

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
ESCUELA DE POSGRADO



**CLIMA INSTITUCIONAL Y PERCEPCION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL
DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, TABLADA DE
LURÍN, LIMA**

Tesis para optar al Grado Académico de
Maestra en Educación, mención en Gestión Educativa

PRESENTADO POR:
CARMELA TONGO GUERRERO

Asesora: YVANA CARVAJAL LLANOS

LIMA – PERÚ
2018

Dedico con mucho cariño a mi congregación, concepcionistas franciscanas de Copacabana, mi madre querida y mis hermanos que me ayudaron con la fortaleza en todo momento.

ÍNDICE

ÍNDICE	VII
Resumen.....	V
Abstract.....	VI
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I.....	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problema específicos	14
1.3. Justificación.....	14
1.4. Limitaciones	16
CAPÍTULO II	18
OBJETIVOS.....	18
2.1. Objetivo general.....	18
2.2. Objetivos específicos	18
CAPÍTULO III.....	19
MARCO TEÓRICO	19
3.1. Antecedentes del estudio	19
3.1.1. Antecedentes nacionales	19
3.1.2. Antecedentes internacionales	25
3.2. Bases teóricas.....	29
3.2.1. Clima institucional	29
3.2.1.1. Aproximación conceptual de clima institucional.....	29
3.2.1.2. Características de clima institucional.....	32
3.2.1.3. Teorías sobre el clima organizacional.....	33
3.2.1.4. Dimensiones del clima institucional	36
3.2.1.5. Metodología para la Medición del Clima Institucional.....	39
3.2.1.6. Clima institucional en instituciones educativas	42
3.2.2. Autopercepción del desempeño docente.....	44
3.2.2.1. Aproximación conceptual	44

3.2.2.2.	Factores que influyen al desempeño docente.	46
3.2.2.3.	Evaluación del autopercepción docente.....	47
3.2.2.4.	Modelos de evaluación del desempeño docente	49
3.2.2.5.	Estándares de desempeño docente	50
3.2.2.6.	Funciones de los estándares de desempeño docente	52
3.2.2.7.	Construcción de estándares de evaluación docente.....	53
3.2.2.8.	Finalidad de la evaluación del desempeño docente	54
3.2.2.9.	Determinación del estándar de la autopercepción del desempeño docente.....	55
3.3.	Definición de términos básicos.....	56
	HIPÓTESIS	60
4.1	Hipótesis principal	60
4.2	Hipótesis específicas.....	60
	CAPÍTULO V	61
	METODOLOGÍA	61
5.1.	Tipo de investigación	61
5.2.	Diseño de Investigación	61
5.3.	Variables	62
5.4.	Población y muestra.....	67
5.4.1.	Población.....	67
5.4.2.	Muestra.....	70
5.4.3.	Instrumentos.....	71
5.4.4.	Procedimientos.....	80
	CAPÍTULO VI	82
	RESULTADOS	82
6.1.1.	Descripción.....	82
6.1.2.	Resultados descriptivos por variables.	83
6.1.2.1.	Resultados para Clima institucional	83
6.1.2.2.	Resultados para dimensiones de Clima institucional	84
6.1.2.3.	Resultados para desempeño docente	85
6.1.2.4.	Resultados para dimensiones de la Autopercepción del desempeño docente.....	86

6.1.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables clima institucional y Autopercepción del desempeño docente	88
6.1.3.1. Prueba de hipótesis	88
6.1.4. Prueba de subhipótesis	90
6.1.4.1. Correlación entre empatía y Autopercepción del desempeño docente ...	90
6.1.4.2. Correlación entre resolución de problemas y Autopercepción del desempeño docente	92
6.1.4.3. Correlación entre trabajo en equipo y Autopercepción del desempeño docente	95
CAPÍTULO VII	98
DISCUSIÓN	98
CAPÍTULO VIII.....	100
CONCLUSIONES	100
CAPÍTULO IX.....	101
RECOMENDACIONES	101
REFERENCIAS.....	102
ANEXOS.....	111
Escala: ESCALA TOTAL DE CLIMA INSTITUCIONAL	118

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

El estudio correspondió a una investigación básica, con diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, transversal. Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta con sus correspondientes cuestionarios para medir el clima institucional y el desempeño docente, instrumentos que fueron sometidos a una validación por jueces expertos y a un proceso de análisis de fiabilidad.

La población estuvo constituida por 160 docentes conformados por ambos sexos de nivel primario y secundario, conformado por dos Instituciones Educativas Públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín, de la cual se extrajo una muestra de 62 docentes.

Los resultados muestran que si existe correlación significativa al 5%, entre las variables clima institucional y desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,680, valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, instituciones educativas públicas.

Abstract

This research aims to determine the relationship between school climate and teacher performance in public educational institutions of the district of Villa Maria Del Triunfo, Tablada of Lurin. The study corresponded to basic research, with no experimental design correlational, descriptive cross. To gather information on the survey technique we were used with corresponding questionnaires to measure school climate and teacher performance, instruments that were subject to validation by expert judges and a process of reliability analysis. The population consisted of 160 male and female teachers made up of primary and secondary educational institutions comprised of two Pubic district of Villa Maria del Triunfo, Tablada of Lurin, from which a sample of 62 teachers was extracted. The results show that there is significant at the 5% correlation between variables institutional climate and teacher performance, as the statistical test for nonparametric Spearman correlation study, whose correlation coefficient reaches the value of 0.680, showing an association value moderate and direct between these variables.

Keywords: institutional climate, teacher performance, public educational institutions.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación entre las variables clima institucional y autopercepción del desempeño de los docentes, intención que es motivado por la necesidad, la calidad de mejorar la calidad de los aprendizajes que reciben nuestros estudiantes y es el desempeño de los docentes una variable que está íntimamente vinculada a la calidad educativa, pero que sin embargo es sensible a muchas variables, entre las cuales el clima institucional presenta indicios razonables de que puede relacionarse con el desempeño docente, Mendoza (2011), motivo por el cual se planteó la hipótesis la existencia de correlación significativa entre dichas variables. Para la hipótesis se desarrolló un diseño descriptivo correlacional para la presente investigación, la que permitió concluir la existencia de una relación directa y significativa entre dichas variables la cual es expresada en términos del coeficiente de correlacional Rho de Spearman, que adoptó un valor que se ubica en el nivel de correlación moderada, lo cual nos permite afirmar que cuanto mejor sea el clima institucional, mejor será el desempeño docente y viceversa.

Esta investigación responde a las demandas que plantea la necesidad de brindar un espacio al docente para reflexionar a partir de su propia percepción sobre la forma como viene desempeñándose hoy en día en sus escuelas. Desde el punto de vista de las políticas educativas planteadas se necesita establecer criterios y procedimientos de evaluación desde la forma como perciben los docentes su actuar profes

ional en la escuela.

Esta investigación se desarrolló en cinco capítulos, los que se describen a continuación:

El capítulo I, contiene el planteamiento del problema, en el cual se describe la situación problemática, se exponen la formulación del problema, el problema general y problemas específicos, la justificación e importancia de la misma.

En el capítulo II, se desarrolló el marco teórico conceptual, que considera los antecedentes de investigación (internacionales y nacionales), las bases teóricas que describen el clima institucional, percepción del desempeño docente, sus características, modelo explicativo y el marco conceptual, asociado a dichas variables.

El capítulo III, contiene el objetivo general y los objetivos específicos planteados para la investigación.

El capítulo IV, contiene la hipótesis general y específica, las mismas que son planteadas en función de la posible correlación entre las variables de estudio.

En el capítulo V, contiene la metodología, tipo y diseño de investigación, unidad de análisis, población de estudio, selección de muestra, tamaño de la muestra, técnicas y recolección de datos, instrumentos, validación y confiabilidad de los instrumentos, criterios de calificación, análisis e interpretación de la información.

En el capítulo VI, se presentan los resultados, análisis e interpretación de dichos resultados correspondiente a los datos obtenidos como producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, para lo cual se utilizó el software Excel 2013 e IBM SPSS 22.

En el capítulo VII, se presenta la discusión de los resultados obtenidos en el capítulo anterior.

En el capítulo VIII, se presentan las conclusiones a las cuales se arribaron producto de los resultados obtenidos y de la investigación en general

En el capítulo IX se hacen las recomendaciones.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En la actualidad existe gran preocupación por evaluar el desempeño de los docentes buscando con ello mejorar la calidad de los aprendizajes que reciben nuestros estudiantes. Se dice que un aspecto va ligado al otro: si se observa un buen desempeño de los docentes entonces se dice que habrá un buen aprendizaje de los estudiantes.

Los maestros juegan un rol importante en la determinación de la orientación a la meta de sus estudiantes, dado que tienen la posibilidad de enfatizar la orientación a la meta de aprendizaje o de rendimiento en los estudiantes. La orientación a la meta del propio profesor influye en su forma de enseñar, más aún si se tiene en cuenta que él es considerado un importante actor en el proceso de crear un clima escolar especial en el salón de clase (Matos, 2005).

El buen desempeño de un docente implica la valoración de su desenvolvimiento en el aula y otros aspectos relacionados al proceso de enseñanza - aprendizaje. Este desenvolvimiento se da dentro de la institución educativa e influye directamente en los estudiantes.

La Evaluación del Desempeño Docente en el Perú se da en el Marco del Buen Desempeño Docente que define los dominios, las competencias y los

desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Minedu (2013)

No obstante la definición y propósitos manifestados en el documento citado en el párrafo anterior, debemos tener en cuenta que el desempeño docente está enmarcado en el concepto de desempeño laboral, al respecto Milkovich y Boudreau (1999) alude al desempeño laboral como un factor unido a las características de cada persona, entre las se pueden indicar las necesidades, cualidades, y habilidades de cada ser humano, que se relacionan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 489)

En el Perú, se busca mejorar el servicio educativo, eso se puede evidenciar con la puesta en marcha de las rutas del aprendizaje y de los mapas del progreso, que permitirían evidenciar los logros de los estudiantes según el ciclo donde se encuentren. Desafortunadamente, el Ministerio de Educación no ha tomado en cuenta, que la profesión pedagógica por su naturaleza genera altos niveles de tensión y comparativamente más tensiones que otras profesiones. Los profesores están expuestos a preocupaciones constantes de cumplir múltiples roles, donde ser facilitador de la enseñanza–aprendizaje es tan solo uno de ellos. Es así que la importancia de la comunicación en las Instituciones Educativas entre los agentes es una cuestión universal y necesaria, por tal razón la comunicación entre las

personas que laboran en una Institución y las buenas relaciones son factores importantes que afectan al ambiente de trabajo participativo y óptimo.

Existen diferentes factores que pueden afectar el adecuado desarrollo de una institución educativa. Algunas de ellas son: la autopercepción frente al ambiente de trabajo, frente a las relaciones con los directivos, con los compañeros de trabajo y la aplicación de nuevas normas legales en el sector educativo que desestabilizan e inquietan el accionar del profesional en educación.

Así mismo, con el desarrollo de las prácticas educativas en diferentes escenarios se ha evidenciado que uno de los factores con más indicios en el hecho educativo es el clima institucional; en tanto afecta a la comunicación y la relación que se dan en el interior de la institución. Las inconsistencias en las relaciones con los propios profesores pueden generar un inadecuado clima institucional, que puede llevar a que los docentes tengan un bajo compromiso frente a su labor pedagógica y en esta medida se vea afectada el proceso de enseñanza aprendizaje es decir, que los estudiantes se puedan ver perturbados en el proceso de su aprendizaje.

Por otro lado, se realiza una gestión tradicional en la que no se promueve un trabajo participativo y total, que congregue voluntades y capacidades del personal que labora en la institución creándose enfrentamientos del personal docente con los directivos, lo que limita, de cierta manera, la gestión: planificación, conducción y evaluación de la dirección educativa.

En nuestra práctica diaria, en los colegios estatales de Villa María – Tablada de Lurín hemos podido evidenciar que el desempeño de los docentes se ve afectado por el clima inadecuado que se da entre los agentes educativos. Se llega a

observar actitudes de indiferencia, apatía, ironía, falta de tolerancia, enfrentamientos entre los grupos existentes, indiferencia a las actividades extracurriculares que se desarrollan en la institución.

Consideramos que el ambiente social y organizativo (clima institucional) en que se desenvuelve el docente tiene una vinculación con la autopercepción del desempeño de los docentes en el aula, en tanto afecta a la comunicación y la relación que se dan en el interior de la institución. Los problemas en las relaciones con los propios profesores pueden generar un inadecuado clima institucional , que puede llevar a que los docentes tengan un bajo compromiso frente a su labor pedagógica y en esta medida se vea afectada el proceso de enseñanza aprendizaje es decir, que los estudiantes se puedan ver perturbados en el proceso de su aprendizaje.

Esta realidad problemática observada empíricamente nos lleva a deducir que los trabajadores laboran sin ninguna motivación, lo que repercute en los resultados y la calidad de los servicios que presta la institución. Consideramos que este tema de investigación es de mucho interés, ya que permitirá conocer y puntualizar la influencia del clima institucional que no se han desarrollado para que se pueda dar un buen desempeño de la organización educativa.

Por todo lo manifestado consideramos plantearnos la siguiente interrogante de investigación:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín?

1.2.2. Problema específicos

- ¿Qué relación existe entre el clima institucional en la dimensión: empatía y autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín?
- ¿Qué relación existe entre el clima institucional en la dimensión: resolución de conflictos y autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín?
- ¿Qué relación existe entre el clima institucional en la dimensión: trabajo en equipo y autopercepción del empeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín?

1.3. Justificación

El presente estudio nos permitirá conocer el nivel de desempeño de los docentes desde la visión de cómo él mismo la percibe y cómo ésta se relaciona con el Clima institucional. Es muy importante en nuestro entorno conocer como el docente auto percibe su propio desempeño a través del Clima institucional.

Los principales beneficiarios de los resultados serán los docentes en la medida que los invitará reflexionar y tomar decisiones con respecto su desempeño.

Pedagógicamente permitirá identificar algunos aspectos del desempeño autopercebido que pueden ser abordados y trabajados en procesos de capacitación.

A partir de la información obtenida podremos determinar que el desempeño del docente está directamente relacionado con el Clima institucional, a partir de ello aportar a las líneas de acción en educación.

Los resultados nacen de la aplicación de los instrumentos, pero una vocación más amplia, pretende aportar a la mejora de la gestión elaborando protocolos para mejorar la gestión de las instituciones educativas, al demostrar la importancia del Clima institucional para el buen desempeño docente.

La presente investigación tuvo gran importancia porque intenta conocer la relación entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente en las instituciones educativas de Villa María del Triunfo Tablada de Lurín. El desempeño docente no viene de forma aislada, es parte de un conjunto de condiciones que se debe reunir como el espacio físico, social y organizativo en el que se desenvuelve el docente.

En los tiempos actuales, se aprecia un alarmante aumento de docentes con diverso desajustes y dificultades a nivel cognitiva para asumir un rol formativo, que repercute, por supuesto, sobre las relaciones interpersonales y la productividad laboral. El trabajo de investigación, en el aspecto teórico y

en base a los resultados que presenta, contribuirá al conocimiento científico a través de las conclusiones y recomendaciones que se formulan en la presente investigación, y sobre todo, con el conocimiento de la relación que existe entre el clima institucional y la percepción del desempeño docente de las Instituciones Educativas de Villa María del Triunfo Tablada de Lurín.

Aportes de estudio de la investigación

Nivel teórico

Esta investigación fortalece los trabajos teóricos interdisciplinarios que postulan la buena educación como el resultado de la interrelación e interacción de varios factores que, en su estado óptimo, se combinan para conformar ecosistemas educativos sanos. Entre estos, el buen clima institucional aparece como un resultado multicausal; donde la autopercepción positiva del desempeño docente cumple un papel estratégico y preponderante.

Nivel práctico

A nivel práctico, este trabajo demuestra, con un grado razonablemente alto de consistencia, que las pruebas estándar de medición de la calidad docente, para mejorar en eficacia, amplitud y fiabilidad, deben complementarse con instrumentos de recojo de la autopercepción del desempeño docente, diseñados por las propias instituciones educativas; sobre todo, al corroborar esta investigación, que el clima institucional mantiene una relación directamente proporcional con la autopercepción del desempeño docente.

1.4. Limitaciones

La presente investigación presentó las siguientes limitaciones:

Los obstáculos encontrados con respecto al tema, se dieron por la dificultad encontrada en cuanto a investigaciones realizadas en las distintas universidades que existe en Lima Metropolitana por razones de tiempo y poco acceso a las bibliotecas, sus horarios para invitados, son grandes limitantes.

Otra restricción importante de la investigación fue referente al tema económico ya que debido a ello, no permitió ampliar el universo para incluir a más Instituciones Educativas para realizar el trabajo de investigación, así como la falta de facilidades en tiempo por las instituciones de donde se labora para realizar investigaciones.

Impedimento por parte de la dirección para aplicar los cuestionarios ya que existe un celo o recelo en dar a conocer la marcha de trabajo de su institución.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y la autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

2.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación entre el clima institucional, dimensión: empatía y la autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.
- b) Determinar la relación entre el clima institucional, dimensión: resolución de conflictos y la autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.
- c) Establecer la relación entre el clima institucional, dimensión: trabajo de equipo y la autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

En esta investigación se aplicó una metodología de Correlación de Spearman Brown, como análisis estadístico descriptivo - comprensivo de los instrumentos: Clima Institucional y Autopercepción del Desempeño docente, siendo estos, fuente directa entre ambas variables.

3.1. Antecedentes del estudio

Las indagaciones que se ha realizado en diversas fuentes de información han sido en forma global y para ello hemos considerado antecedentes internacionales y nacionales para tener un mejor enfoque con respecto a estudios previos de nuestras variables, la cual les presentamos a continuación.

3.1.1. Antecedentes nacionales

- a) Frías (2003) en su investigación titulada "Clima Organizacional entre grupos de docentes secundarios de una Unidad de Servicios Educativos de Lima Metropolitana" El objetivo de esta investigación fue describir y comparar el clima en una muestra conformada por 100 docentes de la unidad de servicios educativos, en función a características socio-demográficas, tipo de muestreo intencional. Empleó como instrumento la escala de Clima Social en el trabajo (WE) de Trickett & Moos, que fue validada por la técnica de validez de contenido por (Villavicencio 2003).

Los principales resultados obtenidos de acuerdo a las características socio-demográficas se halló que en función a la característica de sexo, solo se observó que las mujeres presentan percepciones con tendencia favorable solo hacia la sub-escala Presión. Para la característica edad no se halló diferencias a nivel sub-escalas, más si por las dimensiones, en el que se observa que los docentes de 35 a 39 a años presentan percepciones con tendencia desfavorable hacia la II dimensión: Autorrealización. Para la característica grado de instrucción, no se evidenció diferencias en ninguna sub-escala. Para la característica estado civil, los docentes solteros evidencian percepciones con tendencia favorable solo hacia la sub-escala Cohesión. Para la característica Condición Laboral, los docentes contratados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala: Presión; mientras que los docentes nombrados evidencian percepciones con tendencia desfavorable sólo hacia la sub-escala Innovación y para la característica Tiempo de servicio, los docentes con menos de 1 año de Tiempo de servicio evidencian percepciones con tendencia favorable hacia la sub-escala Cohesión.

- b)** Molocho (2009) plasmó en la investigación titulada: Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima sur-2009. El presente trabajo de investigación está orientado a explicar la influencia que tiene el clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima Sur. Es una investigación de tipo descriptivo-explicativo utilizando el diseño

correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de clima organizacional y gestión educativa, a través de muestreo no probabilístico. Se eligió una muestra de 07 integrantes Del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, 02 del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y 04 del órgano de control, a quienes se les aplico mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con La presente actividad se logró conocer los factores determinantes del clima institucional que influyen en la gestión de La sede administrativa de la Unidad de gestión local N° 01 del cono Sur de Lima.

- c) Damián y Villarreal, (2010) realizaron una investigación titulada: Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica. Se planteó como objetivo determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza. Fue un estudio de tipo descriptivo deductivo. Se trabajó con 38 docentes de la Facultad Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica. Se aplicó notas de campo, análisis documental, observación directa, entrevistas y cuestionarios. Se concluyó que el nivel de la Inteligencia Emocional en los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición, es bueno pero falta aún desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales. Los problemas de tener bajos

niveles de inteligencia emocional sería déficit en el bienestar físico y psicológico, disminuye la calidad de relaciones interpersonales, descenso en el rendimiento académico y desempeño docente. El principal agente responsable de la educación emocional de los hijos es la familia; el problema del fracaso escolar no se debe a una falta de capacidad intelectual, sino a dificultades asociadas a experiencias emocionalmente negativas que se expresan en un comportamiento problemático y conflictos interpersonales.

- d)** Sacca (2010) ejecutó la investigación titulada: “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres. Se planteó como objetivo determinar y evaluar si existe relación entre el clima Institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres. Fue un estudio de tipo básico Diseño no experimental y de corte transversal. Se trabajó con profesores a tiempo completo, miembros del consejo técnico asesor, director, profesores por horas, estudiantes de primaria y secundaria. Se aplicó la observación, y la entrevista informal. Se concluyó que existe relación entre clima institucional, los recursos humanos, en los sistemas abiertos en los procesos internos y el desempeño académico de los docentes de los centros educativos Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres.

- e) Mendoza (2011) elaboró la investigación titulada: Relación entre Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas. Tuvo como propósito principal establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en Instituciones Educativas Estatales del distrito de Bellavista, Callao. Se trabajó con una muestra aleatoria de 210 estudiantes de ambos sexos del quinto año de educación secundaria de las Instituciones Educativas: Dora Mayer, Emma Denma, General Prado, Callo, Rafael Belaunde, Andrés A. Cáceres y Francisco Izquierdo Ríos, pertenecientes al distrito de Bellavista. Se aplicaron la escala de Clima Organizacional (EDCO) elaborada por Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (2005) y el cuestionario sobre Evaluación del Desempeño Docente, elaborado por Morales (1989).
- f) Zarate (2011) fomenta en la investigación “Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia. Lima”. El propósito de la investigación es contribuir a las organizaciones de las Instituciones Educativas al desempeño de la labor directriz del director y su trabajo en forma paralelo con los docentes, que el esfuerzo unido contribuirá a la labor pedagógico con los alumnos y al clima institucional. Siendo posible la unión univoca, Director–docente en el éxito de la institución educativa será un gran impulso en la educación del Perú. Fue un estudio con un enfoque cuantitativo no experimental y el tipo de diseño es el descriptivo transaccional o transversal. Se trabajó con directores, docentes y alumnos de las 23 instituciones educativas de primaria de menores del distrito de Independencia de Lima. Se aplicó

encuestas con cuestionarios para los directores y los docentes, además de un cuestionario para los alumnos, estos instrumentos sirvieron para conocer el liderazgo del director y el desempeño docente respectivamente. Se concluyó que la relación entre liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel primario se muestra con aceptación. Se concluye con un alto de correlación lineal entre liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.

- g) Álvarez (2012), realizó la investigación titulada "La Cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología, abril-agosto 2001". Se planteó el siguiente objetivo Analizar la importancia de la cultura y clima institucional como factores determinantes en la eficacia del personal en el Instituto de Oftalmología, Identificando los principales problemas laborales y su influencia en el grado de satisfacción del paciente. La metodología se basó en el uso de herramientas de las ciencias de Psicología y Estadísticas, instrumentos cualitativos y cuantitativos, entrevistas individuales, un taller de dos días con el Director del Instituto, jefes departamentales y de oficinas. El estudio realizado entre abril y agosto del 2001, es prospectivo; el diseño es no experimental de tipo descriptivo–explicativo. La muestra fue de 137 trabajadores y 300 pacientes. Utilizó un cuestionario modificado de Justo Villafaña, elaborado con base en el cuestionario de Likert. También realizó un sondeo a 20 trabajadores previo a la encuesta. Sus conclusiones fueron: La Cultura del Instituto es desequilibrada, porque el área operativa de la organización no guarda coherencia alguna con sus creencias y

valores, lo que ha desencadenado que los grupos de referencia y auto proteccionistas, identificados a través del respeto a las reglas internas y culpabilidad sienten temor a represalias, oportunismo y control. Se evidencia resistencia al cambio por el estilo de liderazgo, la organización no permite desarrollo pleno de la cultura.

3.1.2. Antecedentes internacionales

- a) Martínez (2000) realizó una investigación titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz Universidad del Zulia, Venezuela”. Esta investigación tuvo como objetivo explicar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de LUZ. Es una investigación de tipo descriptiva correlacional-analítica. La población estuvo constituida por el Jefe de Departamento de Preescolar, los docentes adscritos al mismo, y alumnos cursantes del noveno semestre de Educación Preescolar. Los instrumentos utilizados fueron: Una entrevista al Jefe del Departamento conformada por treinta y cinco (35) interrogantes de tipo abierta; un cuestionario para los docentes adscritos al Departamento de Preescolar, conformado por cincuenta y cuatro (54) preguntas y un cuestionario dirigido a alumnos del noveno semestre, conformado por dieciséis (16) ítems, los cuales fueron validados por el juicio de tres (03) expertos, con una muy alta confiabilidad reflejada en un índice de 0.91 para el clima organizacional y 0,92 para la variable desempeño laboral (Coeficiente Alfa Cronbach). Los resultados determinaron la relación existente entre el clima organizacional

y el desempeño laboral de los docentes adscritos al Departamento de Educación Preescolar de Luz, se calculó el Coeficiente de Pearson para determinar la correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño laboral, el cual dio como resultado 0,269, determinándose una correlación positiva débil, lo que indica que el clima organizacional influye débilmente en el desempeño laboral de sus docentes.

- b)** Martínez (2002) ejecutó la investigación titulada: “La evaluación de los docentes para revalorar su perfil de Desempeño en la escuela primaria”. Se planteó como objetivo revisar los procesos de evaluación del desempeño docente en la Escuela Primaria en el marco de la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB) 2009. Esta investigación es de tipo descriptiva. Se trabajó con supervisores, directivos, pares académicos y estudiantes. Se aplicó encuestas, utilizando entrevistas y cuestionarios. Se concluyó en que la evaluación del desempeño docente, desde el enfoque por competencias, precisa del diseño de una nueva instrumentación valorativa del desempeño profesional de los profesores del nivel primaria, ya que apoyaría de manera importante las nuevas metodologías implicadas en los nuevos programas educativos. La forma en la que actualmente se evalúa el desempeño docente debe revalorarse porque no está acorde con las exigencias educativas actuales en las que el enfoque por competencias se está aplicando en este momento en el nivel primario a través de la Reforma 2009.
- c)** Nieves (2003) efectuó la investigación titulada “Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, Estado

Aragua- Venezuela" (UPEL). Con esta investigación se estableció la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Edo. Aragua. Esta investigación fue de tipo descriptiva - correlacional de corte transversal o transaccional. El instrumento aplicado fueron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas Escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores, al igual que sus niveles de confiabilidad. La población estuvo conformada por docentes y estudiantes del Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay. Los resultados, en general indicaron que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos.

- d)** Lamoyi (2009) en su investigación titulada "Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo, en escuelas secundarias de Tabasco". La investigación tuvo como objetivo recoger las percepciones de los individuos referentes a las creencias, a su sentido de comunidad y al liderazgo directivo y medir el clima organizacional. Fue una investigación de tipo descriptiva correlacional. Para ello utilizó la encuesta con el fin de conocer las percepciones de los profesores, a través de un cuestionario con reactivos redactados en términos fácticos y evaluados en escala de 1 a 6. La investigación fue realizada en las escuelas secundarias generales y técnicas del estado de Tabasco. La población la integraron 128 escuelas secundarias generales y técnicas, que funcionaron durante el ciclo escolar estudiado Sus

resultados revelaron: En relación sobre la dimensión de creencias compartidas se encontró que sólo el 33.30% de ellos perciben que dentro de la escuela se comparte la misión y los objetivos. En cuanto a la creencias sobre la capacidad de los estudiantes, los resultados revelaron que el 72.36% de los profesores consideran que los alumnos no poseen la capacidad óptima de aprendizaje. El 81.31% de ellos, cree que los alumnos, de secundaria no son capaces de alcanzar los objetivos de las asignaturas que integran el plan de estudios de la educación secundaria. Cabe destacar que existe un 71.6% de correlación (correlación significativa al 0.01), entre la sub dimensión de creencias sobre los propósitos de la escuela y la percepción de éxito de los alumnos en relación con los conocimientos que deben adquirir en la secundaria. Esto quiere decir, que a medida en que aumenten las creencias de los profesores sobre el propósito de la escuela, se incrementará la percepción de logro de los estudiantes. En cuanto al nivel adecuado de preparación para el aprendizaje con el que ingresan los alumnos, los resultados fueron aún más desalentadores, sólo se encontró que el 9.88% considera que los alumnos tienen un óptimo nivel de preparación al ingresar a la secundaria. Con referencia a las creencias de los profesores sobre el comportamiento de los alumnos dentro de la escuela, el 66.80% de ellos percibió que existe indisciplina dentro y fuera de las aulas. Al evaluar el comportamiento del grupo docente dentro de la escuela, para prevenir o disminuir la indisciplina dentro del salón de clase, el 50.87% de los profesores consideraron óptimas las acciones que realizan para prevenir la

indisciplina. Estas acciones referidas a la actitud favorable que muestran por atender a sus alumnos, la atención que prestan a las inasistencias de sus alumnos y las prácticas pedagógicas que promueven la comunicación y los aprendizajes.

- e) Kahr (2010) realizó la investigación titulada: “Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva”. Se planteó como objetivo describir los factores vinculados a la gestión escolar que inciden en el clima institucional favorable en la escuela. La investigación es de tipo cualitativa. Se trabajó con docentes de los tres niveles: inicial, primaria y secundaria y a directivos. Se aplicó entrevistas a docentes y directivos de distintas instituciones educativas. Se concluyó en que el clima institucional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. El rol del directivo tiene gran relevancia en la generación de climas institucionales adecuados ya que se encuentran capacitados para mejorar a través de su actuación en cuanto a organización, coordinación e integración del equipo de trabajo.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima institucional

3.2.1.1. Aproximación conceptual de clima institucional

Gongalves (2001), lo define el clima institucional como un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.

El clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de Trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento. Los factores del clima sugieren mucho sobre la manera como se desarrolla el Proceso de dirección en la institución pues es una variable que afecta sus resultados; así la productividad, la calidad, la creatividad y la satisfacción de las personas que tiene que ver con el clima.

El término de Clima organizacional comenzó a hacerse popular en la década de 1960. Taguiri (1968) ofrece varios sinónimos, como atmósfera, condiciones, cultura y ecología. Por su parte Forehand y Von Gilmer (1964) ofrecen una definición más completa: es el “conjunto de características que describen a una organización, proponen las siguientes:

- a) La distinguen de otras organizaciones
- b) Son relativamente perdurables a lo largo del tiempo
- c) Influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Eligen estas propiedades de definición en un esfuerzo por centrar el análisis en las características de la variación organizacional que se pueden especificar, evaluar e incorporar en la investigación empírica. Sin embargo Tauguiri (1968) lamenta que esta definición todavía conceda excesiva atención a la organización en su conjunto y que no ponga suficiente énfasis en las percepciones individuales de sus integrantes. (Von Haller 1977) reconoció la utilidad de describir las compañías en términos de personalidades humanas. Por tanto se refiere a empresas ascendentes, indiferentes y ambivalentes, creían que, al igual que la cultura, el clima puede evaluarse considerando desde cosas pequeñas hasta grandes: un memorando, el logotipo de la

empresa, etc. Al intentar definir el término Clima, muchos investigadores citan a Forehand y Von Gilmer (1964), cuya definición del clima se refería a su capacidad de distinguir entre organizaciones tras perdurar en el tiempo e influir en el comportamiento de los empleados. Sin embargo, se observó que el concepto era ambiguo, impreciso y controversial. Los problemas fundamentales en la aclaración conceptual eran en el sentido de si había que considerar el clima en términos de las características objetivas (físicas o estructurales) de la organización o de la reacción subjetiva (de percepción) respecto a la organización.

(James y Jones 1974) sugieren que se debe utilizar el término clima psicológico con el fin de destacar que se trata de las interpretaciones cognoscitivas agregadas de la mano de obra organizacional que surge de la experiencia en la organización y hacer una representación del significado implícito en las características, los acontecimientos y los procesos organizacionales.

Rousseau (1988) obtuvo una cronología útil de las definiciones del clima organizacional que permite comparar y contrastar los distintos conceptos. La falta de límites que diferencien el clima de que no es, es algo de lo que no se puede suprimir las investigaciones sobre el clima, al hacer que los investigadores se enfoquen ya sea sólo en las percepciones del contexto (que eviten mencionar el concepto de clima, como en el caso de las investigaciones acerca de la motivación y liderazgo) o rechacen su relevancia para el estudio de las organización. Sin embargo, el clima, como concepto, evidentemente tiene fronteras específicas que lo diferencian de otras características y

percepciones. Dos atributos constantes de definición del clima persisten en sus diferentes concepciones: es una percepción y es descriptivo. Las percepciones son sensaciones o comprensiones que experimenta una persona. Las descripciones son la referencia que hace el individuo de tales sensaciones. De acuerdo a Castellanos, (2012), el clima organizacional se refiere a las cualidades, propiedades normalmente permanentes del medio laboral que son percibidas y vivenciadas por los miembros de la organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo (psicología del trabajo para relaciones laborales,) este clima se presenta en los diferentes trabajos, de manera interna dentro del lugar de trabajo y la externa del cómo se muestran estas organizaciones dentro de la sociedad que se demuestra con la calidad y productividad de su labor.

3.2.1.2. Características de clima institucional

El clima institucional presenta características que hacen de este un tema de creciente importancia en las organizaciones laborales, empresas y en particular ahora en las instituciones educativas, siguiendo el planteamiento de Castellanos, (2012) podemos resumirlas en las siguientes:

- a) Multidimensionalidad, pues constituiría un error delimitar el clima a una variable o a un reducido número de estas. El clima es la percepción resultante de la interacción de los aspectos objetivos de la organización, tales es el caso de su estructura y de los procesos y a su vez del comportamiento de su integrantes.
- b) Continuidad, que postula que el clima tiende a mostrar continuidad en el tiempo, lo cual no significa que no sufre alteraciones o modificaciones,

por factores capaces de perturbar una organización. Cada organización posee un clima que el propio, presentando variaciones de un departamento a otro, por este motivo resulta útil al momento de realizar diagnósticos, analizar la organización en general y su área en particular. Los datos obtenidos de esta manera, permitirán la aplicación de correctivos ante las necesidades puntuales.

- c) El clima institucional incide en la disposición con respecto al trabajo, cuando el clima es percibido como favorable, las personas sentirán mayor estímulo a participar activamente en el cumplimiento de sus funciones, contrariamente un clima asumido como negativo contribuye a generar mayor dificultad en el desarrollo de los procesos organizacionales, por lo que se puede afirmar que el clima repercute sobre el comportamiento de los integrantes de la organización.
- d) El clima organizacional es bidireccional en la medida que los integrantes de la organización son influenciados por el clima y estos a su vez influyen en su mantenimiento o transformación, a través de sus comportamientos y actitudes.

3.2.1.3. Teorías sobre el clima organizacional

El constructo de clima organizacional se ha ido consolidando en el tiempo, Brunet, (2004) señala que la teoría del clima organizacional, o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa.

En la teoría de Sistemas, Likert, (citado por Brunet, 2004) plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y en parte, por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de esta. Lo que cuenta es cómo ve las cosas y no la realidad subjetiva.

Likert, (citado por Brunet, 1997) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones, el clima de tipo autoritario y el paternalista.

El Clima de tipo autoritario con tendencia al autoritarismo y la explotación se caracteriza porque no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Un segundo tipo de Clima tipo autoritario es el paternalista, que se caracteriza porque la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman

en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

El Clima de tipo participativo Consultivo se caracteriza porque en él la dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo–participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los

objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

3.2.1.4. Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones del clima institucional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

No existe al respecto una posición única así tenemos que Litwin y Stringer (1979) proponen la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Las cuales son:

- a) Estructura: Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
- b) Responsabilidad: Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

- c) Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.
- d) Desafío: Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.
- e) Relaciones: Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- f) Cooperación: Existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, es decir el énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.
- g) Estándares: Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
- h) Conflictos: Los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
- i) Identidad: Tiene un sentimiento de pertenencia a la organización y que es valorado como un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. Sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Goleman (2000) y Alles (2007), se refieren a la dimensiones del clima institucional en términos de empatía, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Siendo la empatía la habilidad de saber lo que siente otro, para lo cual entra en juego en una amplia gama de situaciones de la vida, desde las ventas y la administración hasta el idilio y la paternidad, pasando por la compasión y la actividad política. La ausencia de empatía también es reveladora, existe en psicópatas criminales, raptos y abusadores de niños. Las emociones de la gente rara vez se expresan en palabras; con mucha frecuencia se manifiesta a través de otras señales, la clave para intuir los sentimientos de otro está en la habilidad para interpretar los canales no, los ademanes, la expresión facial. (Goleman, 2000, p. 109).

La empatía se construye en nuestras conciencias, estando disponibles a abrir nuestras emociones y al de los demás, seremos más hábiles a interpretar los sentimientos de los demás

El conflicto en si no es mal, lo que puedes ser malo o bueno es como se resuelve. Esto que parece una verdad muy simple, no siempre se ve de este modo en el actuar cotidiano de las organizaciones. El conflicto puede ocurrir con un empleado, entre individuos o grupos, y con organizaciones competidoras. El proceso de resolución de conflictos tiene los siguientes pasos: Racionalizarlo, analizarlo, asumirlo, diseñar varias estrategias posibles, elegir una estrategia posible, ejecutar la estrategia y controlarla (Alles, 2007, p. 339)

Los miembros de la organización, tanto iguales como superiores, deben aceptar las opiniones, las discrepancias y no temer a enfrentar y solucionar los problemas, haciendo énfasis en sacar a la luz los problemas y que no permanecen escondidos y que puede llevar a problemas más serios.

El trabajo en equipo se constituye en la disposición individual de cada integrante para unir conocimientos, habilidades y experiencias de manera armónica con el fin de coordinar esfuerzos dirigidos a la consecución de una meta común. Los equipos de trabajo que generan excelente resultados son aquellos en que prima un ambiente laboral agradable, mediante la comunicación, relaciones cordiales y alto sentido de respeto y colaboración.

De acuerdo a la realidad actual, toda Institución Educativa u organización requiere de un trabajo conjunto de sus miembros que al unificar esfuerzos de manera eficaz, este en las condiciones de realizar con éxito la misión que le ha sido encomendada. Nuestra tarea según el sistema educativo es formar equipos efectivos que dé como resultado el mejoramiento de la calidad educativa.

3.2.1.5. Metodología para la Medición del Clima Institucional

La medición y análisis de clima Institucional implica, en primera instancia, definir el modelo teórico a utilizar. Este permite precisar los objetivos y determinar las variables que resultan de tal modelo; además, explicar los aspectos básicos en que se fundamenta el modelo teórico, construir la herramienta (encuesta), proponer un sistema para la recolección de datos y precisar el manejo que se va a dar a la información obtenida mediante la

encuesta y de esta forma analizar e interpretar los resultados. La información que se obtiene mediante la aplicación de la encuesta debe ser de calidad, pues significa la importancia de su confiabilidad; por ello, es vital tener presente la forma como se aplica. La medición y el análisis del clima organizacional puede hacerse desde diferentes perspectivas: desde grupos pequeños que pueden corresponder a un área de trabajo o a una pequeña empresa, hasta la totalidad de la empresa. Así mismo, la información podrá congregarse por grupos de empresas pertenecientes a sectores particulares, teniendo en cuenta que cada unidad de análisis es diferente con relación a sus similares y cada clima puede ser diferente. La medición y análisis del clima organizacional es un insumo básico para definir intervenciones concretas orientadas a su mejoramiento. Por tal razón, esta actividad debe realizarse con una periodicidad que a partir de la comparación permita observar y analizar los cambios del mismo. Esto significa que las organizaciones deben hacer esfuerzos por utilizar la misma herramienta en el tiempo. No es comparable el uso de herramientas diferentes, puesto que el modelo teórico que sustenta la herramienta es diferente en su tipología o en su dimensión debido a la variedad de propuestas al respecto. El punto de partida es el individuo, él es la fuente primaria de información debido a la percepción que tiene del clima de la organización sobre aquellos aspectos referidos en la encuesta que corresponde al modelo propuesto por los investigadores, consultores y/o área de gestión humana. En este propósito, es importante tener en cuenta la posibilidad de hacer un censo (que involucra el total de personas) o, en su defecto, seleccionar una muestra representativa teniendo en cuenta los

procedimientos estadísticos que determinen el margen de error sobre la información obtenida. Es deseable aplicar la encuesta a toda la población y solamente en casos especiales (por ejemplo, el tamaño, el tiempo de recolección de información o dificultades en la aplicación de la encuesta debido a horarios) acudir al muestreo. Los datos se obtienen a nivel individual y mediante la agregación se consiguen inferencias en un nivel superior, como la organización y/o un sector de ella. El clima de la organización y/o del sector empresarial es el resultado de agrupar las percepciones individuales. Estas pueden ser de personas que comparten espacios físicos en el trabajo, el mismo jefe o la misma unidad de trabajo. Medir el clima permite construir modelos sobre el significado psicológico que los individuos identifican en el trabajo y que comparten tal percepción del ambiente del mismo (grupos informales, miembros de los sindicatos, entre otros).

De esta forma, en una organización existen diferentes climas que corresponden a cada unidad de análisis: grupos formales o informales, áreas en las que se encuentra organizado el trabajo y la empresa total. En este orden de ideas, el análisis del clima total enmarca a la organización como un sistema, que a su vez tienen diferentes subsistemas, cada uno de ellos con su clima particular.

Butterfield (1978) se refiere al clima como una propiedad de los subsistemas, el cual es independiente del clima de otros subsistemas organizacionales. Puede concluirse que en la medición del clima organizacional los autores han hecho uso preferentemente de la técnica primaria del cuestionario en la modalidad de encuesta. James y Sells (1981) señalan como beneficios del uso

del cuestionario la posibilidad de obtener información directa de las personas de la organización; estandarizar la información sobre las variables y preguntas es fácil y permite agilidad; por último, se obtiene datos e información suficiente referida al universo de investigación.

3.2.1.6. Clima institucional en instituciones educativas

El Clima Institucional en las organizaciones educativas es un resultante de numerosas interacciones personales y planteamientos organizativos. La construcción del clima institucional se sustenta en diversos factores como: Forma de organización de las instituciones, posición jerárquica del individuo y remuneración, factores personales de los integrantes de la comunidad educativa: personalidad, actitudes y nivel de satisfacción, forma de resolver conflictos.

Algunos estudios destacan que: el concepto de clima tiene un carácter multidisciplinar y globalizador. En él influyen numerosas variables: estructura organizativa, tamaño, formas de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (profesores, alumnos, etc) comunidad en la que está integrado el propio centro.

Mención aparte merece el desempeño del director como un aspecto importante en la formación del clima institucional de la Institución Educativa no que a su vez no descarta la responsabilidad de los docentes.

Por ejemplo en el director juega un papel importante en la conformación del clima organizacional su liderazgo y su capacidad organizativa, su

conocimiento de sus deberes funcionales, el tipo de relaciones interpersonales que pone en práctica los docentes, alumnos, personal administrativo y padres de familia.

Según (UNESCO, 2011), el director debe crear un clima propicio donde los agentes de la comunidad educativa se sientan libres y comprometidos con el logro de los objetivos y metas institucionales. Así mismo deberá crear condiciones de respeto, participación, y buena comunicación estas condiciones son fundamentales en la toma de decisiones y ejecución de las acciones.

El factor de clima organizacional o institucional es una variable condicionante que repercute positiva o negativamente en el desarrollo del proceso educativo. Se debe tener en cuenta la gestión de recursos y personas tomando en cuenta el máximo rendimiento con el menor uso de los recursos, buscando la máxima eficiencia y eficacia para lograr la misión y la visión propuestas en la Institución Educativa

Un buen clima organizacional genera un ambiente proactivo en la institución educativa, de cooperación, de identificación, de compromiso y activa participación en la gestión escolar, en la toma decisiones institucionales como en la ejecución de las acciones institucionales, como en la ejecución de las acciones para lograr los objetivos propuestos y las metas definidas.

Las instituciones educativas públicas deben generar espacios de: Respeto mutuo, creativa y activa participación, buena comunicación, relaciones interpersonales democráticas.

Los docentes deberíamos crear un clima y un entorno apropiado para el desarrollo del proceso educativo, logro de objetivos, para generar un ambiente de seguridad y confianza y a través de ella se cree un ambiente de aprendizaje seguro, cálido y estimulante entre los miembros de la comunidad educativa.

Aspectos que se deben tomar en cuenta para generar espacios de clima organizacional favorable son: Acogida, trato respetuoso, considerar los errores positivamente, espacios de trabajo atractivo, expectativas positivas, reglas de convivencias consensuadas, trabajo en equipo.

Es esencial en el trabajo educativo es sentirse escuchados, que se implementen acciones a partir de las opiniones, que la institución se interese por el bienestar de la gente que trabaja en ella.

Entonces el clima institucional educativo tiene que ver con el adecuado trato interpersonal entre directivos, profesores, padres de familia y alumnos y que conlleva a mejorar la calidad laboral, mayor compromiso e identificación con la institución educativa, mayor productividad educativa, eficacia, eficiencia en la institución educativa, desarrollo pleno de la persona.

3.2.2. Autopercepción del desempeño docente

3.2.2.1. Aproximación conceptual

El éxito de una Institución es imposible de conseguir sin la excelencia de los que la integran. Dicha excelencia no sólo es académica, ni técnica; implica un conjunto de habilidades llamadas destrezas que le permitan ser eficientes y eficaces en el logro de los objetivos.

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da características muy particulares en su forma de realizarse.

Para Báez (2008) el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución (p. 25).

Lo que define el desempeño es la evaluación del desempeño del individuo y que para maximizar la motivación, la gente necesita percibir que el esfuerzo que ejerce, conduce a una evaluación favorable del desempeño y que esta guiará a las recompensas que valorara (Peña, 2002).

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

Desempeño: significa cumplimiento del deber, de funciones, estas funciones van más allá de las funciones técnico administrativas, se refieren al micro administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases.

En este sentido, el docente debe planificar, lo que supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos y

evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil.

Bajo esta concepción definiremos desempeño docente 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.

3.2.2.2. Factores que influyen al desempeño docente.

Son muchos los factores que influyen en el desempeño docente y que tienen influencia significativa. Algunos de ellos son los siguientes:

- a) Formación y capacitación permanente de los profesores.
- b) Motivación, relación profesor-alumno, vinculación escuela-familia.
- c) Perfil y condiciones laborales.
- d) Organización y clima institucional.

e) Uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas.

Cabe mencionar algunos estudios e investigaciones que evidencian la importancia del docente para la obtención de buenos resultados en los aprendizajes de los alumnos; entre ellos los de Ingvarson, Meiers y Beavis (2005) que revelan la relación entre el tipo de certificación de los docentes y los aprendizajes de los alumnos.

Cuba (2008) comenta, la formación del maestro en Perú, ha de estar centrada en su papel como sujeto protagonista de la enseñanza y en su responsabilidad social frente a los estudiantes. El indica que no existen maestros porque sí sino porque tenemos generaciones que requieren ser formadas, y la docencia es una función social profesional.

3.2.2.3. Evaluación del autopercepción docente

Báez (2008) manifiesta que la evaluación del **autopercepción** docente, es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferente teorías, la cual se puede resumir diciendo que: La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representante de las instituciones de la comunidad

Para Valdés (2009) la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo

de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (p.13).

Según Báez (2008) citando a Valdés (2004) señala que la evaluación del autopercepción docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- a) A través de los logros alcanzados por el alumno.
- b) A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- c) A través de la opinión de los alumnos.
- d) En base a la opinión de los docentes (auto evaluación).
- e) En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Según la UNESCO (2006) el director de la escuela lleva a cabo la evaluación del desempeño profesional de los profesores en todos los niveles de educación. Durante esta evaluación la opinión de los alumnos puede ser requerida. La evaluación es cualitativa y maneja las siguientes notas: excepcional, buena y negativa. La evaluación de los méritos profesionales del

profesor relacionados con su promoción, es llevada a cabo por el director de la escuela (considerando siempre el grado de éxito del plan del desarrollo profesional individual del profesor) en los siguientes casos:

- a) Para los profesores en entrenamiento y profesores contratados (bajo el esquema y considerando la evaluación del tutor de staz o estancia, y la opinión de la asociación de padres de familia).
- b) Para los profesores asignados, considerando la opinión de la asociación de padres de familia.
- c) La evaluación de los méritos profesionales puede ser positiva o negativa. Si la evaluación es negativa, el profesor tiene el derecho de solicitar una revisión de la evaluación al cuerpo de supervisión pedagógica dentro de los 14 días a partir de la recepción de la evaluación. Esta vez, la evaluación emitida por el cuerpo de supervisión pedagógica será definitiva. Igualmente, si la evaluación es negativa, otra evaluación podrá llevarse a cabo si el profesor efectúa otra estancia de formación, ésta vez de 9 meses (bajo la petición y con el consentimiento del director).

3.2.2.4. Modelos de evaluación del desempeño docente

Existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente en la investigación educativa que Valdés (2002) presenta:

El modelo centrado en el perfil del maestro: se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de alumnos, padres, directivos y profesores, de un perfil de un profesor ideal. No obstante, las características de este profesor ideal son difíciles de alcanzar debido a la dificultad de cumplirlas en la práctica.

El modelo centrado en los resultados obtenidos: se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante estimar el producto del docente, pero es injusto considerar al docente como el único responsable y además, se corre el riesgo de no tomar en cuenta aspectos propios del docente tales como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos para el manejo de grupos con dificultades.

El modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo se centran, por un lado, en la subestimación del producto del docente y por el otro, en la subjetividad tanto del observador al momento de llevar a cabo sus registros como del estudiante con su opinión, ya que se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su efectividad.

El Modelo de la práctica reflexiva se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente encara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente. Es un modelo muy completo ya que busca la mejora en todo el proceso; sin embargo, no involucra el producto de su labor.

3.2.2.5. Estándares de desempeño docente

La aplicación a cabalidad de estándares de desempeño, no puede desentenderse de las condiciones laborales de los docentes, tanto para quienes están en ejercicio como para quienes se forman y miran con atención dicha realidad; se requiere evaluar las oportunidades de formación en servicio;

establecer una relación entre un desempeño efectivo y de calidad. Una política sistémica debe hacer posible la formulación de metas de desempeño. Según Henríquez (2006), los estándares de desempeño definen grados de dominio o niveles de logro. Los estándares de desempeño describen qué clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable, o sobresaliente. Los estándares de desempeño bien diseñados indican tanto la naturaleza de las evidencias (tales como un ensayo, una prueba matemática, un experimento científico, un proyecto, un examen, o una combinación de éstos) requeridas para demostrar que los estudiantes han dominado el material estipulado por los estándares de contenido, como la calidad del desempeño del estudiante (es decir, una especie de sistema de calificaciones)

Los estándares de desempeño expresan posiciones respecto a la enseñanza y aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates, incluyendo a Froebel, Pestalozzi y Dewey, hasta Paulo Freire. Se han incorporado asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de la enseñanza que contribuyen al aprendizaje” (Ministerio de Educación, 2001).

Ferrer (2006) lo define así: También llamados indicadores de logro, indicadores progresivos de logro o *benchmarks*, los estándares de desempeño son instancias o hitos en el proceso de aprendizaje a lo largo del tiempo, cuyo alcance por parte de los estudiantes debe ser monitoreado periódica y

regularmente para determinar si los aprendizajes se acercan gradualmente a los fines esperados. Es decir, si se acercan al estándar acordado (p. 38).

Según Reyes (2006), el estándar es un concepto relativamente nuevo en el ámbito de la educación, que si bien apareció hace algunos años en el mundo anglosajón, hoy comienza a instalarse progresivamente en la evaluación de los profesores, particularmente en el caso de Chile, a partir de la definición de los Estándares de Desempeño para la Formación Inicial de Docentes definidos el año 2000.

3.2.2.6. Funciones de los estándares de desempeño docente

Según Ferrer (2006), tres funciones básicas caracterizan a los estándares de desempeño:

- a) Determinan los niveles de desempeño posibles. Es decir, enuncian grados de complejidad en el conocimiento conceptual y procedimental que pueden ser alcanzados progresivamente en el tiempo. Esas definiciones permiten establecer “líneas de corte” entre saberes de nivel básico, nivel medio o nivel avanzado (o cualquier otra denominación que se elija), lo cual resulta fundamental para que docentes y evaluadores externos puedan diseñar instrumentos de evaluación adecuados y coherentes con los estándares de contenido acordados.
- b) Explicitan la naturaleza de la evidencia de aprendizaje. En otras palabras, indican la forma y el medio en que el estudiante demostrará lo aprendido: redactando una carta de reclamo, utilizando determinados instrumentos en el laboratorio, defendiendo una posición en un debate oral; resolviendo un problema de trigonometría con el uso de calculadora científica.

- c) Desagregan, y así explicitan mejor, los contenidos conceptuales y procedimentales de cada estándar. Esto es particularmente importante ya que la densidad conceptual de algunos estándares de contenido requiere un desagregado explícito para orientar a docentes, alumnos y evaluadores sobre la amplitud y profundidad que se espera en el tratamiento de un tema o problema determinado.

3.2.2.7. Construcción de estándares de evaluación docente

No existen fórmulas universales para la elaboración de estándares. Aunque existen algunos principios y procedimientos básicos para la construcción de los estándares, como los mencionados en este trabajo, no es posible ni deseable desarrollar fórmulas técnicas aplicables a cualquier sistema educativo. Las tradiciones, instrumentos y normas curriculares que anteceden a los estándares pueden determinar diferentes decisiones técnicas al momento de elaborar estándares de contenido y desempeño.

Algunos sistemas han optado por establecer estándares de contenido y luego un conjunto global de indicadores de logro para cada estándar, pero sin definir niveles progresivos de desempeño. Otros establecen niveles de desempeño para el final de ciclos escolares de tres o cuatro años que permiten, principalmente, realizar evaluaciones de logro a gran escala como instancias de monitoreo de la calidad educativa de los sistemas. Otros, más enfocados en la provisión de criterios de evaluación de aprendizajes para las escuelas, establecen niveles de desempeño e indicadores de logro muy específicos para cada grado o año de escolaridad, o para ciclos de dos años

como máximo. Son estos últimos los que ofrecen mejores orientaciones a docentes y autoridades locales para realizar seguimientos continuos de los aprendizajes logrados progresivamente por los estudiantes.

3.2.2.8. Finalidad de la evaluación del desempeño docente

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución. Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones. Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

3.2.2.9. Determinación del estándar de la aupercepción del desempeño docente

Según Danielson (1999), los miembros de la mayoría de las profesiones (contadores, arquitectos, médicos, etc.) establecen sus propios estándares de práctica. Estos corresponden, ocasionalmente, a códigos de ética, que abordan aspectos ligeramente diferentes. Sin embargo, la mayoría de las profesiones supervisa a sus propios miembros y establece sus propios estándares. En contraste, en la educación, por lo general son las entidades empleadoras o los organismos gubernamentales reguladores los que establecen los estándares de práctica.

La *National Board for Professional Teaching Standards*, que ofrece una certificación avanzada a los maestros en cada una de más de 30 especialidades docentes (tales como la educación preescolar o matemáticas para la educación secundaria), está conformada por docentes en ejercicio y cuenta con un cuerpo asesor constituido por expertos en medición. Y en Australia, diversas organizaciones docentes han diseñado estándares profesionales para los maestros de sus propias asignaturas. Estos se basan en un patrón común e incluyen los conocimientos profesionales, la práctica profesional y los atributos profesionales.

El deslinde entre evaluación del desempeño docente y evaluación de la autopercepción

Sin duda, estas consideraciones sobre la percepción son fundamentales y altamente operativas para la evaluación del desempeño docente en una institución educativa, pero quedarían incompletas si no se les añadiera la capacidad de todo docente, como la de cualquier ser humano que desarrolla una función específica en la sociedad, de auto evaluación. Y al igual que para la evaluación de desempeño exógena existen diversos instrumentos cuantitativos y cualitativos, también así para la auto evaluación docente, siendo la percepción, es decir, la autopercepción de la calidad y el impacto de la labor educativa que cada docente realiza de forma no siempre planificada y no siempre del todo consciente, una herramienta de evaluación cualitativa insoslayable.

3.3. Definición de términos básicos

a) Clima institucional

“El clima organizacional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la I.E. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales”. (Ramos, 2004, p. 71)

b) Condiciones de trabajo

La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional 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, entre otros. (Ricse, 2009, p. 98)

Conjunto de acondicionamientos que creen un ambiente que promueva el seguimiento y facilite el aprendizaje de los estudiantes.

c) La autopercepción docente

Es el proceso por el cual la persona adquiere noción de su yo, de sus propias cualidades y defectos: la primera, es un conjunto de características propias que marcan la diferencia siendo nuestros puntos fuertes, la segunda es la carencia o falta de las mismas que no son definidas sino que hay que reemplazarlas por cualidades” (Cardenal, 2002, p. 65)

Enfoques que pretenden medir con precisión y sensatez el desempeño docente, no podrían excluir, por lo tanto, la articulación de la autopercepción y la autoevaluación entre sus variables ; pues es esto, lo que caracteriza a una persona que va en busca de su desarrollo personal a través del logro de objetivos laborales. En el caso de la educación, un docente que da valor a sus cualidades e identifica e intenta revertir sus debilidades,

d) Desarrollo de procesos de aula

Mahatma Gandhi sostenía alguna vez: “las tres cuartas partes de las miserias y malos entendidos en el mundo terminarían, si las personas pusieran su punto de vista en el otro”. (Nuñez, 2007, p. 71)

Son acciones realizadas en el aula que se vinculan con todo aquel abanico de posibilidades que el maestro brinda para mejoramiento en la adquisición de capacidades y competencias.

E) La empatía

Rascovan (2000) menciona que “Comprender profunda y completamente a la otra persona, es entrar en su individualidad o autenticidad, escuchar sus sentimientos, necesidades, pensamientos, intereses y deseos; no sólo con los oídos, sino con los ojos y el corazón, se escucha utilizando el cerebro izquierdo” (p. 176)

F) Evaluacion

Es el seguimiento, reconocimiento, comunicación y toma de decisiones para la mejora de los logros a través una reflexión, asumiendo la tarea de ser gestor en el proceso de enseñanza–aprendizaje frente al resultado de la evaluación. Newstron (2008)

g) Perfil docente

“Es la capacidad de actuar y hablar conforme a lo que se piensa, fomenta que uno sea genuino, sincero consigo mismo y con los demás. Para ser congruentes (coherencia entre pensar, sentir y actuar), es indispensable que la persona se reconozca y acepte tal como es, proponiendo para ello el autoconocimiento como base para ser únicos y originales”. (Cardenal, 2002, p. 12)

h) Resolución de conflictos:

“Un conflicto es fundamentalmente una contradicción, discrepancia, incompatibilidad, antagonismo o contraposición de opiniones o intereses acerca de un asunto. Es cuando se hallan implicados dos individuos o grupos que aspiran a obtener o mantener una situación de goce, autoridad, ventajas, materiales, prestigio o seguridad” (Cardenal, 2002, p. 43)

i) Trabajo en equipo

- Para el Minedu (2010) el Trabajo en Equipo definitivamente es un instrumento que apoya la productividad, calidad y reducción de tiempo. Esto se convierte en Competitividad. El sólido y firme compromiso de los miembros de alcanzar la meta trazada en tiempo real. (MINEDU 2010).

HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis principal

H₁: El Clima Institucional y la Autopercepción del desempeño Docente se relacionan de manera significativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

4.2 Hipótesis específicas

H₂: Existe relación significativa entre el clima institucional, dimensión: empatía y la autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

H₃: Existe relación significativa entre el clima institucional, dimensión: resolución de conflictos y la autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

H₄: Existe relación significativa entre el clima institucional, dimensión: trabajo en equipo y la autopercepción del desempeño de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

CAPÍTULO V

METODOLOGÍA

5.1. Tipo de investigación

La investigación a realizar es correlacional; porque no hay manipulación de las variables y tiene el propósito de describir y analizar el Clima institucional y su relación con la percepción del desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín, así lo sostiene Hernández, Fernández y Baptista (2014).

5.2. Diseño de Investigación

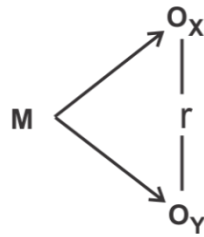
Siguiendo a Hernández Fernández y Baptista (2014), el presente estudio asume el diseño no experimental - transversal - correlacional.

Es no experimental, porque no se identifica una variable dependiente o independiente y no se manipulan.

Es transversal porque, estudia a los sujetos de diferentes edades, materia de investigación en un momento concreto.

Es correlacional porque determinará su relación en función al valor del coeficiente de correlación, lo cual indica el grado de relación existente entre las variables clima organizacional y el desempeño docente medidas en una muestra; además porque determina la relación entre dos variables. Se usa para saber cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de la otra variable.

El diseño se resume en el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra de investigación

Ox, Oy: Observaciones de las variables de estudio

r : Relaciones entre las variables de estudio

5.3. Variables

Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia: percepción, grado de participación y actitud, determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Méndez, 2006).

Variable 2: Autopercepción del Desempeño docente.

Definición conceptual

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de las capacidades pedagógicas del docente, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valdés, 2004).

Operacionalización de las Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
 Tema: “CLIMA INSTITUCIONAL Y AUTOPERCEPCION DEL DESEMPEÑO
 DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO
 DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, TABLADA DE LURÍN”.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CLIMA INSTITUCIONAL:</p> <p>Conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, percibidas directas o indirectamente por las personas que trabajan en ese ambiente e influyen su motivación y su comportamiento.</p>	<p>D1. Empatía</p> <p>Se concibe como la conexión o sintonía entre el docente y las autoridades de la Institución Educativa, como son el Director, Subdirectores y Coordinadores, así como con los compañeros de trabajo y con el personal administrativo, ayudando a que se logren los propósitos personales, académicos e institucionales. La empatía permite al ser humano interrelacionarse con naturalidad, y de manera productiva, con los otros individuos y con el medio que le rodea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación entre el director y los docentes y el personal administrativo. • Fomento y promoción de la comunicación por parte de la institución en la comunidad educativa. • Trasmisión de los comunicados en forma clara y precisa. • Evaluación del contenido y no la forma al momento de recepción de las normas.
	<p>D2. Resolución de conflictos</p> <p>Hace referencia a la capacidad de solución de una contradicción, discrepancia, incompatibilidad o contraposición de opiniones acerca de un asunto. Es cuando se hallan implicados dos individuos o grupos que aspiran obtener o mantener una situación de goce, autoridad, ventajas, materiales, ascendencia y seguridad en el puesto en que está.</p> <p>Según Chiavenato (2006), para hacer frente a estos conflictos, y buscar su solución, se debe desarrollar actitudes básicas como: comunicación, autoestima, cooperación, tolerancia, búsqueda de soluciones, etc.</p> <p>También se debe delegar funciones según talento de sus miembros, de tal manera que permita confiar la responsabilidad de realizar una labor concediéndoles la autoridad y libertad para realizar su trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disputas notorias de la obtención del poder por los grupos. • Capacidad de resolución de problemas con el aporte de los docentes. • Apoyo recibido por parte de sus colegas. • Comunicación docente fluida y espontánea en un clima de confianza.
	<p>D3. Trabajo en equipo</p> <p>Es el trabajo responsable, coordinado y activo, que persigue el bien colectivo, cooperativo y la formación integral de la personalidad de sus integrantes, y que este proceso tenga lugar en un escenario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en la aplicación de conocimientos y experiencias a la solución de problemas.

	<p>aceptable.</p> <p>Es momento de descubrir y aportar cualidades de sus integrantes, teniendo en cuenta sus competencias, su nivel de satisfacción, los incentivos de parte de la Institución Educativa y la honestidad que debe prevalecer en el cumplimiento de reglas y normas establecidas de antemano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el trabajo que realiza. • Estímulos de parte de la institución para mejorar su trabajo académico y docente. • Honestidad en la aplicación de reglas y normas de la institución educativa.
--	--	--

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>AUTOPERCEPCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE:</p> <p>Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en la enseñanza, en la participación activa con padres de familia y comunidad, así como en eventos de carácter institucional, en la solución de problemas con propuesta de innovación pedagógica.</p>	<p>D1. Perfil docente</p> <p>Está relacionado al cumplimiento de tareas propias de la función docente, así como los conocimientos y experiencia que posee y que le permiten poseer dominio de los contenidos y capacidades a trabajar, con participación activa en los proyectos de la Institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La experiencia docente en el desempeño eficaz de las labores. • Utilidad de los conocimientos obtenidos durante la formación profesional en la práctica docente. • Participación activa en los proyectos de trabajo de la Institución Educativa.
	<p>D2. Condiciones de trabajo</p> <p>Las condiciones de trabajo implican la creación de un ambiente donde se cumplan las expectativas docentes sobre el logro académico, que promueva el seguimiento y facilite el aprendizaje de los alumnos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas docentes significativas sobre el logro académico de los alumnos. • Promoción de ambiente apropiado para el aprendizaje en el aula de clases. • Aportes de diferentes textos en la enseñanza a los alumnos.
	<p>D3. Desarrollo de procesos en aula</p>	

	<p>Son las actividades, gradación, uso de recursos y de la comunicación verbal y gestual, con la aplicación de estrategias e interacción que el docente establece con los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuada utilización de la comunicación verbal y gestual. • Aplicación permanente de estrategias inclusivas y participativas en el aula. • Organización de los alumnos en formas variadas para el trabajo escolar (individual, por equipos, otras).
	<p>D4. Evaluación</p>	
	<p>Señala la forma como el docente realiza el seguimiento, reconocimiento, comunicación y mejora de los logros, a través de la retroalimentación con los alumnos sobre sus calificaciones obtenidas y de los procedimientos para incrementar su rendimiento académico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportuna información a los alumnos sobre sus calificaciones y los procedimientos para mejorarlas. • Resultados de las evaluaciones de los alumnos en la identificación de capacidades y contenidos que son necesarios reforzar. • Información al padre o apoderado, por el cuaderno de control u otro medio, acerca del rendimiento inadecuado de un alumno.

5.4. Población y muestra

5.4.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por 160 docentes de ambos sexos de nivel primario y secundario, que laboran en dos Instituciones Educativas Estatales del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín.

Tabla 1.
Distribución de la población de docentes

Instituciones Educativas pertenecientes al distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín	Personal docente		Total
	Primaria	Secundaria	
I.E. N/1	40	40	80
I.E. N/2	30	50	80
Total	60	90	160

Fuente: Tabla de asignación de personal de las instituciones educativas José María Arguedas y Stella Maris.

Institución Educativa

Se eligió a la Institución Educativa porque es más accesible y tiene más población escolar que las demás instituciones. Esta se encuentra ubicada en el AA. HH. Santa Rosa de las Conchitas 1era zona de Tablada de Lurín, distrito de Villa María del Triunfo, cuenta con 42 años de funcionamiento a favor de la niñez y juventud. Creado en el año de 1967 como Colegio Parroquial Particular con sede en el Balneario de Pucusana, luego fue convertido a Centro Estatal y trasladada su sede a la localidad de Tabla de Lurín.

El local que ocupa en la actualidad, construido en su primera parte por los Padres de Familia, fue ampliado por el Gobierno Central con apoyo de la comunidad Japonesa y cuenta con 06 modernos pabellones y amplios

ambientes para talleres, en un terreno que cuenta con 30,000 metros cuadrados. Dentro de la política educativa que busca insertar al estudiante en el campo laboral. La Casa de Gobierno dotó a los talleres de Formación Laboral de moderna maquinaria industrial en el año de 1997.

Considerado el potencial en maquinarias, herramientas y ambientes adecuados con que se contaba, se implementó el Área Técnica, que empezó a impartirse con las especialidades de computación, Industria del Vestido, Mecánica de producción, Ebanistería y Decoración en el año de 1998.

En la actualidad, la Institución cuenta con el personal titulado en las especialidades ofrecidas a la comunidad educativa, que se refleja en las diversas promociones de estudiantes que en muchos casos se han insertado en el campo laboral privado y público, y en otros en el campo empresarial con sus propias empresas. Asimismo, nuestros estudiantes con la asesoría de los docentes, han logrado ocupar en diversas oportunidades los primeros lugares en las Ferias de Exposición Anual, desarrolladas por el órgano Intermedio. Dentro del propósito de actualizar los procedimientos y estrategias educativas, el personal docente participa voluntariamente en las acciones de capacitación y perfeccionamiento desarrollados por el PRONAFCAD a cargo del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico de Tabla de Lurín.

Institución Educativa

La segunda Institución Educativa, un colegio técnico, fue elegida por ser otra de las instituciones con más personal docente y por encontrarse en una zona de fácil accesibilidad.

Esta institución Educativa fue creada el 30 de marzo de 1969 firmado por los miembros del Ministerio de Educación de ese entonces. A sus inicios el funcionamiento escolar lo realizaron en la parroquia de san Gabriel con 30 estudiante en primaria y 110 en secundaria desde el primer año, distribuidos en tres secciones en secundaria: dos funcionaban en la mañana y el resto en la tarde, hasta que el año 1971 pasa a ocupar su propio local ubicado en la Av. San Francisco de la Tablada de Lurín, primera Zona en compañía de las autoridades de turno.

En la actualidad es un colegio técnico con muchas expectativas en bien de la comunidad social en las especialidades de corte y confección, agropecuaria e industria alimentaria, pero por motivos de la buena administración y un buen clima institucional no se lleva con importancia estos talleres ya que también se nota un ambiente institucional muy frío, con pocas expectativas por conservar y hacerla crecer lo que tienen. El personal docente participa voluntariamente en las acciones de capacitación y perfeccionamiento desarrollados por el PRONAFCAD a cargo del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico de Tabla de Lurín.

El local que ocupa en la actualidad fue construido en primera instancia por parte de los Padres de Familia. Fue ampliado por el gobierno central con apoyo de la comunidad Japonesa. Hoy cuenta con 06 modernos pabellones y amplios ambientes para talleres, en un terreno que cuenta con 30 000 metros cuadrados. Dentro de la política educativa que busca insertar al estudiante en el campo laboral, la Casa de Gobierno dotó de moderna maquinaria industrial en el año de 1997. Considerado el potencial en maquinarias, herramientas y ambientes

adecuados con que se contaba, se implementó el Área Técnica, que empezó a impartirse con las especialidades de computación, Industria del Vestido, mecánica de producción, ebanistería y decoración en el año de 1998. En la actualidad, la Institución educativa cuenta con personal titulado en las especialidades ofrecidas a la comunidad Educativa.

5.4.2. Muestra

La muestra se realizó mediante el procedimiento de muestreo probabilístico, el tamaño de la muestra para la presente investigación es obtenida haciendo uso de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{4N \cdot p \cdot q}{E^2(N - 1) + 4p \cdot q}$$

En la que N representa el tamaño de la población y p y q representan las varianzas de la distribución muestral, que en el presente estudio asumirán los valores de 0,5, puesto que al desconocerse dichas varianzas se asumen los valores que hacen máximo el tamaño muestral; asimismo, E representa el error muestral, la fórmula propuesta calcula el tamaño con una confiabilidad del 95% y una significatividad de 5% (Sierra, 2007).

Los cálculos realizados con un error $E = 0,1$ dan el siguiente resultado para el tamaño muestral:

$$n = \frac{4(160) \cdot (0,5)(0,5)}{(0,1)^2(160 - 1) + 4 \cdot (0,5)(0,5)}$$

$$n \approx 62$$

De acuerdo a la fórmula empleada, los sujetos que conformarán la muestra de estudio serían 62 docentes.

A continuación, se presenta la tabla en la que se presenta la población y muestra a considerar en la investigación.

Tabla 2.
Muestra de estudio

Instituciones Educativas pertenecientes al distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín	Personal docente		Total
	Primaria	Secundaria	
I.E. N/1	15	16	31
I.E. N/2	12	19	31
Total	27	35	62

Fuente: Elaboración propia.

5.4.3. Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la investigación fueron: el Cuestionario de Clima Institucional y el Cuestionario de Desempeño Docente.

a) Cuestionario de clima institucional

El cuestionario de Clima Institucional fue elaborado por Tafur Pumacayo Jaqueline en el año (2010) en escala tipo Likert para sustentar su tesis “Clima organizacional y Relaciones Humanas” en los colegios de Villa María del Triunfo, UGEL 01, para optar el grado de magister en la Universidad César Vallejo de Lima, donde evalúa el Clima Institucional. Dicho cuestionario contenía en su versión original 28 Ítems y, viendo que era muy extenso y que no facilitaba a los docentes su colaboración en su aplicación, y a petición de los directivos de los dos instituciones, argumentando que cuentan con el tiempo limitado y que son muchas las visitas que van para lo mismo (tomar encuestas),

este cuestionario fue adaptado a 12 Ítems por la autora de esta investigación, siendo sometido a juicio de expertos: 3 doctores y 2 magísteres, los cuales evaluaron el instrumento por medio de un formato que contenía las variables a evaluar con sus respectivos ítems: a.- pertinencia, b.- Relevancia, c.- Claridad del ítem; esta evaluación tuvo una duración de 25 días, en manos de los expertos.

Descripción de la prueba. Esta escala ha sido elaborada para medir el nivel de clima institucional que existe entre los docentes de las instituciones educativas a investigar. En la prueba está compuesta por un total de 3 dimensiones, Empatía, Resolución de conflictos, Trabajo en equipo distribuido en un total de 12 ítems los cuales se presentan en una escala de 1 al 5, así como se muestra: 5 = Siempre, 4 = Casi Siempre, 3 = A veces, 2 = Casi nunca, y 1 = Nunca.

Objetivo. El presente instrumento tiene por objetivo recolectar datos de la variable clima institucional.

Forma de administración. El instrumento hace uso de la Escala de Likert, cuenta con 12 ítems y está distribuido por 3 dimensiones donde se presenta una escala de 5 (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca). El instrumento está validado por el grupo poblacional en estudio. Estos son los docentes, de la institución educativa a estudiar.

Tiempo de recolección. El instrumento en su aplicación tendrá una duración de 10 minutos aproximadamente.

Validez del Cuestionario de Clima Institucional

Para efectos de la investigación, el instrumento fue sometido a juicio de expertos, viendo por conveniente eliminar 18 ítems y solo trabajar con 12 ítems. Como se ha mencionado líneas anteriores, el grupo de jueces expertos estuvo conformado por: 3 doctores y 2 magísteres, los cuales evaluaron el instrumento por medio de un formato que contenía las variables a evaluar con sus respectivos ítems: a.- pertinencia, b.- Relevancia, c.- Claridad del ítem; siendo posteriormente aceptado por los expertos revisores del cuestionario.

En las tablas 3 y 4 de consolidado de informe de opinión y validación de expertos, los jueces expertos, en un promedio de 84.67%, consideran idónea la aplicabilidad del instrumento al grupo muestral, que equivale a un alto nivel de validez de contenido.

Tabla 3.
Consolidado de informe de opinión de expertos de la variable Clima Institucional

INDICADORES	Variable: Clima Institucional CRITERIOS	Promedio de Valoración del Instrumento					Promedio (%)
		Exp.1	Exp.2	Exp.3	Exp.4	Exp.5	
1. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.	80%	90%	85%	90%	70%	83.75%
2. RELEVANCIA	Importancia del tema que goza de verificabilidad.	85%	95%	85%	90%	90%	89.00%
3. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado.	75%	80%	85%	90%	80%	82.00%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		80%	88%	85%	90%	85%	84.67%

Fuente: Elaborado del informe de opinión de los expertos.

Por otro lado, se realizó los 12 ítems que conforman el cuestionario. En la correlación ítem-total, todos los valores superan el 0,20 mínimo establecido

como criterio de aceptabilidad para estimar el poder discriminativo del ítem y considerarlo válido dentro de la escala total del instrumento (Ary, Jacobs y Razavieh, 1993). El cálculo se efectuó usando el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor se corrigió eliminando el efecto del propio ítem sobre el puntaje total (correlación ítem-total corregido o *item remainder*) En la siguiente tabla 5 se aprecia los valores de la correlación ítem-total correspondientes a los 12 ítems de la escala total del cuestionario.

Tabla 5. *Correlación total de los ítems del Cuestionario de Clima Institucional*

Correlación total de elementos corregida	
Ítem 1	,733
Ítem 2	,687
Ítem 3	,710
Ítem 4	,592
Ítem 5	,709
Ítem 6	,687
Ítem 7	,713
Ítem 8	,675
Ítem 9	,723
Ítem 10	,712
Ítem 11	,711
Ítem 12	,678

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera, al establecerse la validez de contenido por medio de los jueces expertos, así como comprobarse la capacidad discriminativa de los ítems del Cuestionario de Clima Institucional, estimándose como válidos, se concluye que el instrumento reúne las propiedades psicométricas básicas para

considerarlo altamente válido e idóneo para su administración a los integrantes que conforman la muestra de esta investigación.

Confiabilidad del Cuestionario de Clima Institucional

La confiabilidad se determinó analizando la consistencia interna de cada una de las tres escalas/dimensiones mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que es el indicado en tests que contienen ítems multipunto, es decir, con varias alternativas de respuesta (Torninbeni, Pérez y Olaz, 2008). El índice alfa de Cronbach se estima como no confiable cuando su valor es 0; de baja confiabilidad, cuando oscila entre 0.01 y 0.49; de moderada confiabilidad, cuando varía de 0.50 a 0.75; de fuerte confiabilidad, entre 0.76 y 0.89; y de alta confiabilidad, cuando se encuentra entre 0.9 y 1.

Los resultados indican que para la escala total del cuestionario se obtuvo un índice alfa de 0,929. Asimismo, considerando los índices por cada una de las dimensiones se obtuvo lo siguiente: Dimensión Empatía, alfa = 0,815; dimensión Resolución de conflictos, alfa = 0,799; dimensión Trabajo en equipo, alfa = 0,811.

En conclusión, se puede afirmar que el Cuestionario de Clima Institucional es, en su escala total, un instrumento altamente confiable. Del mismo modo, las escalas que corresponden a cada una de sus dimensiones, de acuerdo a los valores alfa obtenidos, son fuertemente confiables.

Por consiguiente, el Cuestionario de Clima Institucional cumple con las propiedades psicométricas básicas requeridas, como son la validez de contenido y la confiabilidad, por las cuales, al obtenerse valores altos, se le

considera idóneo para su aplicabilidad a la muestra de estudio de esta investigación.

Cabe mencionar que el detalle de los resultados de los cálculos de validez (correlación ítem-total) y confiabilidad del Cuestionario de Clima Institucional se pormenoriza en la sección de Anexo 5.

a) Cuestionario de la Autopercepción del desempeño Docente

Este cuestionario ha sido elaborado por Edgard Aldo Nolazco Rivas (2012), para evaluar la autopercepción del desempeño docente (ADD) y la satisfacción laboral en una institución pública del Región Callao, para optar el grado de magíster en la Universidad San Ignacio de Loyola. Este instrumento contenía en su versión original 28 ítems, pero luego, por sugerencia de los directivos de las dos instituciones que fueron posteriormente evaluadas, se vio por conveniente reducir a 12 ítems por ser muy extenso, y porque algunos de los ítems contenían igual contenido o significado similar; por tal motivo, se optó por eliminar 16 ítems, para una mayor facilidad en su aplicación. Cuenta con 4 dimensiones: a.- perfil docente; b.- condiciones de trabajo; c.- desarrollo de procesos en aula; y d.- evaluación. El cuestionario está distribuido, pues, en 12 ítems, presentados en una escala del 0 al 4 con una duración de 10 minutos para su aplicación, y con un puntaje de 0-4: 0 = No se aplica; 1 = Muy en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = De acuerdo; y 4 = Muy de acuerdo.

Tiempo de recolección. El instrumento en su aplicación tiene una duración de 10 minutos aproximadamente.

Validez del Cuestionario de la Autopercepción del Desempeño Docente

Como en el caso del instrumento anterior, el Cuestionario de Desempeño Docente también fue sometido a juicio de expertos, viendo por conveniente eliminar 16 ítems y solo trabajar con 12 ítems. El grupo de jueces expertos estuvo conformado por 3 doctores y 2 magísteres, los cuales evaluaron el instrumento por medio de un formato que contenía las variables a evaluar con sus respectivos ítems. Los jueces expertos procedieron a su revisión, de acuerdo a los siguientes criterios de evaluación: Pertinencia, Relevancia y Claridad, procediendo a su aprobación después de emitir un juicio de evaluación por un promedio de 25 días.

Como se observa en las tablas 6 y 7 de consolidado de informe de opinión y validación de expertos, los jueces expertos, en un promedio de 84.33%, estiman idónea la aplicabilidad del instrumento al grupo muestral, que equivale a un alto nivel de validez de contenido.

Tabla 6.

Consolidado de informe de opinión de expertos de la variable de Autopercepción Desempeño docente

INDICADORES	Variable: Autopercepción del Desempeño docente	Promedio de Valoración del Instrumento					Promedio (%)
		Exp.1	Exp.2	Exp.3	Exp.4	Exp.5	
	CRITERIOS						
1. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.	80%	90%	85%	90%	80%	85.00%
2. RELEVANCIA	Importancia del tema que goza de verificabilidad.	85%	90%	80%	85%	80%	84.00%
3. CLARIDAD	Está formulado con el lenguaje apropiado.	80%	80%	85%	90%	85%	84.00%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN:		82%	87%	83%	88%	82%	84.33%

Fuente: Elaborado del informe de opinión de los expertos

En la correlación ítem-total, a excepción del ítem 12 (con valor de 0,151), todos los valores superan el 0,20 mínimo establecido como criterio de aceptabilidad para estimar el poder discriminativo del ítem y considerarlo válido dentro de la escala total del instrumento (Ary, Jacobs y Razavieh, 1993). El cálculo se efectuó usando el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor se corrigió eliminando el efecto del propio ítem sobre el puntaje total (correlación ítem-total corregido o *item remainder*) En la siguiente tabla 8 se aprecia los valores de la correlación ítem-total correspondientes a los 12 ítems de la escala total del cuestionario.

Tabla 8. *Correlación total de los ítems del Cuestionario de la Percepción del Desempeño Docente*

	Correlación total de elementos corregida
Ítem 1	,256
Ítem 2	,445
Ítem 3	,376
Ítem 4	,504
Ítem 5	,477

Ítem 6	,470
Ítem 7	,496
Ítem 8	,264
Ítem 9	,406
Ítem 10	,365
Ítem 11	,221
Ítem 12	,151

Fuente: Elaboración propia

De esta manera, al establecerse la validez de contenido por medio de los jueces expertos, así haberse comprobado la capacidad discriminadora de los ítems del Cuestionario de Autopercepción Desempeño Docente, considerándose los como válidos, se concluye que el instrumento reúne las propiedades psicométricas básicas para calificarlo de altamente válido e idóneo para su administración a los integrantes que conforman la muestra de estudio.

Confiabilidad del Cuestionario de la Autopercepción Desempeño Docente

De manera similar al instrumento anterior, la confiabilidad del Cuestionario de Autopercepción del Desempeño Docente se determinó analizando la consistencia interna de cada una de las cuatro escalas/dimensiones mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos señalan que para la escala total del cuestionario se obtuvo un índice alfa de 0,899. Asimismo, considerando los índices por cada una de las dimensiones se obtuvo lo siguiente: Dimensión Perfil docente, alfa = 0,721; dimensión Condiciones de trabajo, alfa = 0,701; dimensión Desarrollo de procesos en aula, alfa = 0,741; y dimensión Evaluación, alfa = 0,657.

En conclusión, se puede afirmar que el Cuestionario de Autopercepción del desempeño Docente es, en su escala total, un instrumento de elevada

confiabilidad. Asimismo, las escalas que corresponden a cada una de sus dimensiones, de acuerdo a los valores alfa obtenidos, son moderadamente confiables.

Por lo tanto, el Cuestionario de Autopercepción del Desempeño docente cumple con las propiedades psicométricas básicas requeridas, como son la validez de contenido y la confiabilidad, por las cuales, al haberse obtenido valores moderados y altos, se le estima como idóneo para su aplicabilidad a la muestra de la investigación.

Cabe indicar que el detalle de los resultados de los cálculos de validez (correlación ítem-total) y confiabilidad del Cuestionario de Autopercepción del desempeño docente se puntualiza en la sección de Anexo 6.

5.4.4. Procedimientos

Para la aplicación de los instrumentos de la investigación, se solicitó mediante documento la autorización respectiva a los directivos de las Instituciones

Asimismo, se aplicó el consentimiento informado a los docentes de los niveles de primaria y secundaria de los turnos: mañana, tarde y noche.

Primero, se coordinó con los directivos de ambas instituciones sobre la hora, el tiempo y el lugar de reunión con los docentes para el desarrollo del cuestionario; luego, se administró el primer cuestionario sobre Clima Institucional, dándoles un tiempo de 10 minutos para el desarrollo. Posteriormente, se pasó a entregar el segundo cuestionario sobre Desempeño Docente, que también tuvo una duración de 10 minutos; pasado el tiempo acordado, se recogió dichos cuestionarios para su respectiva evaluación.

Para describir los resultados, se hizo uso de la estadística descriptiva, empleando para ello tablas de frecuencias y diagramas de barras de cada una de las variables. También se reportó el análisis de las respuestas dadas a cada ítem. Asimismo, se presentó los estadígrafos de resumen y dispersión para cada una de las variables y sus dimensiones.

Con la ayuda de la estadística inferencial, se realizó la prueba de hipótesis para la independencia estadística (prueba Chi Cuadrado de Pearson) y para la correlación estadística entre las variables (prueba para la correlación Rho de Spearman).

CAPÍTULO VI

RESULTADOS

6.1.1. Descripción

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

Tabla 9.

Rango de puntuaciones y valoración para la Variable clima institucional

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Empatía	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENO
	17-20	MUY BUENO
D2: Resolución de conflictos	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENO
D3: Trabajo en equipo	17-20	MUY BUENO
	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENO
CLIMA INSTITUCIONAL	17-20	MUY BUENO
	12-24	DEFICIENTE
	25-36	REGULAR
	37-48	BUENO
	49-60	MUY BUENO

Tabla 10.

Rango de puntuaciones y valoración para la Variable Autoercepción del Desempeño Docente

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Perfil docente	0-3	INSATISFACTORIO
	4-6	POCO SATISFACTORIO
	7-9	SATISFACTORIO
	10-12	MUY SATISFACTORIO
D2: Condiciones de trabajo	0-3	INSATISFACTORIO
	4-6	POCO SATISFACTORIO
	7-9	SATISFACTORIO
	10-12	MUY SATISFACTORIO
D3: Desarrollo de procesos en el aula	0-3	INSATISFACTORIO
	4-6	POCO SATISFACTORIO
	7-9	SATISFACTORIO
	10-12	MUY SATISFACTORIO
D4: Evaluación	0-3	INSATISFACTORIO
	4-6	POCO SATISFACTORIO
	7-9	SATISFACTORIO
	10-12	MUY SATISFACTORIO
DESEMPEÑO DOCENTE	0-12	INSATISFACTORIO
	13-24	POCO SATISFACTORIO
	25-36	SATISFACTORIO
	37-48	MUY SATISFACTORIO

6.1.2. Resultados descriptivos por variables.

6.1.2.1. Resultados para Clima institucional

Tabla 11.

Clima Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	42	67,7
REGULAR	19	30,6
BUENO	1	1,6
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia.

En la tabla 11 se aprecia los resultados para la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 67,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 30,6% considera que es regular y el 1,6% que es bueno.

6.1.2.2. Resultados para dimensiones de Clima institucional

Tabla 12. *Empatía*

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	46	74,2
REGULAR	14	22,6
BUENO	2	3,2
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 12 se aprecia los resultados para la dimensión empatía de la variable clima institucional, obtenida a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 74,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 22,6% considera que es regular y el 3,2% que es bueno.

Tabla 13.
Resolución de conflictos

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	45	72,6
REGULAR	16	25,8
BUENO	1	1,6
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 13, se muestran los resultados para la dimensión resolución de conflictos de la variable clima institucional obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 72,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 25,8% considera que es regular y el 1,6% que es bueno.

Tabla 14:
Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	45	72,6
REGULAR	15	24,2
BUENO	2	3,2
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 14 se aprecia los resultados para la dimensión trabajo en equipo de la variable clima institucional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 72,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 24,2% considera que es regular y el 3,2% que es bueno.

6.1.2.3. Resultados para desempeño docente

Tabla 15. Autopercepción del Desempeño Docente

	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFACTORIO	16	25,8
POCO SATISFACTORIO	27	43,5
SATISFACTORIO	18	29,0
MUY SATISFACTORIO	1	1,6
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia.

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 15 se aprecia los resultados para la variable desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 25,8% de los encuestados consideran que esta es insatisfactorio, mientras que el 43,5% considera que es poco satisfactorio, el 29,0% que es satisfactorio y el restante 1,6% que es muy satisfactorio.

6.1.2.4. Resultados para dimensiones de la Autopercepción del desempeño docente

Tabla 16, *Perfil Docente*

	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFACTORIO	18	29,0
POCO SATISFACTORIO	28	45,2
SATISFACTORIO	15	24,2
MUY SATISFACTORIO	1	1,6
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 16 se aprecia los resultados para la dimensión perfil docente de la variable desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 29,0% de los encuestados consideran que esta es insatisfactorio, mientras que el 45,2% considera que es poco satisfactorio, el 24,2% que es satisfactorio y el restante 1,6% que es muy satisfactorio.

Tabla 17: Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFACTORIO	18	29,0
POCO SATISFACTORIO	29	46,8
SATISFACTORIO	13	21,0
MUY SATISFACTORIO	2	3,2
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 17 se muestran los resultados para la dimensión condiciones de trabajo de la variable desempeño docente, en la cual el 29,0% de los encuestados consideran que esta es insatisfactorio, mientras que el 46,8% considera que es poco satisfactorio, el 21,0% que es satisfactorio y el restante 3,2% que es muy satisfactorio.

Tabla 18. Desarrollo de procesos en el aula

	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFACTORIO	17	27,4
POCO SATISFACTORIO	27	43,5
SATISFACTORIO	16	25,8
MUY SATISFACTORIO	2	3,2
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 18 se presentan los resultados para la dimensión desarrollo de procesos en el aula de la variable autopercepción del desempeño docente, en la cual el 27,4% de los encuestados consideran que esta es insatisfactorio,

mientras que el 43,5% considera que es poco satisfactorio, el 25,8% que es satisfactorio y el restante 3,2% que es muy satisfactorio.

Tabla 19. *Evaluación*

	Frecuencia	Porcentaje
INSATISFACTORIO	18	29,0
POCO SATISFACTORIO	33	53,2
SATISFACTORIO	11	17,7
Total	62	100,0

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla 19 se presentan los resultados para la dimensión evaluación de la variable autopercepción del desempeño docente, en la cual el 29,0% de los encuestados consideran que esta es insatisfactorio, mientras que el 53,2% considera que es poco satisfactorio y el 17,7% que es satisfactorio.

6.1.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables clima institucional y Autopercepción del desempeño docente

6.1.3.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Clima institucional y Autoercepción del Desempeño docente, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de correlación Rho de Spearman

Tabla 20.

Prueba de Independencia Chi Cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	38,513 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	43,220	6	,000
Asociación lineal por lineal	24,901	1	,000
N de casos válidos	62		

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Clima institucional y Desempeño docente son independientes estadísticamente Ha: Las variables Clima institucional y Desempeño docente no son independientes estadísticamente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado $\chi^2 = 38,513$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Clima institucional y Desempeño docente no son independientes estadísticamente	

Tabla 21. Prueba correlación de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,680	,072	7,190	,000 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Clima institucional y Desempeño docente no están correlacionadas Ha: Las variables Clima institucional y Desempeño docente están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$	Valor calculado $t = 7,190$
Valor p	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Clima institucional y Desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,680.	

6.1.4. Prueba de subhipótesis

6.1.4.1. Correlación entre empatía y Autopercepción del desempeño docente

Tabla 22. Prueba correlación de Spearman entre la dimensión empatía y la variable percepción del desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,661	,070	6,816	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión empatía y la variable desempeño docente no están correlacionadas				
	Ha: La dimensión empatía y la variable desempeño docente están correlacionadas				
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$				
Estadígrafo de contraste		$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$			Valor calculado $t = 6,816$
Valor p calculado	$p = 0,00$				
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión empatía y la variable desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,661				

a) Correlación entre empatía y perfil docente

Tabla 23. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones empatía y perfil docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,567	,079	5,339	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones empatía y perfil docente no están correlacionadas				
	Ha: Las Dimensiones empatía y perfil docente están correlacionadas				
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$				
Estadígrafo de contraste		$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$			Valor calculado $t = 5,339$
Valor p calculado	$p = 0,00$				
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y perfil docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,576				

b) Correlación entre empatía y condiciones de trabajo

Tabla 24. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones empatía y condiciones de trabajo

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,450	,101	3,903	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas		Ho: Las Dimensiones empatía y condiciones de trabajo no están correlacionadas			
		Ha: Las Dimensiones empatía y condiciones de trabajo están correlacionadas			
Nivel de significación		$\alpha = 0,05$			
Estadígrafo de contraste		$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$			Valor calculado
Valor p calculado					$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y condiciones de trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,450			

c) Correlación entre empatía y desarrollo de procesos de aula

Tabla 25. Prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones empatía y desarrollo de procesos de aula

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,578	,079	5,491	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas		Ho: Las Dimensiones empatía y desarrollo de procesos de aula no están correlacionadas			
		Ha: Las Dimensiones empatía y desarrollo de procesos de aula están correlacionadas			
Nivel de significación		$\alpha = 0,05$			
Estadígrafo de contraste		$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$			Valor calculado
Valor p calculado					$p = 0,00$

Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y desarrollo de procesos de aula están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,578
------------	--

d) Correlación entre empatía y evaluación

Tabla 26. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones empatía y evaluación

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,586	,076	5,608	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones empatía y evaluación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones empatía y evaluación están correlacionadas				
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$				
Estadígrafo de contraste		$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$			Valor calculado $t = 5,608$
Valor p calculado	$p = 0,00$				
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones empatía y evaluación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,586				

6.1.4.2. Correlación entre resolución de problemas y Autopercepción del desempeño docente

Tabla 27. Prueba correlación de Spearman entre la dimensión resolución de problemas y la variable Autopercepción del desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,530	,086	4,844	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión resolución de problemas y la variable desempeño docente no están correlacionadas Ha: La dimensión resolución de problemas y la variable desempeño docente están correlacionadas				
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$				

Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$	Valor calculado $t = 4,844$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión resolución de problemas y la variable desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,530	

a) Correlación entre resolución de problemas y perfil docente

Tabla 28. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones resolución de problemas y perfil docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,494	,087	4,398	,000 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones resolución de problemas y perfil docente no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones resolución de problemas y perfil docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$	Valor calculado $t = 4,398$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones resolución de problemas y perfil docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,494	

b) Correlación entre resolución de problemas y condiciones de trabajo

Tabla 29. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones resolución de problemas y condiciones de trabajo

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,379	,103	3,176	,002 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones resolución de problemas y condiciones de trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones resolución de problemas y condiciones de trabajo
------------------------	---

	están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$	Valor calculado $t = 3,176$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones resolución de problemas y condiciones de trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,379	

c) Correlación entre resolución de problemas y desarrollo de procesos de aula

Tabla 30. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones resolución de problemas y desarrollo de procesos de aula

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,482	,090	4,255	,000 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones resolución de problemas y desarrollo de procesos de aula no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones resolución de problemas y desarrollo de procesos de aula están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$	Valor calculado $t = 4,255$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones resolución de problemas y desarrollo de procesos de aula están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,482	

d) Correlación entre resolución de problemas y evaluación

Tabla 31. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones resolución de problemas y evaluación

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,531	,080	4,857	,000 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones resolución de problemas y evaluación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones resolución de problemas y evaluación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$	Valor calculado $t = 4,857$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones resolución de problemas y evaluación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,531	

6.1.4.3. Correlación entre trabajo en equipo y Autopercepción del desempeño docente

Tabla 32. Prueba correlación de Spearman entre la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,613	,080	6,010	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas		Ho: La dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño docente no están correlacionadas Ha: La dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño docente están correlacionadas			
Nivel de significación		$\alpha = 0,05$			
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$			Valor calculado $t = 6,010$	
Valor p calculado	$p = 0,00$				
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,613				

a) Correlación entre trabajo en equipo y perfil docente

Tabla 33. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones trabajo en equipo y perfil docente

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,543	,083	5,003	,000 ^c
N de casos válidos		62			
Hipótesis estadísticas		Ho: Las Dimensiones trabajo en equipo y perfil docente no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones trabajo en equipo y perfil docente están			

	correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	Valor calculado
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$	$t = 5,003$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones trabajo en equipo y perfil docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,543	

b) Correlación entre trabajo en equipo y condiciones de trabajo

Tabla 34. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones trabajo en equipo y condiciones de trabajo

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,403	,111	3,412	,001 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones trabajo en equipo y condiciones de trabajo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones trabajo en equipo y condiciones de trabajo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones trabajo en equipo y condiciones de trabajo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,403

c) Correlación entre trabajo en equipo y desarrollo de procesos de aula

Tabla 35. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones trabajo en equipo y desarrollo de procesos de aula

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,458	,101	3,989	,000 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones trabajo en equipo y desarrollo de procesos de aula no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones trabajo en equipo y desarrollo de procesos de aula
------------------------	---

están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones trabajo en equipo y desarrollo de procesos de aula están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,458

d) Correlación entre trabajo en equipo y evaluación

Tabla 36. Prueba correlación de Spearman entre las dimensiones trabajo en equipo y evaluación

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,571	,074	5,386	,000 ^c
N de casos válidos		62			

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones trabajo en equipo y evaluación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones trabajo en equipo y evaluación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones trabajo en equipo y evaluación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,571

CAPÍTULO VII

DISCUSIÓN

A la luz los resultados obtenidos en la presente investigación y que fueron presentados en el capítulo anterior, podemos expresar que lo planteado en la hipótesis general, indica que El Clima Institucional y Autopercepción del Desempeño Docente se relacionan de manera significativa en las Instituciones educativas públicas del distrito de Villa María del Triunfo, Tablada de Lurín, se verifica en la presente investigación del cuadro 18 y 19, donde se muestra que dichas variables son dependientes estadísticamente según la prueba Chi cuadrado de Pearson, la cual expresa por el coeficiente de correlación de Spearman, muestra que variables están correlacionadas significativamente con coeficiente con valor de 0,680, que lo sitúa en el nivel de correlación moderada y directa, por tanto muestra que cuanto mejor sea el clima institucional, mejor se dará en la autopercepción del desempeño docente y viceversa. Hecho que es apreciado en otras investigaciones como la de Mendoza (2001) en las que como producto de la investigación se concluyó que existe una buena relación entre clima organizacional y percepción del desempeño docente. No obstante también existen estudios en los cuales esta relación es muy débil o no está lo suficientemente clara, tal es el caso de la realizada por Nieves (2003).

No se debe perder de vista que clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas

como factor principal de influencia en su comportamiento, lo cual hace que esta variable asuma diferentes valores dependiendo de cómo el servidor, en este caso es el docente que percibe su ambiente laboral.

En lo que se refiere a las hipótesis específicas, estas plantean que cada una de las dimensiones de la variable clima institucional se correlaciona con la variable del desempeño del docente, hipótesis que para la presente investigación son corroboradas empíricamente como se puede apreciar en los resultados, que muestran que existe correlación moderada entre las dimensiones empatía, resolución de problemas y trabajo con la variable autopercepción del desempeño docente, si bien es cierto, estos resultados no proporcionan información concluyente acerca de la relación causa efecto, pero si muestran que la movilidad de una de las variables afecta a la otra, es decir existe una covariación o variación conjunta entre el clima institucional y autopercepción del desempeño docente.

Así mismo es importante indicar que los estudios consignados en los antecedentes no reportan que se hayan realizado estudios de correlación entre las dimensiones de las variables de estudio, situación que es distinta en esta investigación en la que si se realizaron las pruebas de correlación entre dichas dimensiones.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSIONES

- 1° Existe relación significativa entre las variables clima institucional y autopercepción del desempeño docente a un nivel de confianza del 5 %, ~~según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico. (Correlación de Spearman).~~
- 2° Existe relación significativa entre la dimensión empatía de la variable clima institucional y la variable autopercepción del desempeño docente a un nivel de confianza del 5 %.
- 3° Se confirma que existe relación entre la dimensión resolución de problemas de la variable clima institucional y la variable autopercepción del desempeño docente a un nivel de confianza del 5 %.
- 4° Existe relación significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima institucional y la variable autopercepción del desempeño docente a un nivel de confianza del 5 %.

CAPÍTULO IX

RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda dar importancia en la asistencia a las capacitaciones y conferencias de actualización docente, desde el director hasta el personal de servicio, ya que muchas de las veces a ellas asisten solo unos cuantos y los directivos no le dan la debida importancia, piensan que ellos no lo necesitan, esto da rienda suelta a las controversias e incomprensiones.

Segundo: Programar la asistencia espiritual para todos los miembros de la institución, ya que la falta de reconocimiento de la dignidad de cada persona y la capacidad de encontrarse a uno mismo puede llevar a sentirse carentes de afecto y no saber controlar las emociones frente a los problemas.

Tercera: Oportunidades a quien busca superarse, tanto al momento de expresar lo que se piensa y también cuando quieren superarse como persona en sus estudios, ya que muchas veces le ponen muchas trabas al docente cuando quiere realizar estudios, pues le dice que tiene que trabajar más para que puedan darle esa oportunidad de lo contrario ya no será contratado el próximo año.

Cuarta: Brindar el reconocimiento al esfuerzo y el trabajo que realiza cada uno de los miembros de la institución educativa, eso les motiva y los impulsa a dar lo mejor de sí, es importante no desaprovechar la oportunidad de reconocer al personal por cada trabajo bien realizado.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, L. (2012). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Tesis. UNFV.
- Ary, D., Jacobs, L. Ch., Razavieh, A. (1993). *Introducción a la investigación pedagógica*. México: McGraw-Hill.
- Báez, M. (2008). *Percepción de la evaluación del desempeño docente, en Evaluación del desempeño docente y calidad de la docencia universitaria*. Santiago: Chile.
- Butterfield (1978). *The case for subsystem climates in organizations*. Academy of Managent Review.
- Brunet, L (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, Diagnostico y Consecuencias*. México: Trillas.
- Castellanos, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Navarra: Académica Española.
- Cardenal, O. (2002) *Análisis de la interacción didáctica*. Madrid. Anaya
- Cuba, S. (2008): *Profesión Docente en América Latina*. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL). Asociación Gráfica Educativa, 2008 Lima, Perú.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Damián, E. y Villarreal, M. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente*. Tesis. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Danielson, Ch. (1999). *Una introducción al uso del portafolios en el aula*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Ferrer, G. (2003). Los estándares de currículo en América Latina. *Revista Al Tablero del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, N° 19, abril 2003*. Disponible en www.mineducacion.gov.co
- Ferrer G. (2006). *Estándares en Educación. Implicancias para su aplicación en América Latina*. PREAL-Grupo de Trabajo sobre Estándares y Evaluación.
- Forehand, G Gilmer, V. (1964). *Environmental Variation in Studies of Organizational behavior*. Psychological Bulletin, 62, 361-382.
- Frías, D. (2003) *Clima organizacional entre grupos de docentes secundarios de una unidad de Servicios educativos de Lima metropolitana*. Tesis. Para optar el grado de Magister UPSMP.
- Ganoza, E. (2011). *Concepto y dimensiones del clima organizacional* *Hitos de Ciencias Económicas Administrativas*. pág. 83 – 88 Recuperado 27 de marzo de 2004, <http://www.ujat.mx/publicaciones/hitos>
- Goleman, D. (2000). *Inteligencia Emocional*. México: Javier Vergara. Editor. ISBN: 968-497-205-9.

- Goncalves, A.(2001). *El Clima como término Organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)*. Bogotá. Recuperado en: http://moodle.unid.edu.mx/dts_cursos_md/maestria_en_educacion/desarrollo
- Haller, V. (1977). *Industrial and organizational psychology*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Henríquez, S. (2006). *Estándares de desempeño docente Universidad UCSH católica*. Santiago. Chile.
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ibarra, O. (2006). *La función del docente entre los compromisos éticos y la valoración social*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- James, L. y Jones, A. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0037511>
- James, L y Sells, S. (1981). *Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research*. En D. Magnusson. (Ed.) *Toward a psychology of situations*.
- Juvenal, R. (2012). *Características del clima organizacional relacionada con la imagen de servicio*. Tesis de postgrado. Universidad Nacional Abierta Venezuela.

- Karl, M. (2010): *Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva Universidad Abierta interamericana taller de trabajo*. Sede: Centro.
- Lamoyi, C. (2009): *Clima Organizacional: creencias compartidas, sentido de comunidad y liderazgo directivo*. En escuelas secundarias de Tabasco. Tesis. Observatorio de la Economía Latinoamericana.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1979). *Motivation and Organizational climate*, Boston, Harvard University Press. USA.
- López, Y. (2002). *Hacia una nueva teoría de los sistemas organizativos*. En J. Gairín y P. Darder, Organización y gestión de centros educativo. Madrid: Praxis.
- Martínez (2000). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de Luz Universidad del Zulia*, Venezuela. Tesis para optar el grado de Magister.
- Martínez, L. (2002). *La evaluación de los docentes para revalorar su perfil de Desempeño en la escuela primaria*. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa y Gestión. Ponencia. Centro de Maestros Cinco Manantiales. Chile.
- Matos, L. (2005). School culture, teachers' and students' achievement goals as communicating vessels. A study in Peruvian Secondary schools. Lovaina: Katholieke Universiteit.

- Meiers.S. y Beavis, T. (2005). *Factors Affecting the Impact of Professional Development Programs. On Student Outcomes & Efficacy*, en Educational Policy Analysis Archivo en: <http://epaa.asu.edu/epaa/v13n10>
- Mendoza, A. (2011), *Relación entre Clima Institucional y desempeño docente estatales del distrito de Bellavista – Callao*. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Mella, O. (2003). *La Necesaria Reforma de la Reforma Educacional*. Revista Digital Umbral 2000,12. Recuperado el 26 de mayo de 2006, de: <http://www.reduc.cl/reduc/omellav.pdf>
- Méndez, A. (2006), *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Milkovich, G, Boudreau, J. (1999). *Dirección y administración de recursos humanos*. Un enfoque de estrategia. USA. Addison Wesley Iberoamericana.
- MINEDU (2010) *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular 2°*
Lima: Word Color.
- MINEDU (2013). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MED.
- Molocho, N. (2009). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa*. Universidad nacional Mayor de San Marcos. Lima. Tesis para optar el grado de Magister.

- Munive, E. (2010). *Clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva de los docentes*. Tesis para optar el grado de Magister Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Murillo, J.; Gonzales V. y Rizo H. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Barcelona: UNESCO.
- Nieves, F. (2003) *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay*, Estado Aragua. Recuperado el 10 de enero del 2010, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>
- Núñez J. (2007) *"Dimensiones del clima organizacional"*. Editorial Mac Graw Hill Interamericana México
- Paquay, L.; Altet, M.; Charler, E.; Perreneud, P. (2001). *La formación profesional l maestro: Estrategias y competencias*. Fondo de Cultura Económica: México.
- Peña González, A. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. <http://www.oei.es>.
- Programa para las Naciones Unidas y el desarrollo (2008). *Informe de Desarrollo Humano: Nosotros los chilenos*. PNUD, Santiago, Chile.
- Ramos (2004) *Diagnóstico del clima organizacional en Diagnóstico organizacional*. México D.F. Alfaomega (159 – 177) <http://mail.udg.virtual.mx/bibliotec/bitstream/12.1>

- Reyes, L. (2006). *Estándares del desempeño docente* Santiago: Chile: Universidad Católica Silva Henríquez.
- Ricse M. (2009) *Competencias Profesionales (libro) – Cómo mejorar las competencias de los docentes: guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado* Elena Cano. (Fuente: Estebaránz, 2001
- Rizo, H. (2005). Evaluación del desempeño docente: tensiones y tendencias, en *Revista Prelac*, N°1 Julio.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o Protagonista? Dilemas y Responsabilidades Sociales de la Profesión Docente*, en *Revista Prelac*, N° 1 julio.
- Robalino, M. (2006). *Carrera y evaluación docente en América Latina*. *Revista Hacia*, 29, Santiago, Chile.
- Robalino, M.: Körner, A. y Murillo, F. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente: Un Estudio Comparado entre 50 países de América y Europa*. Chile: UNESCO.
- Rousseau, D. (1988). The Construction of Climate in Organizational Research. En C.I. Cooper y I. Robertson, *International Review of Industrial and Organization Psychology*. Wiley, 139-158
- Ruz, J. (2006). *Convivencia y Calidad de la Educación*. Santiago de Chile: Ediciones Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura.

- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa*. Tesis para optar el grado de Magister. USMP. Lima.
- Sierra, R. (2007). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Thomson.
- Schulmeyer, A. (2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina*. Trabajo presentado a la Conferencia Regional “El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades”, Brasilia, Brasil.
- Tagiuri, R. (1968). The concept of organizational climate. En R.I. Tagiuri y G. H. (Eds.) *Organizational Climate: Exploration of a concept*. Boston University.
- Tarres, M. (2004). *Observar, Escuchar y Comprender: Sobre la Tradición Cualitativa en la Investigación Social*. El Colegio de México, México: Flacso.
- Tedesco, E. y Tenti, F. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Torninbeni, S., Pérez, E., y Olaz, F. (2008). *Introducción a la Psicometría*. Buenos Aires: Paidós.
- UNESCO (2006) el director de la escuela lleva a cabo la evaluación del desempeño profesional de los profesores en todos los niveles de educación

UNESCO. (2011). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. Madrid: OREALC/UNESCO.

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas*. Lima. Primera edición. UNESCO en Perú.

Valdés, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. Biblioteca Digital del Mineduc. *Fortalecimiento Docente*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.

Valdez, H. (2004) *El desempeño del maestro y su Evaluación*. Cuba: Pueblo y educación.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Perú: Consejo Nacional de Educación.

Zarate, R. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Para optar el grado de Magister.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Sexo.....Edad.....Nivel de enseñanza.....

Condición laboral.....

Años de servicio.....

Estimado participante:

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar datos para la evaluación del nivel del Clima Institucional, razón por la cual le solicitamos responder con la verdad las proposiciones que a continuación se presentan:

Indicaciones: Marque una de las respuestas que consideres adecuada según tu percepción:

SIEMPRE		CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA				
1		2	3	4	5				
Nº	Ítems				1	2	3	4	5
Dimensión empatía									
1	El director, docentes y el personal administrativo mantienen una comunicación cordial.								
2	La institución fomenta y promueve la comunicación en la comunidad educativa.								
3	Los comunicados en general son transmitidos en forma clara y precisa.								
4	Al momento de receptor las normas evalúa el contenido y no la forma.								
Dimensión resolución de conflictos									
5	Son notorias las disputas de la obtención del poder por los grupos.								
6	Existe capacidad de resolución de problemas con el aporte de los docentes.								
7	Recibe apoyo por parte de sus colegas.								
8	La comunicación docente es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.								
Dimensión trabajo en equipo									
9	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.								
10	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.								
11	La institución provee estímulos para mejorar su trabajo académico y docente.								
12	Es honesto en aplicar las reglas y normas de la institución educativa.								

ANEXO 2
INSTRUMENTO DE AUTOPERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE

<p>Sexo: Hombre () Mujer ()</p> <p>Turno: Mañana (); Tarde (); Noche ()</p> <p>Nivel en el que trabaja: Primaria () Secundaria ()</p> <p>Edad 21-30 años () 31-40 años () 41-50 años () 51- más años ()</p> <p>Años de servicio en la Institución 1-8 años (); 9-16 años () 17-24 años (); 25- a más ()</p>	<p>Grado académico o estudios Concluidos alcanzados Estudios de Pre Grado () Bachiller () Licenciado () Segunda especialidad () Maestría () Doctora ()</p>
---	--

Estimado docente, en este cuestionario aparecen diversos enunciados sobre el trabajo que usted desempeña dentro de la institución.

Por favor, conteste a cada uno de ellos de acuerdo a las opciones de respuesta que se le presentan, eligiendo aquella que mejor exprese su percepción. Marque una “X” en la columna correspondiente.

Sus respuestas son de carácter anónimo y permitirán valorar la visión que tiene usted sobre su propio Trabajo.

NA (0) =NO SE APLICA / MD (1) =MUY EN DESACUERDO / D (2) =EN DESACUERDO
A (3) =DE ACUERDO / MA (4) = MUY DE ACUERDO

	ÍTEMS	NO SE APLICA (0)	MUY EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	DE ACUERDO (3)	MUY DE ACUERDO (4)
	Dimensión: Perfil Docente					
1	La experiencia que he desarrollado como docente me permite desempeñar mis labores en forma eficaz.					
2	Los conocimientos obtenidos durante mi formación profesional me han sido de utilidad en mi práctica docente.					
3	Participó activamente en los proyectos de trabajo de la Institución Educativa.					
	Dimensión: Condiciones de trabajo					
4	En general, mis expectativas sobre el logro académico de mis alumnos son significativas.					
5	Promuevo un ambiente apropiado para el aprendizaje en el aula de clases.					
6	Para enseñar a mis alumnos recojo los aportes de					

	diferentes textos.					
	Dimensión: Desarrollo de procesos en aula					
7	Utilizo adecuadamente la comunicación verbal y sobre todo la comunicación gestual.					
8	Aplicó en forma permanente estrategias inclusivas y participativas en el aula.					
9	Frecuentemente organizo a los alumnos en formas variadas para que hagan el trabajo escolar (individual, por equipos, otras).					
	Dimensión: Evaluación					
10	Informo con oportunidad a mis alumnos sobre sus calificaciones y, en caso necesario, sobre lo que tienen que hacer para mejorarlas.					
11	Tomó en cuenta los resultados de las evaluaciones que realizo a mis alumnos para identificar capacidades y contenidos que son necesarios reforzar.					
12	Cuando el alumno/a muestra un rendimiento inadecuado, informo al padre o apoderado por el cuaderno de control u otro medio.					

ANEXO 3
CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS
INSTRUMENTO DE MEDICION DEL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado participante:

El presente instrumento tiene por finalidad recolectar datos para la evaluación del nivel del Clima Institucional, razón por la cual te solicitamos responder con la verdad las proposiciones que a continuación se presentan:

Indicaciones: Marque una de las respuestas que consideres adecuada según tu percepción:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA							
1	2	3	4	5							
Nº	Ítems						1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN EMPATIA										
1	El director, docentes y el personal administrativo mantienen una comunicación cordial.							X			
2	La institución fomenta y promueve la comunicación en la comunidad educativa.								X		
3	Los comunicados en general son transmitidos en forma clara y precisa.								X		
4	Al momento de receptor las normas evalúa el contenido y no la forma.							X			
	DIMENSIÓN RESOLUCION DE CONFLICTOS										
5	Son notorias las disputas de la obtención del poder por los grupos.								X		
6	Existe capacidad de resolución de problemas con el aporte de los docentes.										X
7	Recibe apoyo por parte de sus colegas.								X		
8	La comunicación docente es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.									X	
	DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO										
9	Se siente competente cuando aplica sus conocimientos y experiencias a la solución de problemas.								X		
10	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza.							X			
11	La institución provee estímulos para mejorar su trabajo académico y docente.									X	
12	Es honesto en aplicar las reglas y normas de la institución educativa.								X		

ANEXO 4

**INSTRUMENTO DE AUTO PERCEPCION DE AUTO PERCEPCION DEL
DESEMPEÑO DOCENTE**

Sexo: Hombre () Mujer (X) Turno: Mañana (X); Tarde (); Noche () Nivel en el que trabaja: Primaria (X) Secundaria () Edad 21-30 años (X); 31-40 años () 41-50 años (); 51- más años () Años de servicio en la Institución 1-8 años (X); 9-16 años () 17-24 años (); 25- a más ()	Grado académico o estudios Concluidos alcanzados Estudios de Pre Grado () Bachiller () Licenciado (X) Segunda especialidad () Maestría () Doctora ()
--	--

Estimado docente, en este cuestionario aparecen diversos enunciados sobre el trabajo que usted desempeña dentro de la institución.

Por favor, conteste a cada uno de ellos de acuerdo a las opciones de respuesta que se le presentan, eligiendo aquella que mejor exprese su percepción. Marque una “X” en la columna correspondiente.

Sus respuestas son de carácter anónimo y permitirán valorar la visión que tiene usted sobre su propio Trabajo.

NA (0) = NO SE APLICA / MD (1) = MUY EN DESACUERDO / D (2) = EN DESACUERDO
A (3) = DE ACUERDO / MA (4) = MUY DE ACUERDO

	ITEMS	NO SE APLICA (0)	MUY EN DESACUERDO O (1)	EN DESACUERDO O (2)	DE ACUERDO (3)	MUY DE ACUERDO (4)
	Dimensión: Perfil Docente					
1	La experiencia que he desarrollado como docente me permite desempeñar mis labores en forma eficaz.				X	
2	Los conocimientos obtenidos durante mi formación profesional me han sido de utilidad en mi práctica docente.				X	
3	Participé activamente en los proyectos de trabajo de la Institución Educativa.				X	
	Dimensión: Condiciones de trabajo					
4	En general, mis expectativas sobre el logro académico de mis alumnos son significativas.				X	
5	Promuevo un ambiente apropiado para el aprendizaje en el aula de clases.				X	
6	Para enseñar a mis alumnos recojo los aportes de diferentes textos.				X	
	Dimensión: Desarrollo de procesos en aula					
7	Utilizo adecuadamente la comunicación verbal y sobre				X	

	todo la comunicación gestual.					
8	Aplicó en forma permanente estrategias inclusivas y participativas en el aula.				X	
9	Frecuentemente organizo a los alumnos en formas variadas para que hagan el trabajo escolar (individual, por equipos, otras).				X	
Dimensión: Evaluación						
10	Informo con oportunidad a mis alumnos sobre sus calificaciones y, en caso necesario, sobre lo que tienen que hacer para mejorarlas.				X	
11	Tomó en cuenta los resultados de las evaluaciones que realizo a mis alumnos para identificar capacidades y contenidos que son necesarios reforzar.				X	
12	Cuando el alumno/a muestra un rendimiento inadecuado, informo al padre o apoderado por el cuaderno de control u otro medio.				X	

Surco 03 de febrero del 2015

Solicito: Validación de instrumento

Señor : Doctor Julio Alonso Fox Cortez

Presente

Me dirijo ante Ud. Para saludarle y al mismo tiempo, tenga la amabilidad de validar los instrumentos de investigación que estoy realizando titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y AUTOPRCEPCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DEL DISTRITO DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO, TABLADA DE LURIN".

Le adjunto la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables y los instrumentos a validar para que tenga en consideración al momento de emitir su juicio.

Se le pide pueda llenar las siguientes fichas para poder realizar la validación:

- a.- Ficha de datos del experto.
- b.- ficha de evaluación de ítems (o indicadores).
- c.- ficha de evaluación global del instrumento.

Le agradezco de antemano su gentil colaboración.

Atentamente

Carmela TONGO GUERRERO
Maestría en gestión educativa
Escuela de Post Grado

ANEXO 5

**RESULTADOS DE VALIDEZ POR CORRELACIÓN ÍTEM-TOTAL Y
CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH
DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL**

Escala: ESCALA TOTAL DE CLIMA INSTITUCIONAL**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	62	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	62	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	12

Estadísticas de total de elemento

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	,733	,921
I2	,687	,923
I3	,710	,922
I4	,592	,926
I5	,709	,922
I6	,687	,923
I7	,713	,922
I8	,675	,923
I9	,723	,922
I10	,712	,922
I11	,711	,922
I12	,678	,923

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
18,26	93,375	9,663	12

Escala: DIMENSIÓN: EMPATÍA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	62	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	62	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	4

Tabla

Valores Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido para el área

Items	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	,588	,790
12	,696	,737
13	,689	,741
14	,579	,794

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
6,08	11,616	3,408	4

Escala: DIMENSIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	62	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	62	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	4

Tabla

Valores Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido para el área

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I5	,663	,724
I6	,610	,752
I7	,651	,731
I8	,534	,785

Escala: DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	4

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I9	,627	,770
I10	,611	,772
I11	,672	,744
I12	,627	,767

ANEXO 6

**RESULTADOS DE VALIDEZ POR CORRELACIÓN ÍTEM-TOTAL
Y CONFIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH
DEL CUESTIONARIO DE AUTOPERCEPCION DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Escala: ESCALA TOTAL DE PERCEPCION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	12

Estadísticas de total de elemento

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D_1	,702	,886
D_2	,592	,892
D_3	,601	,892
D_4	,632	,890
D_5	,609	,891
D_6	,567	,893
D_7	,675	,887
D_8	,603	,891
D_9	,715	,885
D_10	,586	,892
D_11	,573	,893
D_12	,542	,894

Escala: DIMENSIÓN: PERFIL DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,721	3

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D_1	,613	,540
D_2	,395	,791
D_3	,632	,514

Escala: DIMENSIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	3

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D_4	,596	,505
D_5	,458	,682
D_6	,512	,619

Escala: DIMENSIÓN: DESARROLLO DE PROCESOS EN AULA**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	3

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D_7	,586	,633
D_8	,533	,693
D_9	,581	,639

Escala: DIMENSIÓN: EVALUACIÓN**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,657	3

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D_10	,491	,536
D_11	,530	,475
D_12	,395	,670