

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN HUÁNUCO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**“DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVAN DEGREGORI DE  
MOLINO, PACHITEA, 2017”.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICO EDUCATIVO**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**TESISTA: RUBEN EDUARDO CASTILLO MINAYA**

**ASESOR: MG. JOEL BARDALES TARAZONA**

**HUÁNUCO - PERÚ**  
**2019**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación lo dedico a Dios, por ser mi gran compañero en mis batallas, a mis padres, y mis docentes por ser mis grandes ejemplos de esfuerzo.

AGRADECIMIENTO:

A la Institución Educativa Carlos Iván Degregori por permitir realizar mi investigación; y a los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por ayudarnos en el proceso de la investigación.

## RESUMEN

El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre desempeño docente y clima institucional en la institución educativa Carlos Iván Degregori. Se tuvo como objetivo fundamental determinar si existe relación entre desempeño docente y clima institucional. El tipo de investigación es correlacional y el diseño es descriptivo correlacional. Los datos se obtuvieron a través de encuestas de los docentes de dicha institución educativa.

Los resultados obtenidos respecto a la relación entre desempeño docente y clima institucional, afirma que existe relación moderado, ( $r=0,714$ ) con significancia bilateral  $p=0.000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que si existe relación significativa entre ambos.

Se recomienda a los docentes que para tener un adecuado clima institucional es necesario el trabajo en conjunto entre todos para lograr un solo objetivo común en la institución educativa.

Palabras claves: desempeño, comunicación, estudiantes, cooperación y clima institucional

**ABSTRAC**

The objective of the study was to establish the relationship between teaching performance and institutional climate in the Carlos Iván Degregori educational institution. The main objective was to determine if there is a relationship between teaching performance and institutional climate. The type of research is correlational and the design is descriptive correctional. The data was obtained through surveys of the educational institution.

The results obtained regarding the relation between teaching performance and institutional climate, affirms that there is a moderate relationship, ( $r = 0,714$ ) with bilateral significance  $p = 0.000$ , so the null hypothesis is rejected, and it can be concluded that if there is a relationship significant between both.

Teachers are recommended that in order to have an adequate institutional climate it is necessary to work together to achieve a single common goal in the educational institution.

Keywords: institutional performance and climate

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

Pág.

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Abstract	
Índice	
Introducción	

### CAPITULO I

#### I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	1
1.2. Justificación.....	3
1.3. Importancia o propósito.....	3
1.4. Limitaciones.....	4
1.5. Formulación del problema de investigación general y específica.....	4
1.6. Formulación del objetivo general y específica.....	5
1.7. Formulación de hipótesis general y específica.....	5
1.8. Variables.....	6
1.9. Operacionalización de variables.....	7
1.10. Definición de términos operacionales.....	9

### CAPITULO II

#### II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedes.....	10
2.2. Bases teóricas.....	14

### CAPITULO III

#### III. METODOLÓGICO

3.1. Ámbito.....	26
3.2. Población.....	26
3.3. Muestra.....	26

3.4. Nivel y tipo de estudio.....	27
3.5. Diseño de investigación.....	28
3.6. Técnica e instrumento.....	29
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	29
3.8. Procedimiento.....	30
3.9. Plan de tabulación y análisis de datos.....	30

## **CAPITULO IV**

### **IV. RESULTADO Y DISCUSIÓN**

4.1. Análisis descriptivo.....	32
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.....	44
4.3. Discusión de resultados .....	49
4.4. Aportes de la investigación .....	52

### **CONCLUSIONES**

### **SUGERENCIAS**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **ANEXOS**

### **ANEXO 01**

### **ANEXO 02**

### **ANEXO 03**

### **ANEXO 04**

### **NOTA BIBLIOGRÁFICA**

### **ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**

### **AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICO DE POSGRADO**

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las instituciones están en constante cambios que exige la nueva generación de estudiantes. En nuestro país, en cuanto a la labor educativa se sigue utilizando las enseñanzas tradicionales dejando de lado el análisis crítico de cada estudiante.

El clima institucional juega un papel primordial para tener buenos resultados en los estudiantes, ya que esto favorecería a que los docentes puedan desarrollar de manera satisfactoriamente sus labores educativas. Si no hay una buena relación entre los miembros en una Institución Educativa no se podrá obtener buenos resultados tanto en el lado laboral como en lo académico.

En atención a esta necesidad, fue necesario realizar un estudio. El objetivo primordial fue determinar la relación entre el desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori.

El estudio referente se realizó en el marco de una investigación de carácter descriptivo correlacional. El presente trabajo de investigación comprende seis capítulos. El capítulo I está referido a la fundamentación de problema, formulación del problema, objetivos, justificación e importancia. En el capítulo II aborda el marco teórico, antecedentes, bases teóricas y definición de términos. En el capítulo III presentamos el ámbito, población, muestra, tipo de y nivel de investigación, técnica e instrumentos, procedimientos y tabulación. El capítulo IV abarca análisis el marco metodológico, métodos de investigación, tipos de estudio, diseño de investigación, población y muestra.

En el capítuloIV presentamos análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte. Finalmente se presenta las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

## **I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

En los últimos tiempos en el ámbito internacional, el desempeño docente y clima institucional es un problema que está afectando a varios países por la falta de una buena coordinación entre los docentes de un mismo entorno laboral. El docente debe formar el eje principal para tener un clima afectivo en una institución educativa para lograr beneficios favorables para el aprendizaje de los estudiantes. Tener un clima institucional bien organizado ayudará a futuro a adquirir una buena comunicación para acordar cualquier acuerdo que se pueda realizar. Para esto es necesario tener un compañerismo entre los demás profesionales y llegar a una conclusión favorable, el buen clima institucional mejora la actitud de las personas sin importar la permanencia que tuviera en ese lugar y lograr grandes resultados y se menciona en lo siguiente:

*Es un cambio temporal en la actitud de las personas con respecto al ambiente institucional que los rodea, estén o no acostumbrados a este. Chiavenato (1998).*

En el ámbito nacional el desempeño docente y clima institucional; se pudo observar que en las instituciones no hay una buena relación entre docentes y los directivos, porque los cargos de las instituciones educativas ocupan, solo determinadas personas, quienes de manera autoritaria imponen; esto no permite que los docentes puedan desarrollar de manera normal el aprendizaje de los estudiantes en las aulas. Para lo cual debió haber un trabajo en conjuntos de ambas partes tanto docentes

y directivos; ello tienen que ver mucho los valores y creencias para lograr resultados satisfactorios y se menciona en lo siguiente:

*Es la percepción del Sistema Institucional junto con otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivaciones de las personas que trabajan en una Organización. (Clima institucional según Luis F. Alonso Busso)*

En ámbito local el desempeño docente y clima institucional solo se analizó a la institución educativa Carlos Iván Degregori del distrito de Molino de la provincia de Pachitea, esta institución tiene 36 años de funcionamiento y alberga un aproximado de 600 estudiantes de ambos sexos quienes asisten de los diferentes lugares del entorno de la localidad, las autoridades educativas tienen a cargo el funcionamiento en cuanto a la planificación, programación y la supervisión.

La participación activa de los docentes es poco frecuente, en la enseñanza de los estudiantes, lo que demuestra resultados desfavorables en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.

En el siguiente trabajo de investigación se determinó la relación que hay entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea y de la misma se estableció la relación entre estas ambas variables desempeño y clima institucional que lo materialicé con la investigación durante el año electivo.

## **1.2. JUSTIFICACIÓN**

La investigación es relevante en varios aspectos: educativo pedagógico - social y en el aspecto cultural.

En el aspecto educativo es importante, porque depende mucho del desempeño del docente para que la institución educativa pueda desarrollar sus diferentes habilidades, capacidades y destrezas para lograr resultados favorables en cuanto al aprendizaje de los estudiantes.

En el ámbito pedagógico - social el buen clima institucional permite a los directores, tener mayor confianza de sus docentes para que puedan desarrollarse de manera asertiva e intelectualmente, en las diferentes áreas que se desarrolla en institución educativa en cuanto al aprendizaje de los estudiantes.

## **1.3. IMPORTANCIA**

La importancia de la investigación desarrollada radicó, en los resultados del desempeño docente, así como el clima institucional en la institución educativa. Lo que se encuentra en una crisis, con la mayoría de los docentes como consecuencia de no tener una buena comunicación entre ellos.

Esta investigación contribuyó a establecer la relación entre desempeño docente y el clima institucional para tener buenos logros.

Para ello es importante la relación interpersonal del docente con sus estudiantes, lo que permitió lograr buenos resultados en los aprendizajes.

#### **1.4. LIMITACIONES**

- 1.4.1. Poco interés de los docentes en cuanto a las encuesta sobre el desempeño docente.
- 1.4.2. La actitud negativa de los docentes para facilitarnos realizar las encuestas.
- 1.4.3. La no asistencia de los docentes al 100% para la encuesta del desempeño docente.

#### **1.5. PROBLEMA GENERAL**

¿Qué relación existe entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?

##### **1.5.1. PROBLEMA ESPECÍFICAS**

- 1.5.1.1. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?
- 1.5.1.2. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?
- 1.5.1.3. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

### **1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICAS**

1.6.2.1. Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

1.6.2.2. Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

1.6.2.3. Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

## **1.7. FORMULACION DE HIPÓTESIS**

### **1.7.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación significativa entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

## **1.7.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1.7.2.1. Existe relación significativa entre desempeño docente y la comunicación es significativa en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

1.7.2.2. Existe relación significativa entre desempeño docente y la participación es significativa en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

1.7.2.3. Existe relación significativa entre desempeño docente y la motivación es significativa en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

## **1.8. VARIABLES**

### **1.8.1. IDENTIFICACIÓN**

#### **1.8.1.1 VARIABLE 1**

DESEMPEÑO DOCENTE

#### **1.8.1.2. VARIABLE 2**

CLIMA INSTITUCIONAL

### 1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE LOS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE PUNTUACION	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</li> <li>• Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.</li> </ul>	1 Nunca 2 Pocas Veces 3 A veces 4 Muchas Veces 5 Siempre	V.1	Ordinario
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</li> <li>• Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos permanentes, para que todos los estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución del problema relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</li> <li>• Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos individuales.</li> </ul>	1 Nunca 2 Pocas Veces 3 A veces 4 Muchas Veces 5 Siempre	V.1	Ordinario
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este puede generar aprendizaje de calidad.</li> <li>• Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta a los resultados</li> </ul>	1 Nunca 2 Pocas Veces 3 A veces 4 Muchas Veces 5 Siempre	V.1	Ordinario
	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla proceso de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>• Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de una persona, demostrando honestidad, responsabilidad y compromiso con su función social</li> </ul>	1 Nunca 2 Pocas Veces 3 A veces 4 Muchas Veces 5 Siempre	V.1	Ordinario

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE PUNTUACION	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA INSTITUCIONAL	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Respetar las opiniones de las demás personas de su entorno.</li> <li>• Tolerancia a las opiniones de las personas de su entorno.</li> </ul>	1 Nunca 2 Pocas Veces 3 A veces 4 Muchas Veces 5 Siempre	V.2	Ordinario
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Coordinación en equipo para realizar cualquier actividad.</li> <li>• Incentivar a la participación de toda la población estudiantil.</li> </ul>	1 Nunca 2 Pocas Veces 3 A veces 4 Muchas Veces 5 Siempre	V.2	Ordinario
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción a las inquietudes de los participantes en el bienestar de la institución educativa.</li> <li>• Prestigio de una buena calidad de trabajo cooperativo de los integrantes.</li> <li>• Autoestima alta de todo los participantes para lograr el objetivo.</li> </ul>	1 Nunca 2 Pocas Veces 3 A veces 4 Muchas Veces 5 Siempre	V.2	Ordinario

## 1.10. DEFINICIÓN CONCEPTUALES

**Desempeño docente:** Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución presentando directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.

**Clima institucional:** Es un cambio temporal en la actitud de las personas con respecto al ambiente institucional que los rodea, estén o no acostumbrados a este.

**Motivación:** Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

**Participación:** Es la parte que una persona posee en el capital de un negocio o de una empresa.

**Consultivo:** Dicho de una junta o de una corporación: Establecida para ser oída y consultada por quienes gobiernan.

**Percepciones:** Sensación interior que resulta de una impresión material hecha en nuestros sentidos.

**Paternalista:** Tendencia a aplicar las formas de autoridad y protección propias del padre en la familia tradicional a relaciones sociales de otro tipo; políticas, laborales, etc.

**Enseñanza - Aprendizaje:** Acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa. Tiempo que se emplea en el aprendizaje.

**Comunicación:** Acción o efecto de comunicarse, compartir información.

## II. CAPÍTULO

### MARCO TEÓRICO

**2.1. ANTECEDENTES.** Luego de haber revisado la biblioteca en forma virtual, se han encontrados trabajos relacionados con la investigación de la misma que se detalla a continuación:

#### 2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Nieves (1997) realizó la investigación titulada ***Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua - Venezuela.*** Es una investigación de campo no experimental y tipo descriptivo-correlacional de corte transversal o transeccional, en la que se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificado de 35 docentes y 60 alumnos, mediante procedimientos sistemáticos y por afijación proporcional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado, así como el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional, los que obtuvieron niveles excelentes de confiabilidad y validez.

De esta manera concluye que:

Salvo algunas excepciones, existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables bajo estudio (desempeño docente y clima organizacional).

Silva Pereira Zheila Katherine (2011) realizó la investigación titulada ***El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011.*** Tesis Para optar el grado en gerencia educativa. Llegó a las siguientes conclusiones:

El clima institucional representa un aspecto fundamental en la buena marcha institucional, ya que este determina el desempeño armónico y cimienta las bases para una plena cultura organizacional, la misma que redundará en bienestar de la institución porque cada uno de sus miembros se sentirá a gusto e identificado con los objetivos misionarios y visionarios de la institución educativa. Factores que representan inspiradores de cambio y de formación en la vida de cada uno de los estudiantes.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

Zarate Ramírez Dilma (2011) ***Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.*** Tesis para optar el grado de magister en educación con mención en administración de la educación universitaria.

La tesista llegó a las siguientes conclusiones:

En la investigación realizada se concluye la existencia de un alto grado de correlación lineal entre el liderazgo directivo y desempeño docente con sus respectivas dimensiones. Esto significa que, despliega el líder director en su labor en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo como consecuencia el desempeño docente en sus dimensiones profesional, personal y social resulta óptimo de la misma forma alcanza ocurrir a la inversa. Existe una dependencia.

Saccca Campos Julia ***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.*** Para optar el grado de magister en educación con mención en gestión de la educación.

La tesista llegó a las siguientes conclusiones:

Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que 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. La Correlación Conjunta arrojo 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno.

López Delgado Juan Jorge ***relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos***. Para optar el grado de magister en educación con mención en teorías y gestión educativa.

El tesista arribo en las siguientes conclusiones:

En cuanto al primer objetivo específico, se puede mencionar que la variable Clima Institucional muestra que dos de cuatro dimensiones son positivas y favorecen un buen clima institucional. Estas son la dimensión Motivación, y la dimensión Participación y ello se debe fundamentalmente al alto grado de motivación intrínseca existente en los Oficiales Instructores por el hecho de trabajar en el más importante centro de formación de la Institución, la Escuela Militar de Chorrillos. Es necesario mencionar que no sienten un adecuado apoyo de parte de los Directivos del centro educativo, de los docentes no militares ni de la plana administrativa y sienten que el nivel de comunicación es solo regular y que su labor no es valorada por la sociedad en general.

### **2.1.3. A NIVEL REGIONAL**

Ramos Vilcapoma, Marleny; ***Clima Laboral y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primario y Secundario del Distrito de Viques, Provincia de Huancayo, Región Junín de la Universidad Nacional del Centro del Perú.*** Tesis para optar el Grado de Maestro, mención Gestión Educativa.

La tesista arribo a las siguientes conclusiones:

Las normas y procedimiento Institucional se encuentra en desactualizada las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primario y Secundario del Distrito de Viques, Provincia de Huancayo, Región Junín, No se da cumplimiento lo que establece los métodos educativos; por tanto su interpretación se sustenta en el papel (teórico) más no en la práctica.

Cubides Freyre, Martin (2015) ***clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos.*** Tesis para optar el Grado de licenciado en educación.

La tesista arribo a las siguientes conclusiones:

El clima Institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 fue positivo.

Las relaciones en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 son positivo, debido a que existe una buena comunicación y compañerismo entre los docentes.

#### **2.1.4. A NIVEL LOCAL**

Palomino Esteban, Hugo Eduardo;(2013) ***Clima Organizacional y Desempeño del Docente de las Instituciones Educativas del nivel***

**Secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco.** En la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco. Tesis para optar el Grado de Magister. Mención Gestión y Planeamiento Educativo.

De esta manera el tesista concluye que:

De manera general en la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño de los docentes de estudio se determina que es el 24.4 % de los encuestados percibieron que el Clima Laboral es favorable.

## **2.2. BASES O FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **2.2.1 TEORÍAS BÁSICAS**

#### **2.2.1.1 DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Para entender con mayor claridad la definición del término desempeño docente se define en lo siguiente.

*Desempeño docente es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y se puede ser observado. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medio de lo que realmente se hace. (Muchinsky, M (2002). psicología aplicada al trabajo).*

En otro texto podemos encontrar la definición de término de desempeño se define en lo siguiente.

*El desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el*

*profesor de educación, mide variadas cualidades como puede ser: hombre, mujer, conducta en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (Montalvo, 2011).*

El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios que caracterizan una buena docencia y que son exigibles en la educación básica regular de nuestro país. Esto constituyen una pieza fundamenta en los acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen para obtener resultados satisfactorias; en las etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

### **PROPÓSITOS ESPECÍFICOS DEL MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**

La educación en la actualidad está pasando por múltiples cambios para obtener un resultado sólido en el aprendizaje de los estudiantes y requieren de una serie de propósitos para lograrlo y se menciona en lo siguiente:

- a) *Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.*
- b) *Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.*

- c) *Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.*
- d) *Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P,17)*

La educación juega un papel muy importante y los docentes tienen la obligación de brindar en los estudiantes un cambio y se menciona en lo siguiente:

*Considera que en la educación los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarla. (Freyre (1999)).*

El docente es un mediador para que estudiante puedan desarrollar sus capacidades demostrado en sus aprendizajes y se menciona en lo siguiente:

*El profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando. (García. (2007)).*

## **2.2.2. DOMINIOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

### **2.2.2.2. DOMINIO I: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

Un docente para dirigirse a su centro de trabajo tiene que adquirir una gran variedad de conocimiento para esto tiene que prepararse en su hogar y comprender la realidad de sus estudiantes y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 1:** *Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 22)*

El docente busca todo los medios necesarios para que los estudiantes puedan realizar el proceso de aprendizaje significativo y se me menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 2:** *Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 22)*

### **2.2.2.3. DOMINIO II: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

El docente en la Institución Educativa tiene la obligación de buscar un clima laboral agradable para los estudiantes para que se sienta en confianza y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 3:** *Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 22)*

Para que los estudiantes puedan entender un determinado tema el docente tiene la obligación de buscar diversas estrategias para su aprendizaje constante y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 4:** *Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 22)*

El docente para lograr buenos resultados en los estudiantes es necesario evaluar constantemente el proceso de aprendizaje y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 5:** *Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 22)*

#### **2.2.2.4. DOMINIO III: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

Un docente debe participar de manera activa en la Institución educativa para solucionar las dificultades que se presenta en el entorno y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 6:** *Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 23)*

El docente es un ejemplo primordial para que pueda existir un buen clima en el entorno de la institución educativa y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 7:** *Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 23)*

#### **2.2.2.5. DOMINIO IV: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

Los docentes deben reflexionar constantemente algunos aspectos que tiene de dificultad en su centro educativa para mejorar y tener un prestigio admirable y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 8:** *Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 23)*

Los docentes deben demostrar su ética profesional como la honestidad, justicia y responsabilidad para enseñar un ejemplo a los estudiantes y se menciona en lo siguiente:

**COMPETENCIA 9:** *Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. (Marco Del Buen Desempeño Docente. P, 23)*

### **2.3.1. CLIMA INSTITUCIONAL**

En la actualidad el clima institucional es fundamental para desarrollar una buena organización en las instituciones educativas y se menciona en lo siguiente:

*El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción (.J, 2000, p. 124)*

Tener un buen clima institucional es fundamental para que refleje en el trabajo de los docente y se menciona en lo siguiente:

*El clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia esta situación influye en el desempeño de los docentes. (Brunet. (1987).*

Un ambiente donde hay mucho cariño facilita para que los estudiantes puedan aprender con mayor facilidad y se menciona en lo siguiente:

*En un ambiente positivo de respeto de relaciones afectivas habrá mayores posibilidades de estimular al niño para aprender. (Valdés. (2004).*

### **2.3.1.1. Tipos de clima.**

En una Institución Educativa es necesario la participación de todos los docente para forma un ambiente saludable y de esta forma evitemos conflictos a futuro.

En nuestro entorno encontramos varios tipos de clima institucional que se muestra de acuerdo a la forma de liderazgo de la máxima autoridad de la Institución Educativa y se menciona en lo siguiente:

*Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.*

#### **Sistema I. Autoritarismo explotador**

*En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a 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 atmósfera de miedo.*

### **Sistema II. Autoritarismo paternalista**

*En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores.*

### **Sistema III consultivo**

*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. (Bris, 1999)*

En una institución educativa encontramos varias formas de clima institucional de los más comunes son: el autoritario y participativo y se menciona en lo siguiente.

### **Sistema IV. Participación en grupo**

*La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima*

*institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:*

***Clima de tipo autoritario***

*Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección.*

*Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección, pero algunas se toman en los escalones inferiores.*

***Clima de tipo participativo***

*Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente.*

*Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. Confianza. (Bris, 1999)*

**2.3.2.1. Dimensiones del clima institucional**

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

El ser humano está en constante comunicación con el entorno donde se encuentra habitando para transmitir diversos mensajes y se menciona en lo siguiente:

### ***La comunicación***

*Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, (Bris, 1999)*

La motivación nos ayuda para lograr grandes retos que nos presenta la vida frente a las diversas dificultades de cualquier problema y se menciona en lo siguiente:

### ***Motivación***

*Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad (S, 1999, p, 123)*

Para lograr que los docentes se involucren en los aprendizajes de los estudiantes es necesario tener en claro las prioridades y se menciona en lo siguiente:

*Considera tres categorías básicas de las necesidades motivadoras en la que las personas se agrupan según las necesidades que tengan en su vida: el logro, el poder y la afiliación. (Stephen. (2007).*

Los docentes deben participar de forma activa en las instituciones Educativas para incentivar a los estudiantes a estar involucrado en el bienestar y se menciona en los siguientes:

### ***La participación***

*Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. (Bris, 1999)*

### III. CAPÍTULO

#### MARCO METODOLÓGICO

##### 3.1. ÁMBITO

La presente investigación se realizó en la institución educativa Carlos Iván Degregori Caso de la provincia de Pachitea distrito de Molino.

**3.2. POBLACIÓN:** La población del presente trabajo de investigación son los docentes de la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea del presente año 2017.

##### 3.3. MUESTRA

Según Hernández (2014 p, 175), una muestra es "...un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población".

En este sentido la muestra del presente trabajo de investigación es una muestra poblacional, es decir se toma a todos los docentes de la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea del presente año 2017.

Institución Educativa	Docentes
Carlos Iván Degregori de Molino	30

##### 3.4. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.

**NIVEL DE INVESTIGACIÓN:** El nivel del presente trabajo es descriptiva/correlacional, porque tiene la finalidad de conocer la relación que

existe entre la variable independiente (desempeño docente) y la variable dependiente (clima institucional). (Hernández Sampieri, 2014, p 93)

### **TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Sierra Bravo (1976:3); plantea:

*Los tipos de investigación están referidos a la finalidad que los investigadores le otorgan a la investigación que se pretende realizar. Esto implica definirse si se trata de buscar nuevos conocimientos para construir nuevas teorías y, de otro lado, buscar mecanismos para aplicar los nuevos conocimientos adquiridos o los conocimientos existentes.*

Tomando como referencia los tipos de investigación que presenta Sierra Bravo y que han sido adaptadas al campo educativo; en el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes tipos de investigaciones:

**Por su alcance temporal:** El presente trabajo de investigación fue sincrónico, porque el periodo de ejecución duró aproximadamente 12 meses.

**Por su profundidad:** El presente trabajo de investigación fue descriptivo, ya que se determinó la relación que existe entre la variable independiente (Desempeño docente) y la variable dependiente (Clima institucional).

**Por su marco;** El presente trabajo de investigación fue de campo, porque el investigador se constituyó en la ejecución de la materia de estudio en la (Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea), para recoger los datos necesarios.

**Por su fuente:** El presente trabajo de investigación fue mixta, porque se recogió los datos directamente de la organización utilizando diferentes técnicas con sus respectivos instrumentos y se usaron informaciones de las fuentes secundarias como los antecedentes, libros, revistas, internet, etc.

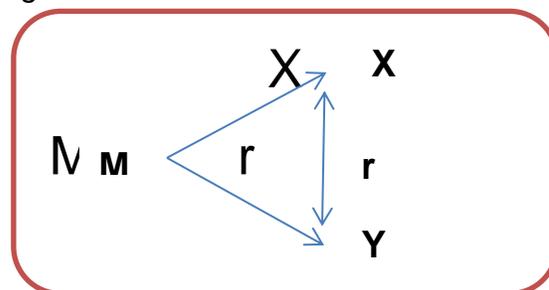
**Por su objeto:** El presente trabajo de investigación fue disciplinaria, porque se utilizaron dos disciplinas de las ciencias de la educación, Desempeño Docente y el clima institucional.

**Por el tipo de estudio:** El presente trabajo de investigación fue relacionada con la investigación evaluativa, porque durante el trabajo de campo se evaluará el clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea y se determinará la relación que existe entre la variable independiente (Desempeño Docente).

### 3.5. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

**3.5.1. DISEÑO:** El diseño del presente trabajo es correlacional.

**3.5.2. ESQUEMA:** El esquema del presente trabajo se gráfica de la siguiente manera:



**DONDE:**

**X** = Variable Independiente (Desempeño Docente).

**Y** = Variable Dependiente (clima institucional).

**r**= Relación.

**M**= Muestra.

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos que se utilizó durante el trabajo de campo, fue con la finalidad de recoger datos relacionados con el presente trabajo de investigación, se detallan a continuación:

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	APLICACIÓN/USO
V. 1	encuesta	cuestionario	docentes
V.2	encuesta	cuestionario	

#### VALIDACIÓN:

La validación del presente trabajo de investigación se realizó mediante la consulta de juicio de expertos lo cual determinó el instrumento reúne las condiciones según la muestra de estudio.

#### CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el alfa de cronbach, para lo cual se tomó como muestra algunas encuestas realizado a los docentes como resultado fue positivo para mi investigación.

**3.6.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:** Para recoger información de la investigación se usó la técnica de la encuesta para la variable independiente (desempeño docente), lo cual nos ayudó obtener la información necesaria. Para la variable dependiente (clima institucional) también se usó la técnica de encuesta.

**3.6.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:** Para obtener los resultados de la variable independiente (desempeño docente) se

empleó el cuestionario de 20 preguntas (cada dimensión tiene 5 preguntas) se calificó de la siguiente manera; 1 nada, 2 pocas veces, 3 a veces, 4 muchas veces y 5 siempre. La variable dependiente (clima institucional) consta de 20 preguntas (2 dimensiones tiene 6 preguntas y 1 dimensión tiene 8 preguntas) se calificó 1 nada, 2 pocas veces, 3 a veces, 4 muchas veces y 5 siempre. Los dos cuestionarios tuvieron una duración de 1 hora y se pidió el apoyo del docente de dicha institución educativa.

### **3.7. PROCESAMIENTO**

**3.7.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.** Los datos recogidos durante el trabajo de campo fueron procesados, utilizando el método y técnica de estadística descriptiva, especialmente cuadros estadísticos utilizando las frecuencias absolutas ( $f_i$ ) y los porcentuales (%).

Las técnicas que se utilizaron fueron las encuestas para recoger las informaciones necesarias de los docentes de la institución educativa Carlos Iván Degregori de Molino para el análisis correspondiente.

**3.8.2. PLAN DE TABULACION Y ANALISIS DE DATOS.** Los datos que procesados fueron presentados a través de gráficos de barras.

En el instrumento se recogió la información necesaria de los docentes frente al desempeño docente y el clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino; para lo cual consistió en una serie de preguntas referido a ambas variables de nuestra investigación. Se calificó de la siguiente manera de la variable independiente (nada, a veces, poco veces, casi siempre y siempre). La variable dependiente se

calificó de la siguiente manera (nada, a veces, poco veces, casi siempre y siempre).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

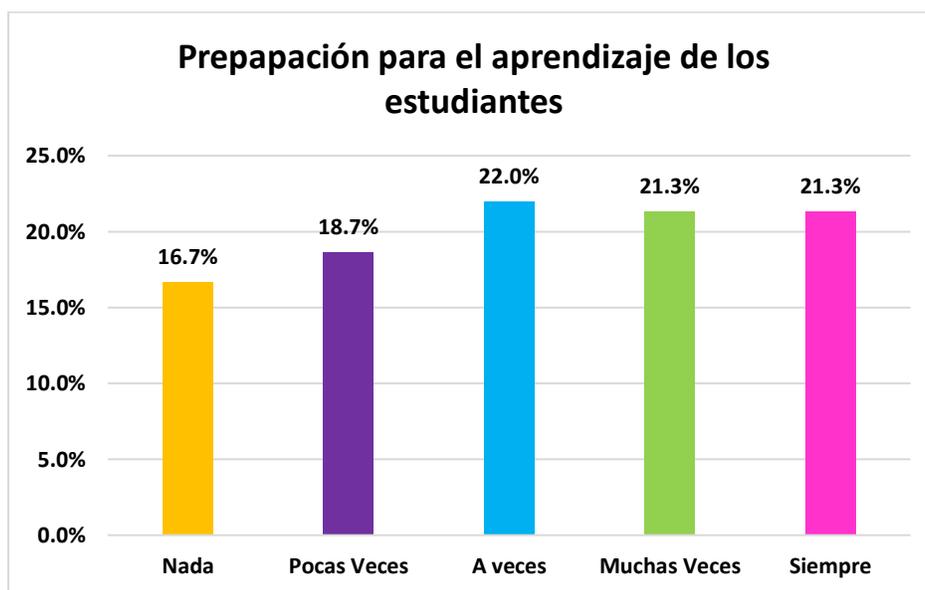
### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Cuadro N° 01

ítems	Nada	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Siempre	Total
1	3	4	9	4	10	30
2	4	4	7	9	6	30
3	5	6	7	6	6	30
4	6	6	5	7	6	30
5	7	8	5	6	4	30
	25	28	33	32	32	150
	16.7%	18.7%	22.0%	21.3%	21.3%	100%

NIVEL	Porcentaje
Nada	16.7%
Pocas Veces	18.7%
A veces	22.0%
Muchas Veces	21.3%
Siempre	21.3%
Total	100.0%

Gráfico N° 01



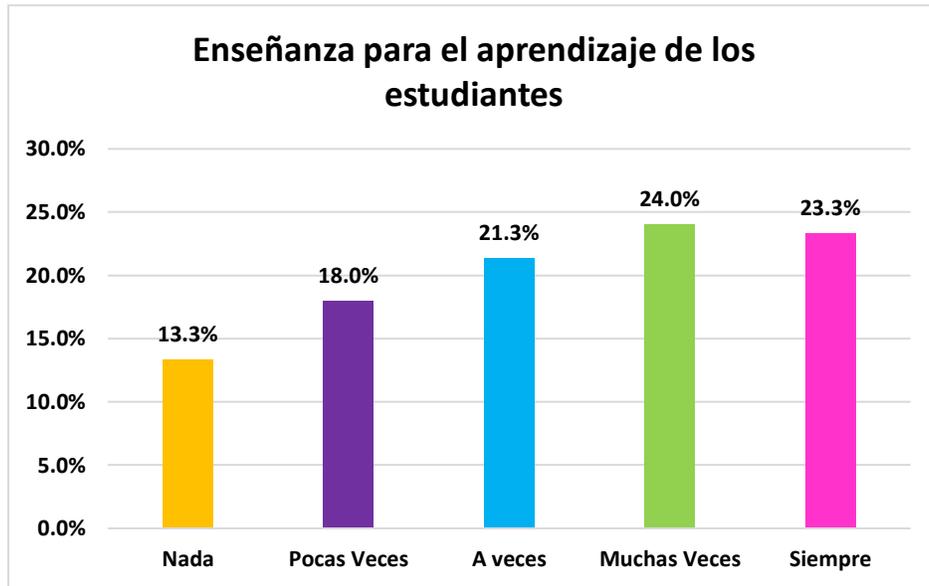
Según el gráfico N° 01 presentan los resultados que describen la evaluación al docente en relación a la preparación para el aprendizaje del estudiante, donde indica que el 16,7% no se prepara nada; 18,7% indica que pocas veces se prepara; 22,0% indica que a veces se prepara; 21,3% que cree que muchas veces se prepara; 21,3% indica que el docente siempre se prepara para el aprendizaje de los estudiantes.

Cuadro N° 02

Ítems	Pocas		A veces	Muchas		Siempre	Total
	Nada	Veces		Veces	Veces		
7	6	5	7	6	6	30	
8	5	4	5	7	9	30	
9	6	5	7	5	7	30	
10	4	5	5	6	10	30	
11	4	4	6	7	9	30	
12	5	6	7	4	8	30	
	30	29	37	35	49	180	
	16.7%	16.1%	20.6%	19.4%	27.2%	100%	

NIVEL	Porcentaje
Nada	16.7%
Pocas Veces	16.1%
A veces	20.6%
Muchas Veces	19.4%
Siempre	27.2%
Total	100%

Gráfico N°02



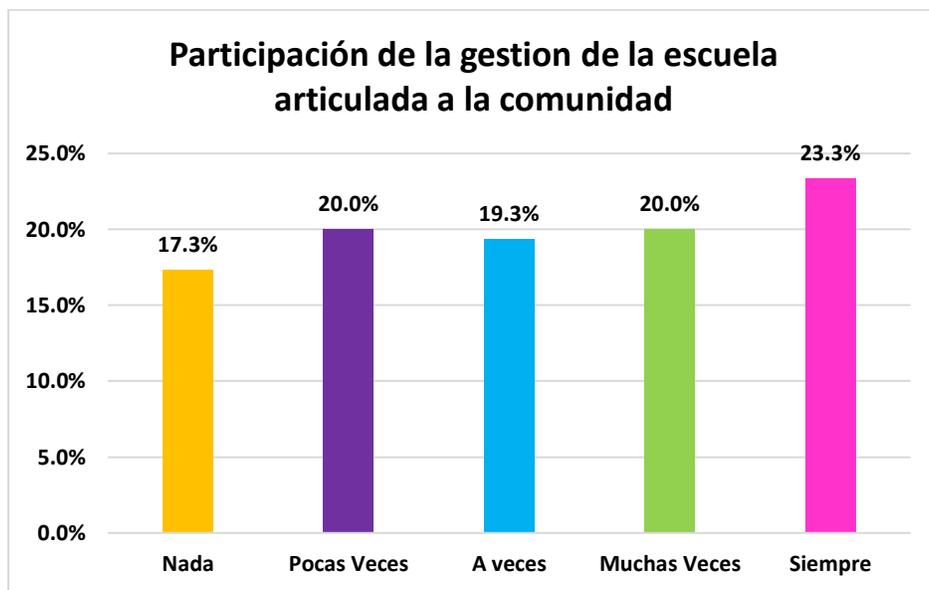
Según el gráfico N° 02 presentan los resultados que describen la evaluación al docente en relación a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, donde se observa que el 13,3% no enseña nada; 18,0% indica que pocas veces enseña; 21,3% indica que a veces enseña; 24,0% que cree que muchas veces enseña; 23,3% indica que el docente siempre enseña para el aprendizaje de los estudiantes.

Cuadro N° 03

Ítems	Nada	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Siempre	Total
11	5	5	7	6	7	30
12	5	9	8	6	2	30
13	6	5	6	6	7	30
14	4	5	4	5	12	30
15	6	6	4	7	7	30
	26	30	29	30	35	150
	17.3%	20.0%	19.3%	20.0%	23.3%	100%

NIVEL	Porcentaje
Nada	17.3%
Pocas Veces	20.0%
A veces	19.3%
Muchas Veces	20.0%
Siempre	23.3%
Total	100.0%

Gráfico N°03



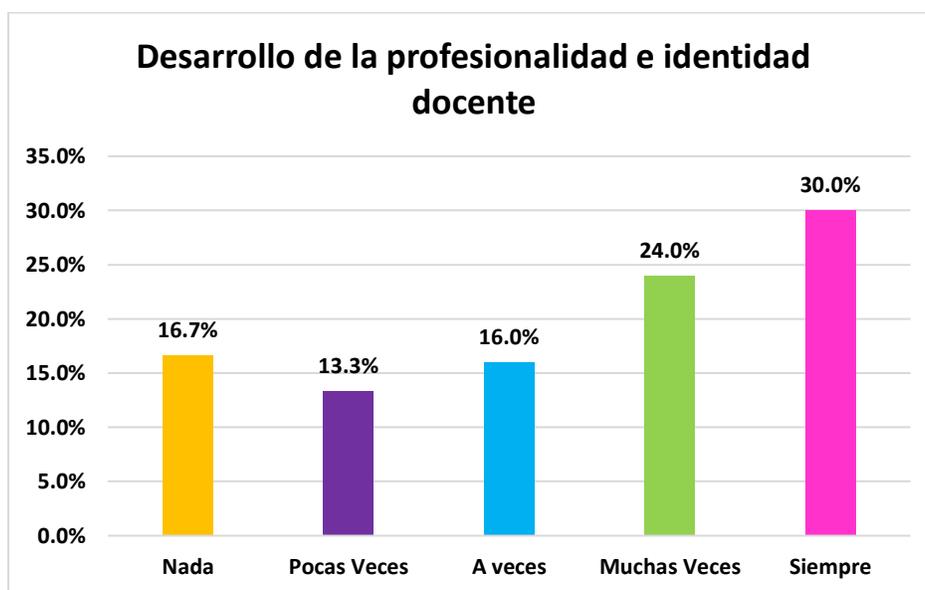
Según el gráfico N° 03 presentan los resultados que describen la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, donde se observa que el 17,3% no participa nada; 20,0% indica que pocas veces participa; 19,3% indica que a veces participa; 20,0% cree que muchas veces participa; 23,3% indica que el docente siempre participa de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Cuadro N° 04

Ítems	Nada	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Siempre	Total
16	4	4	6	7	9	30
17	5	3	4	8	10	30
18	7	3	3	7	10	30
19	4	3	5	8	10	30
20	5	7	6	6	6	30
	25	20	24	36	45	150
	16.7%	13.3%	16.0%	24.0%	30.0%	100%

NIVEL	Porcentaje
Nada	16.7%
Pocas Veces	13.3%
A veces	16.0%
Muchas Veces	24.0%
Siempre	30.0%
Total	100.0%

Gráfico N°04

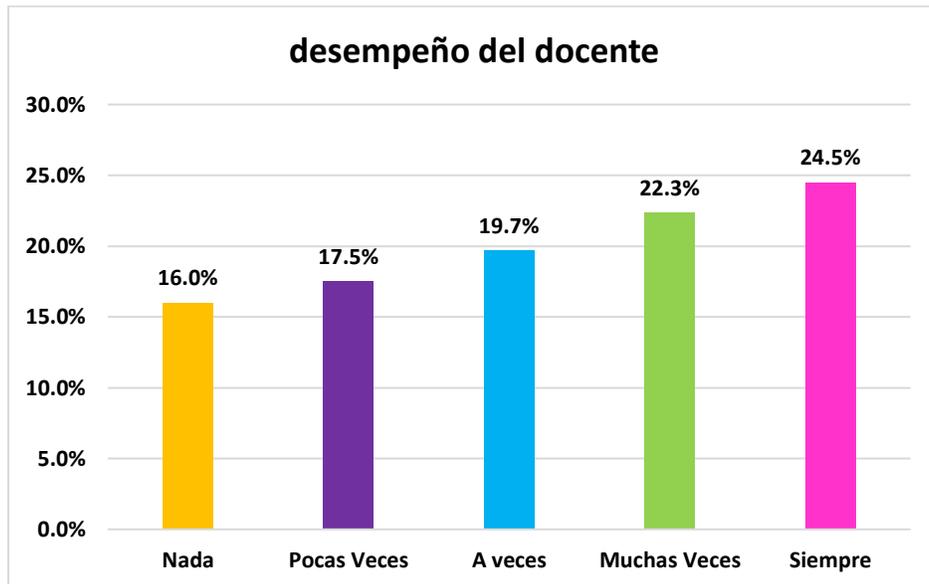


Según el gráfico N° 04 presentan los resultados que describen la evaluación al docente en relación al desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, donde se observa que el 16,7% no desarrolla nada de su profesionalidad; 13,3% indica que pocas veces desarrolla su profesionalidad; 16,0% indica que a veces desarrolla su profesionalidad; 24,0% que cree que muchas veces desarrolla su profesionalidad; 30,0% indica que el docente siempre desarrolla su profesionalidad e identidad docente.

Cuadro N° 05

NIVEL	Porcentaje
Nada	16.0%
Pocas Veces	17.5%
A veces	19.7%
Muchas Veces	22.3%
Siempre	24.5%
Total	100.0%

Gráfico N°05



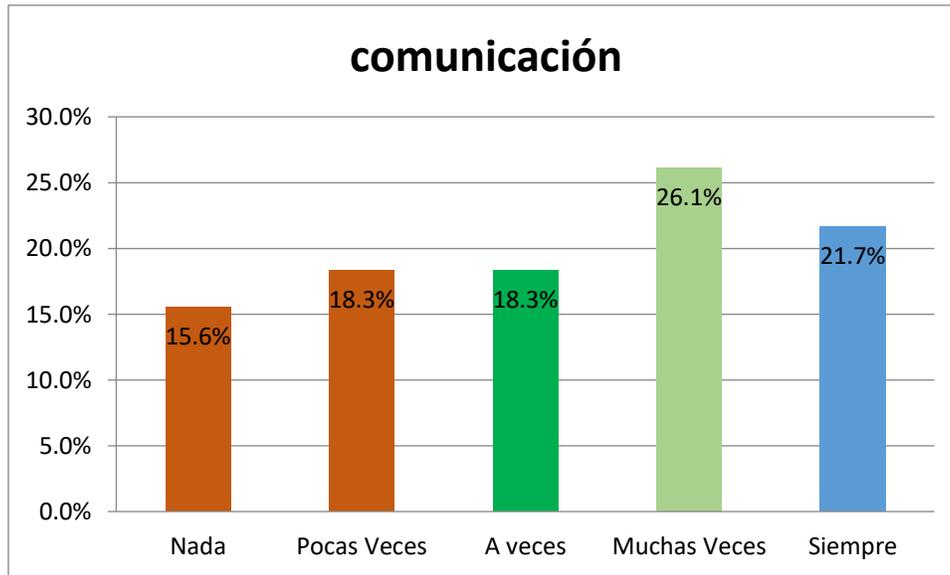
Según el gráfico N° 05 presentan los resultados que describen la evaluación al docente, donde se observa que el 16,0% de docente no se desempeña; 17,5% indica que pocas veces se desempeña; 19,7% indica que a veces se desempeña; 22,3% que cree que muchas veces se desempeña; 24,5% indica que el docente siempre se desempeña.

Cuadro N° 06

Ítems	Pocas		Muchas		Siempre	total
	Nada	Veces	A veces	Veces		
1	5	3	5	12	5	30
2	3	5	5	9	8	30
3	4	6	6	6	8	30
4	6	7	5	7	5	30
5	4	6	7	7	6	30
6	6	6	5	6	7	30
	28	33	33	47	39	180
	15.6%	18.33%	18.33%	26.11%	21.67%	100%

NIVEL	Porcentaje
Nada	15.6%
Pocas Veces	18.3%
A veces	18.3%
Muchas Veces	26.1%
Siempre	21.7%
Total	100%

Gráfico N°06



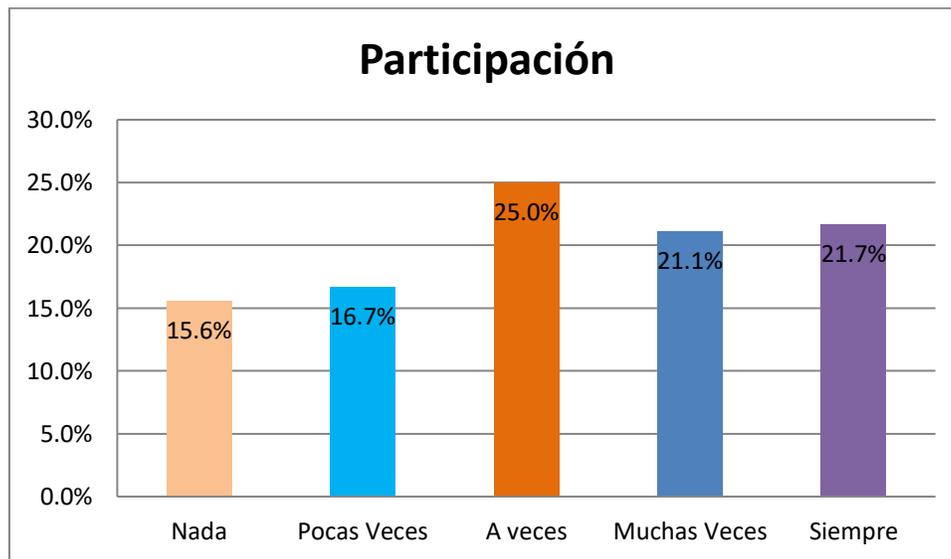
Según el gráfico N° 06 presentan los resultados que describen la comunicación de los docentes, donde se observa que el 15,6% de docente no se comunica nada; 18,3% indica que pocas veces se comunica; 18,3% indica que a veces se comunica; 26,1% que cree que muchas veces se comunica; 21,7% indica que el docente siempre comunica con los estudiantes y docentes.

Cuadro N° 07

Ítems	Pocas Veces		Muchas Veces		Siempre	Total
	Nada	A veces	A veces	Veces		
7	2	3	10	6	9	30
8	5	4	5	7	9	30
9	6	5	7	5	7	30
10	4	7	6	8	5	30
11	4	4	8	7	7	30
12	7	7	9	5	2	30
	28	30	45	38	39	180
	15.6%	16.7%	25.0%	21.1%	21.7%	100%

NIVEL	Porcentaje
Nada	15.6%
Pocas Veces	16.7%
A veces	25.0%
Muchas Veces	21.1%
Siempre	21.7%
Total	100%

Gráfico N°07



Según el gráfico N° 07 presentan los resultados que describen la participación de los docentes, donde se observa que el 15,6% de los docentes no participan en nada; 16,7% indica que pocas veces participan; 25,0% indica que a veces participa; 21,1% que cree que muchas veces participan; 21,7% indica que el docente siempre participa.

Cuadro N° 08

ítems	Nada	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Siempre	Total
13	5	5	7	6	7	30
14	5	9	8	6	2	30
15	6	5	6	6	7	30
16	4	5	4	5	12	30
17	6	6	4	7	7	30
18	5	5	7	9	4	30
19	6	5	6	7	6	30
20	4	6	8	9	3	30
	41	46	50	55	48	240
	17.3%	20.0%	19.3%	20.0%	23.3%	100.0%

NIVEL	Porcentaje
nada	17.3%
pocas veces	20.0%
a veces	19.3%
muchas veces	20.0%
siempre	23.3%
total	100.0%

Gráfico N°08

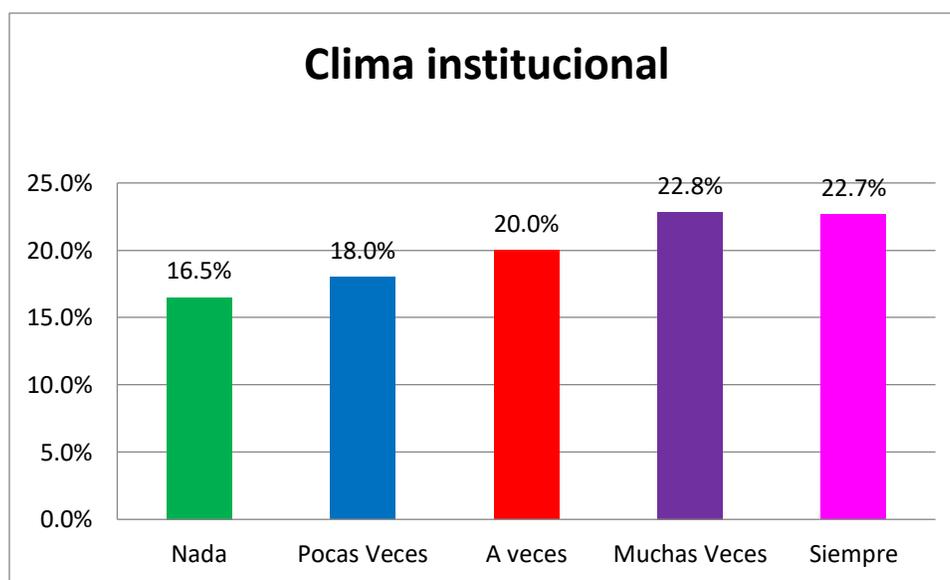


Según el gráfico N° 08 presentan los resultados que describen la motivación de los docentes, donde se observa que el 17,3% de los docentes no se motivan nada; 20,0% indica que pocas veces se motivan; 19,3% indica que a veces se motiva; 20,0% que muchas veces se motiva; 23,3% indica que el docente siempre se motiva.

Cuadro N° 09

NIVEL	Porcentaje
Nada	16.5%
Pocas Veces	18.0%
A veces	20.0%
Muchas Veces	22.8%
Siempre	22.7%
Total	100.0%

Gráfico N°09



Según el gráfico N° 09 presentan los resultados que describen al docente en relación al clima institucional, donde se observa que el 16,5% de los docente no promueve el clima institucional; 18,0% indica que pocas veces lo promueve; 20,0%

indica que a veces lo promueve; 22,8% que cree que muchas veces lo promueve; 22,7% indica que los docente siempre promueve el clima institucional.

## 4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL Y CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

### 4.2. CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis

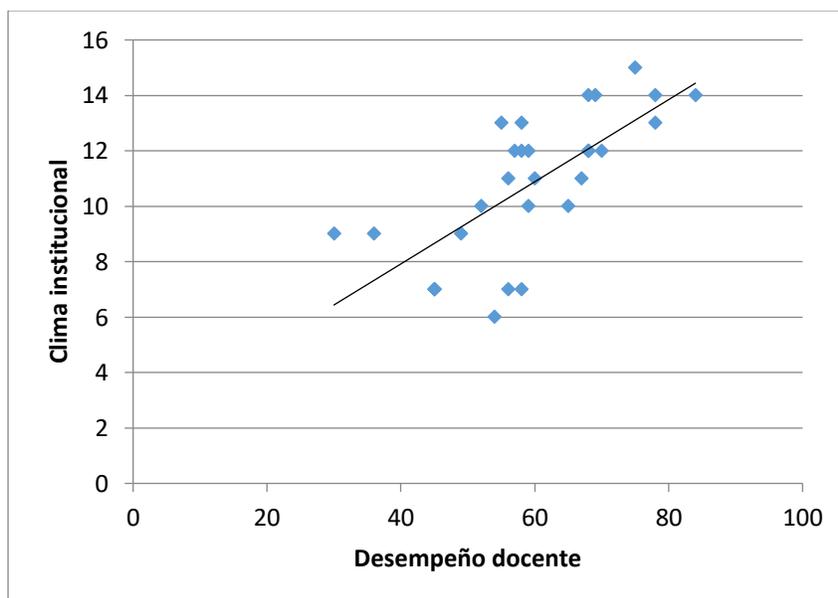
Para hacer la contrastación de la hipótesis se aplicó la prueba r de Pearson, considerando el criterio del valor de p. si el valor de p (significación bilateral es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula)

#### Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre Desempeño Docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre Desempeño Docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

		Clima institucional
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,714
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30



Se tiene correlación moderada ( $r = 0,714$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

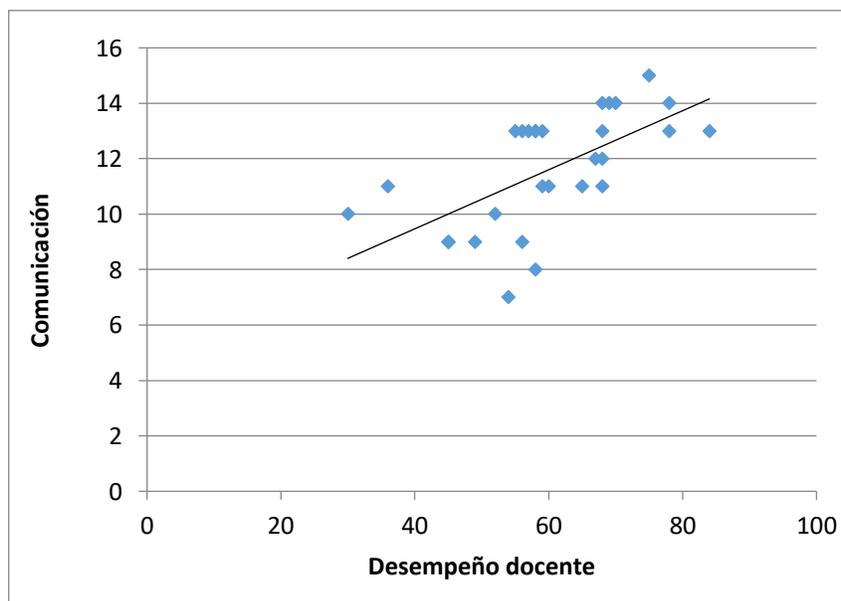
### Hipótesis Específicas:

#### Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre Desempeño Docente y comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre Desempeño Docente y comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

		Comunicación
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,627
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30



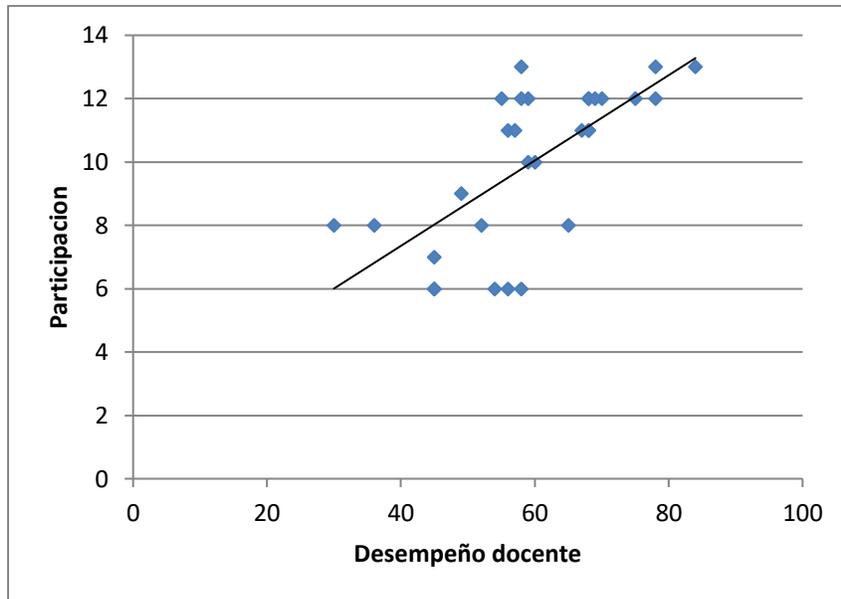
Se tiene correlación moderada ( $r = 0,627$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

### **Hipótesis específica 2**

Ha: Existe relación significativa entre Desempeño Docente y participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre Desempeño Docente y participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

		Participación
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,678
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30



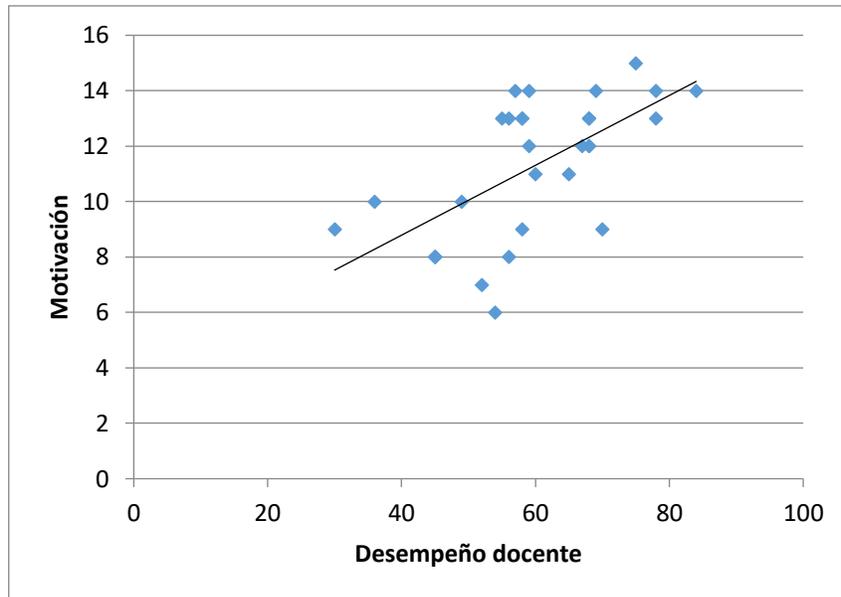
Se tiene correlación moderada ( $r = 0,678$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre Desempeño Docente y motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Ho: No Existe relación significativa entre Desempeño Docente y motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

		Motivación
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,621
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35



Se tiene correlación moderada ( $r = 0,621$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

### 4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a Silva Pereira Zheila Katherine (2011) en su investigación titulada ***El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011.*** Llegó a las siguientes conclusiones:

El clima institucional representa un aspecto fundamental en la buena marcha institucional, ya que este determina el desempeño armónico y cimenta las bases para una plena cultura organizacional, la misma que redundará en bienestar de la institución porque cada uno de sus miembros se sentirá a gusto e identificado con los objetivos misionarios y visionarios de la institución educativa. Factores que representan inspiradores de cambio y de formación en la vida de cada uno de los estudiantes.

En la investigación de desempeño docente y clima institucional; se puede notar que para que una relación armoniosa entre los docentes el clima institucional juega un papel importante, para tener buenos resultados en cuanto a los objetivos y misiones de la institución educativa.

Según Sacca Campos Julia en su investigación ***Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres.*** Para optar el grado de magister en educación con mención en gestión de la educación.

La tesis llegó a las siguientes conclusiones:

Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que podemos afirmar, que 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.

La Correlación Conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno.

En la investigación de desempeño docente y clima institucional, de la hipótesis general se tiene correlación moderada ( $r = 0,714$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

López Delgado Juan Jorge en su investigación relación entre ***clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos***. Para optar el grado de magister en educación con mención en teorías y gestión educativa.

El tesista arribo en las siguientes conclusiones:

En cuanto al primer objetivo específico, se puede mencionar que la variable Clima Institucional muestra que dos de cuatro dimensiones son positivas y favorecen un buen clima institucional. Estas son la dimensión Motivación, y la dimensión Participación y ello se debe fundamentalmente al alto grado de motivación intrínseca existente en los Oficiales Instructores por el hecho de trabajar en el más importante centro de formación de la Institución, la Escuela Militar de Chorrillos. Es necesario mencionar que no sienten un adecuado apoyo de parte de los Directivos del centro educativo, de los docentes no militares ni de la plana administrativa y sienten que el nivel de comunicación es solo regular y que su labor no es valorada por la sociedad en general.

En la investigación de desempeño docente y clima institucional, en cuanto al primer objetivo específico, se puede mencionar que las tres dimensiones son positivas y favorecen un buen clima institucional en la institución educativa. Los cuales son las dimensiones de comunicación, participación y motivación que tiene alto grado de aceptación entre los docentes y genera tener un clima satisfactorio.

De acuerdo a Cubides Freyre, Martin, (2015) en su investigación ***clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos***. Tesis para optar el Grado de licenciado en educación

La tesista arribo a las siguientes conclusiones:

El clima Institucional en los docentes de la institución educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 fue positivo.

Las relaciones en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el año 2015 son positivas, debido a que existe una buena comunicación y compañerismo entre los docentes.

En la investigación de desempeño docente y clima institucional Desempeño Docente y motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017 fue positivo.

El desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori fue positivo.

Según Palomino Esteban, Hugo Eduardo;(2013) en su investigación: ***Clima Organizacional y Desempeño del Docente de las Instituciones Educativas del nivel Secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco***. En la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco. Tesis para optar el Grado de Magister. Mención Gestión y Planeamiento Educativo.

De esta manera el tesista concluye que:

De manera general en la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño de los docentes de estudio se determina que es el 24.4 % de los encuestados percibieron que el Clima Laboral es favorable.

En la investigación de desempeño docente y clima institucional Desempeño Docente y motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017 se determinó que 22,8 % de los encuestados percibieron un clima institucional favorable.

#### **4.4. APORTE DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación, se determinó el nivel de correlación entre las dos variables entre el desempeño docente y clima institucional en la institución educativa Carlos Iván Degregori, del distrito de Molino, provincia de Pachitea, Huánuco 2017.

Se pudo observar que hubo un buen desempeño docente, lo cual permitió tener un clima institucional adecuado para lograr buenos resultados académicos en dicha Institución Educativa.

Para lograr tener un clima institucional favorable, se debe involucrar a todos los agentes educativos y esto permitió tener un lugar acogedor para realizar cualquier labor educativa; en beneficio de los estudiantes que son fuente primordial de la educación.

### **CONCLUSIONES**

Los resultados en esta investigación nos muestran que existe la relación entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Se tiene correlación moderada ( $r = 0,714$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Los resultados en esta investigación nos muestran que existe la relación entre Desempeño Docente y comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017

Se tiene correlación moderada ( $r = 0,627$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Se demuestra, además que existe una relación positiva moderada entre la dimensión Desempeño Docente y participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Se tiene correlación moderada ( $r = 0,678$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Se demuestra que existe una relación moderada entre desempeño docente y entre dimensión Desempeño Docente y motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

Se tiene correlación moderada ( $r = 0,621$ ) con significancia bilateral  $p = 0,000$  por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede concluir que existe relación significativa entre Desempeño Docente y motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

## **SUGERENCIAS**

Como resultado de este trabajo de investigación sugiero que los docentes pongan mayor énfasis en la comunicación en la institución educativa para tener un buen clima institucional para lograr objetivos favorables.

La otra sugerencia es que todos los docentes deben participar en las diferentes actividades programados por parte del director para evitar conflictos entre los demás docentes.

Sugiero a los futuros investigadores que se interesen en investigar el clima institucional de una institución educativa y que se enfoque en contexto donde queda ubicado.

Los docentes deben tener mayor comunicación con el director para evitar cualquier inconveniente que se pueda suscitar en la institución educativa.

El director debe realizar constantemente motivaciones a sus docentes incentivando en los diferentes talleres para que los resultados del aprendizaje de los estudiantes sean satisfactorios.

El desempeño docente es de vital importancia para llegar a un aprendizaje satisfactorio en los estudiantes.

Si hay un buen desempeño docente el clima institucional entre los demás docentes será positivo y se logran resultados requeridos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, J. (2000). **Liderazgo y clima organizacional**. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: [http://www.buenastareas. Com / ensayos /clima-Organizacional. 113112. htm I](http://www.buenastareas.Com/ensayos/clima-Organizacional.113112.htm).

Brunet, L. (1987) **El clima de trabajo en las organizaciones**. México: Editorial Trillas.

Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). **Relaciones interpersonales en la institución educativa**. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.

Cubides Freyre, Martin, (2015) clima **institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos**.

Diccionario de la Real Academia Española (2001). Madrid: Mateo Cromo. Artes gráficas, S.A. Vigésima segunda edición.

Freyre, P. (1999) **Pedagogía del oprimido**. México: Editorial Siglo XXI.

García, C. (2007). **Evaluación en el contexto de la educación actual**. Hecho en el depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú. Primera edición.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.

López Delgado Juan Jorge relación entre **clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos**.

Marco Desempeño Docente (2011), **desempeño docente**. Segunda Ministerio de Educación, Lima.

Martín Bris, M. (1999). ***Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden***. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf).

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

Montalvo, w. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educaciones de la ugel 15 de Huarochirí – 2008 Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Montenegro, I. (2003) ***Evaluación del desempeño docente***. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Muchinsky, M. (2002). Psicología aplicada al trabajo. México. Editorial. Thompson Learning.

Nieves (1997) ***realizó la investigación titulada Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua - Venezuela.***

Palomino Esteban, Hugo Eduardo; ***Clima Organizacional y Desempeño del Docente de las Instituciones Educativas del nivel Secundario de la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco – 2013.***

Ramos Vilcapoma, Marleny; ***Clima Laboral y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primario y Secundario del Distrito de Viques, Provincia de Huancayo, Región Junín de la Universidad Nacional del Centro del Perú.***

Robbins, S. (1987). **Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.**

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

Saccca Campos Julia; **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.**

Stephen, R. y Timothy, J. (2009). **Comportamiento Organizacional.** México: Pearson Educación.

Silva Pereira Zheila Katherine (2011). Realizó la investigación titulada. **El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011.**

Tafur Portilla, Raúl (2012). **La Tesis Universitaria, Bellido Ediciones, Lima-Perú.**

Valdés, H. (2004). **El desempeño del maestro docente y su evaluación.** La Habana: Pueblo y Educación.

Zarate Ramírez Dilma (2011). **Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.**

# ANEXOS

## ANEXO 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVAN DEGREGORI DE MOLINO, PACHITEA, 2017.

**TESISTA:** CASTILLO MINAYA, Ruben Eduardo

Problema	objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	indicadores
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?</p> <p><b>Problema específico</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p> <p><b>Objetivo específico</b></p> <p>1. Describir la relación que existe entre desempeño docente y la comunicación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p> <p>2. Describir la relación que existe entre desempeño docente y</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La relación que existe entre desempeño docente y clima institucional es significativa en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p> <p><b>Hipótesis específico</b></p> <p>1. La relación que existe entre desempeño docente y la comunicación es significativa en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p> <p>2. La relación que existe entre desempeño</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</li> <li>• Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación en una programación curricular en permanente revisión.</li> <li>• Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</li> <li>• Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos permanentes, para que todos los estudiantes aprenden de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución del problema relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</li> <li>• Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos individuales.</li> <li>• Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este puede generar aprendizaje de calidad.</li> <li>• Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta a los resultados.</li> </ul>

<p>2. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017?</p>	<p>la participación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p> <p>3. Describir la relación que existe entre desempeño docente y la motivación en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p>	<p>docente y la participación es significativa en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p> <p>3. La relación que existe entre desempeño docente y la motivación es significativa en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.</p>	<p></p> <p>Variable dependiente</p> <p>Clima institucional</p>	<p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p> <p>Comunicación</p> <p>Participación</p> <p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla proceso de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</li> <li>• Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de una persona, demostrando honestidad, responsabilidad y compromiso con su función social.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto las opiniones de las demás personas de su entorno.</li> <li>• Tolerancia las opiniones de las personas de su entorno.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación en equipo para realizar cualquier actividad.</li> <li>• Incentivar a la participación de toda la población estudiantil.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción las inquietudes de los participantes en el bienestar de la institución educativa.</li> <li>• Prestigio de una buena calidad de trabajo cooperativo de los integrantes.</li> <li>• Autoestima alta de todo los participantes para lograr el objetivo.</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

## ANEXO 02



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POST GRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**



Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, identificado con DNI, \_\_\_\_\_, como persona natural confirmo que he sido invitado(a) a participar en este estudio, titulado “**DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVAN DEGREGORI DE MOLINO, PACHITEA, 2017**” Esta investigación es conducida por el investigador Lic. Ruben Eduardo Castillo Minaya, para completar los requisitos del posgrado de la Maestría en gestión y planeamiento educativo, de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**1. Objetivo del estudio**

- ❖ Determinar la relación que existe entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

**2. Descripción del procedimiento**

Su participación consistirá en responder algunas preguntas que el entrevistador le formulará, el tiempo que le tomará será en promedio 30 minutos.

**3. Participación**

Participarán los docentes de la Institución Educativa Carlos Iván Degregori del año 2017.

**4. Compensación**

No recibirá ningún pago por su participación de parte del investigador ni de la Institución Educativa. La participación en este estudio es de forma voluntaria. Usted puede escoger participar o abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

**5. Riesgos / incomodidades**

No hay riesgos durante el proceso de la investigación. En caso de no aceptar la invitación, no habrá ninguna consecuencia en contra de usted. El participante no tendrá que hacer gasto durante el estudio.

**6. Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de conocer la relación que existe entre desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea 2017.

#### **7. Confidencialidad de la información**

La información recabada será confidencialmente. No se publicarán nombres de ningún participante. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

#### **8. Información**

Para obtener información acerca de esta investigación puedo comunicarme con Lic. Ruben Eduardo Castillo Minaya, N° celular. 999348298. Email: [lafuria033@gmail.com](mailto:lafuria033@gmail.com).

#### **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita



Nombre del participante: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable: \_\_\_\_\_

Huánuco, 2018

**ANEXO 03**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVAN DEGREGORI DE MOLINO, PACHITEA

MODELO N° 1 INSTRUMENTO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Desempeño docente y clima institucional en la institución educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea, 2017.

**INTRODUCCIÓN:** Estimado (a) docente la presente encuesta es de carácter anónimo, tiene por objeto obtener información sobre sus características del desempeño docente en la institución educativa. **Con tus respuestas ayudarás a mejorar el desarrollo de las clases de los docentes.** Para contestar las preguntas deberás contestar con una (X) en las alternativas propuestas; no deberás marcar más de una alternativa, considerando la siguiente puntuación.

<b>1</b>	Nunca	<b>2</b>	Pocas Veces	<b>3</b>	A veces	<b>4</b>	Muchas Veces	<b>5</b>	Siempre
----------	-------	----------	-------------	----------	---------	----------	--------------	----------	---------

Sus respuestas son muy valiosas, por lo que se solicita que contestes las preguntas con sinceridad.

Gracias por tu colaboración.

DIMENSIONES					
<b>I. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes.					
2. Selecciona diversas estrategias y actividades de enseñanza en el aula durante su permanencia.					
3. Motiva permanente a los estudiantes en sus clases.					
4. Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.					
5. En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos con algunas experiencias para su aprendizaje.					
<b>II. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. Propicia la autoevaluación y participación de los estudiantes.					
7. Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado					
8. Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes					
9. Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.					
10. Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes en cualquier momento.					
<b>III. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio; se compromete cumplir con las metas institucionales planteadas.					
12. Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes.					

13. Fomenta y promueve un mayor compromiso con los padres en el desarrollo y logros de aprendizaje de los estudiantes.					
14. Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña					
15. Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad					
<b>IV. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. Se desempeña adecuadamente en clases.					
17. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional si tiene dificultades.					
18. Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional.					
19. Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad (solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación)					
20. Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas.					

INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVAN DEGREGORI DE MOLINO, PACHITEA  
 MODELO N° 2 INSTRUMENTO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Desempeño docente y clima institucional en la institución educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea, 2017.

**INTRODUCCIÓN:** Estimado (a) docente, la presente encuesta es de carácter anónimo, tiene por objeto obtener información sobre el clima institucional en la institucional. **Con tus respuestas ayudarás a mejorar el clima institucional.** Para contestar las preguntas deberás contestar con una (X) en las alternativas propuestas; no deberás marcar más de una alternativa, considerando la siguiente puntuación.

1	Nunca	2	Pocas Veces	3	A veces	4	Muchas Veces	5	Siempre
---	-------	---	-------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Sus respuestas son muy valiosas, por lo que se solicita que contestes las preguntas con sinceridad.

Gracias por tu colaboración.

DIMENSIONES						
<b>I. COMUNICACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	La comunicación de cualquier información es fluidez en la Institución Educativa donde labora.					
2.	Consideras la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa.					
3.	Se respetan las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa.					
4.	Funciona adecuadamente las normas establecidas en la Institución Educativa					
5.	Respetan los horarios establecidos en la Institución Educativa.					
6.	Se oculta información valiosa en la Institución Educativa.					
<b>II. PARTICIPACION</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7.	Participan constantemente los docentes en las diferentes actividades de la Institución Educativa.					
8.	Participan activamente los docentes en los eventos programado por los miembros administrativos de la institución educativa.					
9.	Los docentes incentivan a los estudiantes participar en cualquier evento organizado por la Institución Educativa.					
10.	Los docentes busca el bienestar de la Institución Educativa.					
11.	Los docentes ayudan a los estudiantes en sus labores académicas en sus horas libres.					
12.	Trabajan en equipo todos los docentes en la Institución Educativa con una sola finalidad de mejorar.					
13.	Los docentes se organizan en equipos para apoyar a los estudiantes en cualquier evento de la Institución Educativa.					

	<b>MOTIVACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14.	Los docentes están satisfechos con el trabajo del director en la Institución Educativa.					
15.	El director reconoce el trabajo de los docentes que realiza en la Institución Educativa.					
16.	Los docentes desarrollan sus labores educativas sin interferencia de parte de los administrativos de la institución educativa.					
17.	Los docentes tienen la autonomía para realizar cualquier actividades en la Institución Educativa					
18.	El director organiza reuniones para motivar a los docentes en la Institución Educativa					
19.	La motivación del director juega un papel importante en el trabajo de los docentes en la Institución Educativa.					
20.	Todos los docentes tienen el mismo objetivo en común para el bienestar de la Institución Educativa.					

## ANEXO 04



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
HUÁNUCO - PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**Nombre del experto:**..... **Especialidad:** .....

“calificar con 1, 2,3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CALIDAD
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes.				
	Selecciona diversas estrategias y actividades de enseñanza en el aula durante su permanencia.				
	Motiva permanente a los estudiantes en sus clases.				
	Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.				
	En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos con algunas experiencias para su aprendizaje.				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Propicia la autoevaluación y participación de los estudiantes.				
	Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado				
	Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes				
	Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.				
	Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes en cualquier momento.				
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA	Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio; se compromete cumplir con las metas institucionales planteadas.				

ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes.				
	Fomenta y promueve un mayor compromiso con los padres en el desarrollo y logros de aprendizaje de los estudiantes.				
	Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña				
	Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad				
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Se desempeña adecuadamente en clases.				
	Demuestra interés e iniciativa de superación profesional si tiene dificultades.				
	Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional.				
	Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad (solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación)				
	Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas.				
COMUNICACIÓN	La comunicación de cualquier información es fluidez en la Institución Educativa donde labora.				
	Consideras la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa.				
	Se respetan las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa.				
	Funciona adecuadamente las normas establecidas en la Institución Educativa				
	Respetan los horarios establecidos en la Institución Educativa.				
	Se oculta información valiosa en la Institución Educativa.				
	Participan constantemente los docentes en las diferentes actividades de la Institución Educativa.				
	Participan activamente los docentes en los eventos programado por los miembros administrativos de la institución educativa.				
	Los docentes incentivan a los estudiantes participar en cualquier evento organizado por la Institución Educativa.				

PARTICIPACION	Los docentes busca el bienestar de la Institución Educativa.				
	Los docentes ayudan a los estudiantes en sus labores académicas en sus horas libres.				
	Trabajan en equipo todos los docentes en la Institución Educativa con una sola finalidad de mejorar.				
MOTIVACION	Los docentes están satisfechos con el trabajo del director en la Institución Educativa.				
	El director reconoce el trabajo de los docentes que realiza en la Institución Educativa.				
	Los docentes desarrollan sus labores educativas sin interferencia de parte de los administrativos de la institución educativa.				
	Los docentes tienen la autonomía para realizar cualquier actividades en la Institución Educativa				
	El director organiza reuniones para motivar a los docentes en la Institución Educativa				
	La motivación del director juega un papel importante en el trabajo de los docentes en la Institución Educativa.				
	Todos los docentes tienen el mismo objetivo en común para el bienestar de la Institución Educativa.				
	Los docentes están satisfechos con el trabajo del director en la Institución Educativa.				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( ) en caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? .....

**DECISIÓN DEL EXPERTO**

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

---

**Firma Y Sello del juez**

**NOTA BIBLIOGRÁFICA**

Ruben Eduardo, Castillo Minaya, nació el 13 de octubre en el distrito de la Quinua provincia de Cerro de Pasco. Es hijo de Jacinto Castillo y de Isabela Minaya, estudió la primaria en la I.E “San Pedro”- Huánuco y secundaria en la I.E.I “Hermilio Valdizán” – de Huánuco. Se licenció en lengua y literatura en el 2017, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Su inicio como docente lo realizó en el colegio de Da Vinci del distrito de Molino en el año 2016.

Actualmente se encuentra trabajando como docente contratado.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna  
Teléfono 514760 -Pág. Web. [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Aula 204 de la Escuela de Posgrado, siendo las **18:00h**, del día viernes **22 DE NOVIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Adalberto LUCAS CABELLO	Presidente
Dra. Danitza MALPARTIDA GARAY	Secretaria
Dr. Edwin Roger ESTEBAN RIVERA	Vocal

**Asesor de tesis:** Dr. Joel BARDALES TARAZONA (Resolución N° 02824-2018-UNHEVAL/EPG-D)

**El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don, Ruben Eduardo CASTILLO MINAYA.**

### Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS IVAN DEGREGORI DE MOLINO, PACHITEA, 2017”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de CATORCE ( 14 )  
Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:00 horas de 22 de noviembre de 2019.

  
PRESIDENTE  
DNI N° 22791809

  
SECRETARIO  
DNI N° 22518652

  
VOCAL  
DNI N° 20719667

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0905-2019-UNHEVAL/EPG)

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Castillo Minaya Ruben eduardo  
 DNI: 46771222 Correo electrónico: lafuria0330@gmail.com  
 Teléfono de casa: \_\_\_\_\_ Celular: 999343298 Oficina: \_\_\_\_\_

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	<u>Ciencias de la educación</u>
Mención:	<u>Gestión y planeamiento educativo</u>

Grado Académico obtenido:

\_\_\_\_\_

Título de la tesis:

Desempeño Docente y clima institucional en la institución educativa Carlos Ivan Degregori de Molino, 2017

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

\_\_\_\_\_

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año    (  ) 2 años    ( ) 3 años    ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: \_\_\_\_\_

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del autor