se resaltan los valores más significativos para esta investigación, determinando así que del total de docentes de la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 11 de ellos manifiestan que existe un buen nivel de ambiente laboral, mientras que a su vez sólo 5 de los mismos presentan un muy buen desempeño docente; por otro lado solo 1 docente señala que el ambiente laboral es muy deficiente y a su vez este presenta un deficiente desempeño docente.

Tabla N°4

Precisar en qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

		VY: Desempeño docente					Total	
		Muy deficiente [15-24>	Deficiente [24-33>	Regular [33-42>	Bueno [42-51>	Muy bueno [51-60]		
D3: Remuneración	Muy deficiente [10-18>	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% del total	0,0%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Deficiente [18-26>	Recuento	1	2	1	0	0	4
		% del total	3,3%	6,7%	3,3%	0,0%	0,0%	13,3%
	Regular [26-34>	Recuento	0	1	4	5	5	15
	% del total	0,0%	3,3%	13,3%	16,7%	16,7%	50,0%	
	Bueno [34-42>	Recuento	0	0	2	3	3	8
	% del total	0,0%	0,0%	6,7%	10,0%	10,0%	26,7%	
	Muy bueno [42-50]	Recuento	0	0	1	1	0	2
	% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	
Total		Recuento	1	4	8	9	8	30
		% del total	3,3%	13,3%	26,7%	30,0%	26,7%	100,0%

Fuente: Data de resultados- procesamiento estadístico en SPSS22

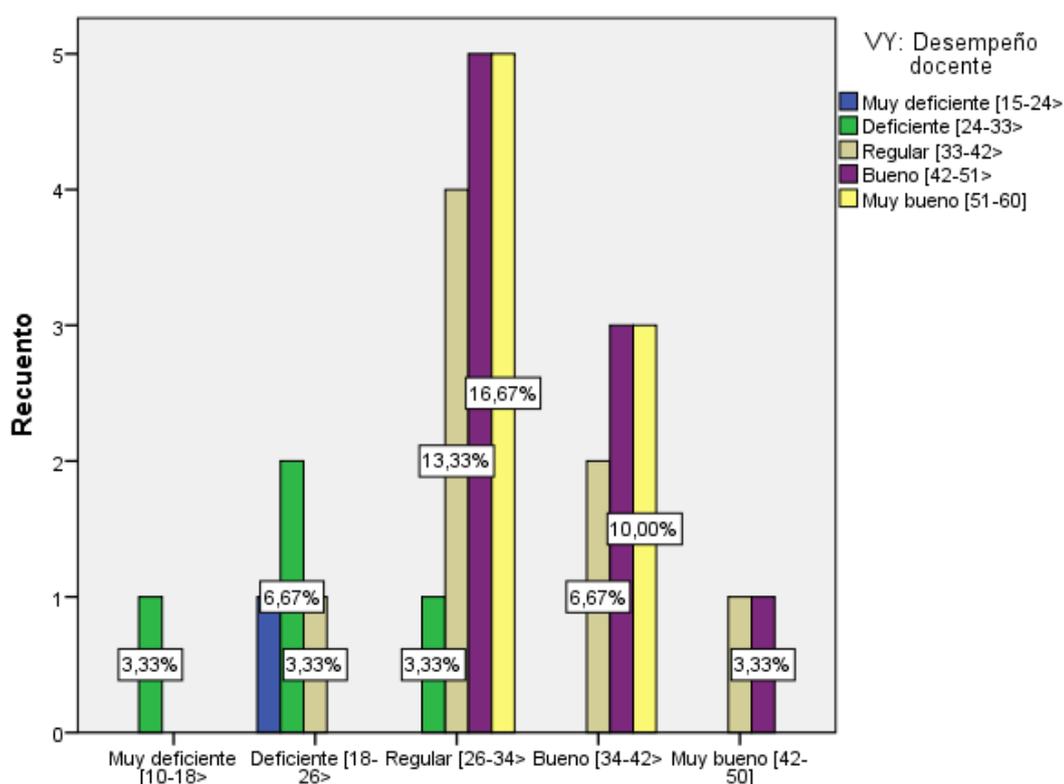


Figura N°4

Precisar en qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Interpretación:

En la tabla 4 se analiza los resultados obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario, en donde se resaltan los valores más significativos para esta investigación, determinando así que del total de docentes de la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 15 de ellos manifiestan que existe un buen nivel de remuneración, mientras que a su vez sólo 5 de los mismos presentan un muy buen desempeño docente; por otro lado sólo 1 docente señala que la remuneración es muy deficiente y a su vez este presenta un deficiente desempeño docente.

Tabla N°5
Pruebas de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Liderazgo	,847	30	,001
D2: Ambiente laboral	,933	30	,061
D3: Remuneración	,932	30	,055
VX: Clima institucional	,905	30	,011
D1: Dimensión de los aprendizajes	,903	30	,010
D2: Dimensión gestión educativa	,953	30	,202
D3: Dimensión políticas educativas	,968	30	,484
VY: Desempeño docente	,951	30	,178

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica coeficiente de Rho de Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,579 Valor de P=0,000

		VX: Clima institucional	VY: Desempeño docente
Rho de Spearman	VX: Clima institucional	1,000	,579**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	30	30
	VY: Desempeño docente	,579**	1,000
	Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	,001	.	
N	30	30	

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

E. Conclusión:

El valor de Rho de Spearman = 0,579 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Hipótesis específica 1:

El tipo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El tipo de liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi: El tipo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica coeficiente de Rho de Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,611 Valor de P=0,000

		VY: Desempeño docente	D1: Liderazgo
Rho de Spearman	VY: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,611**
		N	,000
	D1: Liderazgo	Coeficiente de correlación	,611**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

E. Conclusión:

El valor de Rho de Spearman = 0,611 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que el tipo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Hipótesis específica 2:

El ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: El ambiente laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi: El ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica coeficiente de Rho de Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,602

Valor de P=0,000

		VY: Desempeño docente	D2: Ambiente laboral
Rho de Spearman	VY: Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000
			,602**
		Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	30
			30
	D2: Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	,602**
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
			.
		N	30
			30

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

E. Conclusión:

El valor de Rho de Spearman = 0,602 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que el ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrata” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

Hipótesis específica 3:

La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrera” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: La remuneración no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi: La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%: $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica coeficiente de Rho de Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,563 Valor de P=0,000

		VY: Desempeño docente	D3: Remuneración
Rho de Spearman	VY: Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,563*
		N	30
	D3: Remuneración	Coefficiente de correlación	,563**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

E. Conclusión:

El valor de Rho de Spearman = 0,563 y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que la remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrera” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.

3.2. Discusión de Resultados

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

En base a los resultados obtenidos en la investigación se ha determinado que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de $r = 0,579$; que demuestra que a un muy buen clima institucional le corresponde un muy buen desempeño docente; o viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones entre ellos se puede mencionar a Pineda, Z. (2015) quien determinó que la realización de esta investigación, permitió evidenciar que uno de los factores que estimulan el buen clima institucional, es la claridad, transparencia y pertenencia en el manejo y distribución de los recursos financieros de la institución, ya que su mala gestión, causa incomodidad en los docentes, lo que afecta su desempeño en la institución. Por otro lado, Vásquez, A. (2015), demuestran que un proceso de monitoreo y acompañamiento se relaciona positivamente a los niveles de desempeño que demuestran los docentes en el cumplimiento de sus funciones, señalando que el desarrollo adecuado de un proceso de monitorio y acompañamiento a los docentes les permite desarrollar e incrementar determinar competencias que fortalecerán su desempeño, dentro del aula y fuera de ella.

En cuanto a la información presentada en el marco teórico se puede mencionar a Chiavenato, 2007; quienes definen al clima institucional como el conjunto de apreciaciones que los miembros de una organización tienen de su experiencia dentro del sistema organizacional. Por otro lado, se tiene a Zarate (2011), que define al desempeño del docente como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Por otro lado, en relación a las sub hipótesis en estas se manifiesta lo siguiente:

En la hipótesis específica 1; se dice que: El tipo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa

“Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se comprueba con el coeficiente de correlación de Rho Spearman obtenido de $r = 0,611$, demostrando así que, a un muy buen liderazgo, le corresponde un muy buen desempeño docente; o viceversa.

En la hipótesis específica 2; se dice que: El ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se comprueba con el coeficiente de correlación de Rho Spearman obtenido de $r = 0,602$, demostrando así que, a un muy buen ambiente laboral, le corresponde un muy buen desempeño docente; o viceversa.

En la hipótesis específica 3; se dice que: La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se comprueba con el coeficiente de correlación de Rho Spearman obtenido de $r = 0,563$, demostrando así que, a una muy buena remuneración, le corresponde un muy buen desempeño docente; o viceversa.

3.3. Conclusiones

-En base a la evidencia empírica se ha determinado que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrera” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se refleja en el coeficiente correlación de Pearson obtenido de $r=0,579$.

-En base a la evidencia empírica se ha determinado que el tipo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrera” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se refleja en el coeficiente correlación de Pearson obtenido de $r=0,611$.

-En base a la evidencia empírica se ha determinado que el ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrera” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se refleja en el coeficiente correlación de Pearson obtenido de $r=0,602$.

-En base a la evidencia empírica se ha determinado que la remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarrera” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012. Esto se refleja en el coeficiente correlación de Pearson obtenido de $r=0,563$.

3.4. Recomendaciones

1. Mantener la identificación del docente con la Institución Educativa, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo.
2. Mantener la comunicación directivo-docente de manera abierta a fin de establecer objetivos claros, concretos y factibles.
3. Mantener un nivel elevado de motivación en el ambiente laboral de forma global y positivamente.
4. Mejorar los incentivos económicos en sus diferentes manifestaciones a fin de evitar disconformidad en los docentes.
5. Es esencial que la Institución Educativa, dentro de su gestión realice una evaluación del clima institucional, para asegurar su proceso y modificar aspectos que no ayudaron al logro de objetivos.

3.5. Fuentes de Información

- Abanto, W. (2013). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje.
- Armengol, C. (2001). La cultura de la colaboración reto para una enseñanza de calidad. Madrid: La Muralla
- Atagua, M. (2010). Tipos de investigación y diseño de investigación. Disponible en: <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>
- Cancino, R. (2015). Acompañamiento pedagógico como estrategia para mejorar el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundaria, Ica- 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Chiavenato, I. (2007) Introducción a la teoría general de la administración. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
- Cuba, G. (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- De la Cruz, E. y Huaman, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Espinoza, A. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética. Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer Zárate – San Juan de Lurigancho – Lima – 2014. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle
- Gajardo, M. (1999) El método hipotético – deductivo. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/32803978/El-metodo-hipotetico-deductivo-es-la-posibilidad-de-derivar-enunciados-a-partir-de-otros>
- Gestión (2017). ¿Por qué es importante gestionar un óptimo clima laboral en las empresas?. Disponible: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importante-gestionar-optimo-clima-laboral-empresas-221046>

- Gómez, V. (2013). Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Tesis de la Universidad Abierta Interamericana; Sede Centro.
- Guarníz, A. (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego; Trujillo.
- Guijarro, R. (2012). Capacitación del programa SÍPROFE-MINEDUC y el desempeño docente de los maestros de décimo año de educación básica del Colegio Fiscal Técnico Emigdio Esparza Moreno de la Ciudad de Babahoyo” (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro; Ecuador.
- Hernández, E. (2014). Clima Labora. 2. Panamá.
- Hernández, Fernández y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw hill
- Juárez, A. (2012). Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao. (Tesis de Maestría) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Perú.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). Administración del Personal en el Sector Público. México, ELIAC.
- López, S., Domínguez, M. y Machado, I. (2014). Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de Nuevo Chorrillo. Tesis de la Universidad Cristiana de Panamá; Panamá.
- Lozado, L. (2013). “Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba”. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana; Ecuador.
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. (Tesis de Maestría) Universidad de San Martín de Porras, Lima – Perú.

- Mendoza, A. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N°9 – Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- MINEDU (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. Extraído desde:http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Disponible en: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Palacios, F. y Vargas, F. (2015). Diagnóstico del clima organizacional en la administración municipal del Alto Baudo, Departamento del chocó y su impacto en el logro de los objetivos institucionales. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.
- Peña, M., Díaz, M. y Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. Revista Internacional Administración & Finanzas. Volumen 8, Numero 1.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola; Lima.
- Pineda, Z. (2015). Gestión de Recursos Financieros y su relación con el Clima Institucional de la Institución Educativa primaria N°22299 “Carlos Cueto Fernandini” de Ica, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Ramos, D. (2016). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa “Máximo De la Cruz Solórzano” de Ica, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Sede Ica.
- Reynaga, J. (2016) El método estadístico.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Subaldo, L. (2012). Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia; España.

- Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo.
- Vásquez, A. (2015).Relación entre Monitoreo y Acompañamiento pedagógico y Desempeño docente en la institución educativa “San Luis Gonzaga” de Ica-2015. Tesis para obtener el grado académico de: Magister en administración de la educación. Universidad César Vallejo. Sede Ica.
- Zárate. D. (2011).Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima”. Perú.

ANEXOS

- Matriz de Consistencia
- Cuestionarios

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA
<p>“Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas.</p>	<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u> ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012?</p> <p><u>PROBLEMAS SECUNDARIOS</u> ¿En qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012? ¿En qué medida se</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u> Determinar en qué medida se relaciona el clima institucional con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u> Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p> <p><u>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</u> El tipo de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra</p>	<p>Independiente: X: Liderazgo Ambiente Remuneración</p> <p>Dependiente: Y: Desempeño Docente</p>	<p>V.I.: Clima Institucional Alto Medio Bajo</p> <p>V.D.: Desempeño Docente Calificación</p>	<p>1. Método: - Descriptivo</p> <p>Procedimiento Correlacional</p> <p>2. Tipo de Investigación: - Correlacional.</p>	<p>Población: I.E.1 Número de docentes 30</p> <p>Muestra: 30</p>

	<p>relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Sala, 2012?</p> <p>¿En qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012?</p>	<p>Identificar en qué medida se relaciona el ambiente laboral con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p> <p>Precisar en qué medida se relaciona la remuneración con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p>	<p>Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p> <p>El ambiente laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p> <p>La remuneración se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Donaire Vizarreta” del Centro Poblado Nuestra Señora de Guadalupe – Salas, 2012.</p>				
--	--	--	---	--	--	--	--



**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA I.E.
JUAN DONAIRE VIZARRETA**

Edad: _____ Sexo: M () F ()

Estimado docente, a continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con una aspa (x) en la que considere exprese mejor su punto de vista (**1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo**). Conteste todas las preguntas con honestidad.

El tiempo programado de la prueba es de 20 minutos. Gracias por su colaboración y tiempo en el desarrollo de la prueba.

Nº	Clima Institucional: Liderazgo	1	2	3	4	5
1	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi institución					
2	Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución					
3	Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar aspectos de trabajo					
4	Mis jefes y demás superiores escuchan mis ideas y comentarios.					
5	Recibo retroalimentación clara por parte de mis jefes acerca del trabajo realizado.					
6	Considero que el trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno					

7	La labor que desempeño es valorada por todos los agentes educativos					
8	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.					
9	Mi jefe me trata con amabilidad.					
10	Frecuentemente reviso con mi jefe mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad.					
Clima Institucional: Ambiente laboral						
11	Me siento a gusto de formar parte de la institución					
12	Existe un ambiente organizado en mi trabajo					
13	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómodamente					
14	La comodidad de mi área de trabajo es óptima.					
15	La comunicación con mis compañeros de trabajo es buena.					
16	Se me dio a conocer apropiadamente mis derechos como trabajador.					
17	Tengo seguridad de conservar mi trabajo.					
18	El puesto que ocupo contribuye a tener una autoestima elevada.					
19	La motivación que poseo propicia me establezca nuevas metas.					
20	Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos personales.					
Clima Institucional: Remuneraciones						
21	Se preocupan por nuestra seguridad personal					
22	En mi trabajo reconocen habitualmente la buena labor realizada					
23	Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
24	Me siento económicamente bien pagado					
25	Me hacen partícipe de la productividad de la					

	institución					
26	Mis remuneraciones son pagadas a su tiempo					
27	No tengo problemas con el sistema de seguro social					
28	Tengo facilidades de pago por capacitaciones					
29	Lo recibido por bonificaciones son las adecuadas					
30	Somos exonerados de ciertos gastos como parqueo					



INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

- a) Lea cuidadosamente cada uno de los ítems.
- b) Responda cada ítem utilizando una "X", en una de las opciones de respuestas, para evaluar el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas.
- c) Todas las respuestas y opiniones emitidas en la encuesta son completamente anónimas.
- d) La escala es la siguiente: **A = Siempre, B = Casi Siempre, C = Algunas Veces, D = Nunca.**

Nº	DESEMPEÑO DOCENTE	A	B	C	D
		1	2	3	4
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.				
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
4	Construye relaciones interpersonales con los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
5	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
6	Elabora la programación curricular, articulando de manera coherente los aprendizajes que se				

	promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
7	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
8	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
9	Desarrolla, colectivamente, proyectos de mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
10	Comparte con las familias de sus estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
11	41. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en el aprendizaje de todos sus estudiantes. 42. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica en la gestión institucional.				
12	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, y las de la escuela				
13	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con las necesidades de los estudiantes.				
14	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, en el marco de su trabajo profesional.				
15	Expresa una opinión informada y actualizada sobre políticas educativas, en el marco de su trabajo profesional.				