UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ANDRAGOGÍA

El CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ANDRAGOGIA

LINEAS DE INVESTIGACIÓN

Ciencias de la Educación: Ética y Valores en Educación

TESISTAS:

ANYOZA CHUJANDAMA, NATIVIDAD

JARA MIGUEL, FLOR LINDA

SANTIAGO CIPRIANO, CACELY ANTONY

ASESOR:

Mg. FIDEL GARCIA YALE

HUÁNUCO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por ser la luz que me ilumina mi camino para lograr mis objetivos.

Cacely Antony Santiago Cipriano.

Con todo mi amor y cariño a mi amado esposo Esteban Osorio Barzola y a mis hijos Renzo y Lincoln Osorio Anyoza por ser la fuerza motivadora de mi superación.

Natividad Anyoza Chujandama.

El presente trabajo de investigación dedico principalmente a Dios por haberme dado la vida y por haber permitido este momento tan importante en mi Carrera profesional, a mishijos Yelsi Andrea y Juan Luis Collazos Jara por demostrarme siempre su apoyo incondicional y darme ánimo para seguir adelante y cumplir mis metas.

Gracias a todos los que me brindaron su apoyo en este proyecto.

Flor Linda Jara Miguel

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera especial a Dios por darnos la vida y salud.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por ser alma mater de nuestra formación profesional.

También a los docentes de la especialidad por brindarnos su apoyo cognitivo y moral.

A las Instituciones de Educación Básica Alternativa Leoncio Prado, Nuestra Señora de las Mercedes y Milagro de Fátima.

Los Autores

RESUMEN

Esta indagación busca determinar vínculos de las variables "clima institucional" y el "desempeño docente" en la Institución Educativa Básica alternativa "Leoncio Prado", "Nuestra Señora de las Mercedes", "Milagros de Fátima", "Hermilio Valdizan", fue realizado con la finalidad de señalar el nivel del clima institucional y el desempeño docente, se tuvo en cuenta como nivel de investigación no experimental, teniendo como muestra a todos los centros de educación, la información fue obtenida aplicando un instrumento de escala valorativa con dos variables y sus respectivas dimensiones e indicadores. Estas temáticas son trascendentes pues revisa la literatura histórica sobre el tema e invita al Estado a que atienda los requisitos para buenas prácticas docentes ya que estos tienen como principal beneficiado a los estudiantes.

Palabras claves: clima institucional, desempeño docente, educación básica alternativa.

ABSTRACT

This investigation seeks to determine links between the variables "institutional climate" and "teaching performance" in the alternative Basic Educational Institution "Leoncio Prado", "Nuestra Señora de las Mercedes", "Milagros de Fátima", "Hermilio Valdizan". In order to indicate the level of the institutional climate and the teaching performance, it was taken into account as a non-experimental research level, taking as a sample all the education centers, the information was obtained by applying a rating scale instrument with two variables and their respective dimensions and indicators. These issues are transcendent because it reviews the historical literature on the subject and invites the State to meet the requirements for good teaching practices since these have the students as the main benefit.

Keywords: institutional climate, teaching performance, alternative basic education.

INTRODUCCIÓN

Son distintas causas que contribuyen en el clima de las organizaciones por las distintas decisiones directivas, docentes y administrativas en centros dedicados a la educación. El rendimiento de cada sujeto se puede considerar favorable o perjudicante siguiendo el parámetro del clima que la organización presenta en caso aquel no concuerde con las bases institucionales. Además, es posible que los integrantes del grupo sean efectivos en sus funciones, no provoquen perjuicios y realicen su trabajo de forma eficaz. La sociedad, la tecnología y las políticas sobre la educación se caracterizan por modificarse cada vez más y por influir en el clima de las organizaciones. En esta, los vínculos de personas, actividades en grupos y comunicación fluida ayudan a que los profesores ofrezcan buenos servicios. Su origen inicia en los estudios sociológicos pues dicha disciplina desarrolló la terminología de "organización" pues en el campo de "relaciones humanas" es importante el ser humano relacionado a sus labores y la sociedad. (Méndez, 2006). Los temas relacionados al correcto ejercicio del profesor son definidos por los dominios, competencias y desempeños los cuales son representativos del buen profesor, también son obligatorias para todo profesor de Educación Básica Regular (EBA-EBR) a nivel nacional. Conseguir que los alumnos aprendan es considerado como un pacto por parte del Estado, profesores y aspecto social pues, para lograrlo, los docentes deben dominar sus habilidades (MINEDU, 2012). La indagación que aquí mostramos busca optimizar el clima Institucional y los vínculos con la eficacia de los profesores pertenecientes a las organizaciones dedicadas a la educación en la provincia de Huánuco el CEBA Leoncio Prado, CEBA Nuestra Señora de las Mercedes, CEBA Milagro de Fátima y CEBA Hermilio Valdizan, región

Huánuco, las cuales tienen como propósito aportar con una buena educación. Se tuvo en cuenta 2 variables: clima Institucional y desempeño docente. En la primera te considera 3 aspectos: Compañerismo, comunicación, Manejo de conflictos; mientras que en la segunda: Emocionalidad, Responsabilidad en eldesempeño de sus funciones, Relaciones interpersonales. Los aspectos mencionados resultan primordiales, por ello empezamos por conocer la situación de los centros educativos de Huánuco para después plantear modificaciones en los grupos educativos.

Nuestra indagación consta de 5 partes. El Capítulo I trata sobre el tratamiento del problema y es descriptivo sobre los problemas encontrados, su formulación. Finalidades, justificación e importancia, y, por último, sus límites. El Capítulo II versa sobre el marco teórico; está conformado por antecedentes, fundamento teórico, sus definiciones y bases epistémicas. En el capítulo III encontramos Marco metodológico, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección. En el Capítulo IV corresponde mostrar y discutir sobre los resultados. Capítulo V, se discute los resultados y se muestra la conclusión y recomendaciones, seguidamente se exponen referencias y anexos.

Nuestra investigación muestra que hay correlación moderada (rho = .528**), pero muy significativa (**p < .01) entre el clima Institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de Educación Básica Alternativa del Distrito de Huánuco. Los profesores que participaron de las encuestas indicaron que las variables poseen un nivel alto, lo cual muestra que su rendimiento es congruente con un buen clima Institucional. Este trabajo será fundamento para optimizar el clima Institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Básica Alternativa del Distrito de Huánuco, todo ello optimiza el servicio educativo para su sociedad.

ÍNDICE

CONTENIDO

AGRADECIMIENTO III
RESUMEN IV
ABSTRACT V
INTRODUCCIÓN VI
ÍNDICE VIII
CAPITULO I 10
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 10
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. 10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 11
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 11
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 11
1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN 11
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 11
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 11
1.4. HIPÓTESIS 12
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 12
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS 12
1.5. SISTEMA DE VARIABLES 12
1.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES 13
1.6. JUSTIFICACIÓN 14
1.7. DELIMITACIÓN 15
CAPITULO II 16
MARCO TEÓRICO 16
2.1. ANTECEDENTES 16
2.2. BASES TEÓRICAS 22
2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL 22
2.2.2. DIMENSIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE 31
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 33
2.4. BASES EPISTEMOLÓGICAS 34
CAPITULO III. 36

MARCO METODOLÓGICO 36
3.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN 36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 36
3.2.1. POBLACIÓN 36
3.2.2. MUESTRA 37
3.2.3. MUESTREO 37
3.2.4. FUENTE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 38
3.2.5. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS 38
3.2.6. CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL. 38
3.2.7. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE 39
CAPITULO IV 40
PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 40
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 40
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS 61
4.3. DISCUSION DE RESULTADOS 70
4.4. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LAS BASES TEÓRICAS. .. 71
CONCLUSIONES 74
RECOMENDACIONES 76
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA 79
ANEXOS 81

CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

El clima institucional, recientemente, es un problema latente en las instituciones educativas públicas, se espera mejorar esta situación para que puedan lograr una mejor calidadeducativa, asimismo una reflexión en la práctica pedagógica con el propósito de interceder en ella, guiarla y optimizarla. La gobernatura, por medio del Minedu, ha incorporado las políticas educativas de gestión, propuestas de optimizar el ambiente de las instituciones y la práctica de los profesores.

Los centros de educación son lugares que nos brindan conocimientos sobre convivencia y mejorar como ciudadanía. Asume las virtudes que sostienen la convivencia en democracia, para que lo apliquemos en nuestras vivencias.

Actualmente, el desafío consiste en que una institución educativa disponga de integrantes que se apoyen para lograr una finalidad compartida, donde el ambiente de trabajo tenga armonía y cumpla con los requisitos que posibiliten que los profesores se desenvuelvan.

De igual forma, Menarguez (2004, p.204) señala que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas”

Una buena proporción de nuestra existencia la pasamos dentro de los centros educativos, por tal motivo resulta fundamental que estos sean lugares gratos con una serie de valores.

Empero, contemplamos en las instituciones educativa públicas de Educación Básica Alternativa del Distrito de Huánuco, se afectan ante la ausencia de diálogo entre profesores, lo cual se manifiesta en el ambiente laboral, y a su vez esto perjudica a la institución y al rendimiento del personal. Los profesores caen en la desmotivación, una posible causa sería el salario pues no consideran que se retribuye su esfuerzo; por ello el clima y desempeño constituyen factores esenciales que permiten indagar en información confiable del

procedimiento educacional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuál es la relación entre el compañerismo y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018.

- Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018.
- Establecer la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe una relación significativa entre el Clima institucional y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

Ha1: Existe una relación significativa entre el compañerismo y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018.

Ha2: Existe una relación significativa entre la comunicación y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018.

Ha3: Existe una relación significativa entre el manejo de conflictos y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018.

1.5. SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLE X

- Clima institucional

  Dimensiones

  X1: Compañerismo

  X2: Comunicación

  X3: Manejo de conflictos

VARIABLE Y

- Desempeño Docente

Dimensiones

Y1: Emocionalidad

Y2: Responsabilidad en el desempeño

Y3: Relaciones interpersonales

1.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
V.I. **Clima Institucional**	Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela, este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, Directivo, alumno y padre de familia de la institución educativa	**Compañerismo** **Comunicación** **Manejo de conflictos**	Demuestra confianza Respeta los espacios Buen trato	nominal
V.D. **Desempeño Docente**	Desempeñar es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, oficio o cargo (Real Academia Española, 2001). El desempeño o práctica docente es la actividad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos y padres de familias básicamente.	**Emocionalidad** **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones** **Relaciones interpersonales**	Capacidad para actuar con justicia Satisfacción con la labor que realiza Dominio de contenidos Calidad de comunicación Ambiente favorable Asistencia y puntualidad Capacidad para relacionarse positivamente con el entorno	nominal

1.6. JUSTIFICACIÓN

A raíz que existe de las dificultades en las instituciones de Educación Básica Alternativas, es necesario estudiar para mejorar el ambiente de la organización, ergo, el estudio es importante por su mismo tema. Busca analizar el trabajo de los profesores.

El clima institucional va a ir asociado en los resultados educativos en mejora del desempeño docente.

De esta forma, posee relevancia comunitaria pues proporciona conocimientos del momento sobre los espacios dedicados a la educación básica de la zona. En el aspecto educacional es considerado un medidor de eficiencia que puede ser examinado en el ámbito organizacional, en los que hay interacciones humanas.

Para el enfoque relacionado a la enseñanza, esta indagación sirve para que los profesores mejoren su desempeño en el campo educativo.

Desde uno teórico, esta indagación proporciona nuevos enfoques teóricos que, a su vez, brinden nuevos conocimientos.

Desde el ámbito de la psicología, el trabajo busca las situaciones más favorables de las organizaciones que posibiliten optimizar el trabajo, es por ello que mejorar el clima repercute en el ámbito psicoafectivo.

El método utilizado aquí es relevante pues posibilita aplicarse en trabajos afines.

Consideramos prioritario saber la gradualidad en la que se posicionan los indicadores de clima institucional y desempeño docente para evidenciar el logro de los resultados, de esta forma corregir si aquellos no cumplen las expectativas por medio de un análisis del clima institucional. De esa forma se realiza este trabajo que inauguramos por medio de la formulación del problema.

1.7. DELIMITACIÓN

Esta indagación se llevará a cabo en las Instituciones Educativas de Educación Básica Alternativa Leoncio Prado, Nuestra Señora de las Mercedes, Milagros de Fátima, Hermilio Valdizán, se ejecutará en el mes de junio a diciembre del año 2018 por lo que se presenta el proyecto titulado “Clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas básico alternativas del distrito de Huánuco 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A nivel Internacional

Caligiori, J. y Díaz, T. (2003) con la tesis: Clima Organizacional y Desempeño de los docentes de la Universidad de los Andes- ULA: Estudio de Caso. Tesis de Maestría. "Facultad de medicina en gerencia educativa y filosofía. Venezuela". Aquel estudio es lo que resulta del análisis del clima organizacional y desempeño de profesores de las carreras de enfermería, nutrición y medicina de la universidad venezolana de Los Andes (ULA). Su objetivo consiste en diagnosticar el clima organizacional en los colegios para descifrar el desempeño y formular alternativas en la gestión que mejoren su realidad. El grupo fue de trescientos once profesores y la muestrade ochenta y seis, alcanzadas por muestre estratificado simple. Usó el sondeo de cincocategorías de contestación. "Se realizó el Análisis de la Varianza y la Desviación Estándar de los datos que reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del1 al 5, ubicándose en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente" (Caligiori, 2003). No se halló distinciones importantes entre MedicinayEnfermería en relación a la variable "Desempeño Docente", pero sí con Nutrición. Esto posiblemente estaría vinculado con la forma gerencial y los buenos lazos de vínculos entre personas. La conclusión manifiesta que es urgente que la forma de organizarse se adapte a los usos primordiales universitarios, lo cual facilite coordinar y ejecutar factores decisivos. No se halló distinción en las 3 carreras en torno a las variables de "Clima laboral" y "desempeño docente". El "puntuación media" de las 3 carreras está ubicada en la categoría "regular". Infieren que los profesores valoran negativamente el ambiente de la organización de la Facultad de Medicina pues la ubican en escalas negativas.

Uría escribió un estudio titulado "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato" (Uria, 2011), determinó la repercusión del "clima organizacional" en el "desempeño laboral" de los

empleados de dicho lugar. “Se trata de un estudio de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal- correlacional. La técnica utilizada para el recojo de la información fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. La investigación se realizó sobre una población de 36 personas miembros de Andelas Cía. Utilizó el muestreo no probabilístico” (Uría, 2011). Concluye afirmando que: “existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda. Por otra parte, el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran medida por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y cohíbe a los trabajadores, quienes no dan un valor agregado a su trabajo diario. Asimismo, existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor de parte de los directivos” (Uría, 2011).

Fernández (2006) escribió “Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica”. Afirma que su finalidad consistió en señalar “la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo” (Fernánzdes, 2006). Su indagación es descriptiva, no experimental, transeccional-correlacional. Tuvo como grupo a 497 profesores, con una muestra probabilística de 107 sujetos. De igual forma, nos comenta que la data fue obtenida “mediante dos cuestionarios: uno de 16 ítems, que mide la variable clima organizacional y otro de 15 ítems,

que mide la variable supervisión del desempeño docente. Se validaron mediante juicio de expertos y su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente de consistencia interna alfa Cronbach" (Fernández, 2006). Su conclusión señala que hay vínculos débiles del clima organización y la supervisión de la eficacia del profesor.

A nivel Nacional

Guevara, R. (2011). Realizo un trabajo de investigación lleva por título "Relación entre clima organizacional e institucional". Su finalidad panorámica fue "Analizar la relaciónentre clima organizacional e institucional. [El estudio fue realizado con] el paradigma cuantitativo, de tipo descriptivo transversal. Los resultados obtenidos, arrojaron queel clima organizacional no solamente influye en el desarrollo de gestión pedagógica y administrativa sino también en el proceso de aprendizaje-enseñanza de la institución. Al mismotiempo, el ambiente laboral repercute en los estudiantes y también que el personal directivo debe brindar facilidades para crear un ambiente adecuado al personal. Esta investigación guarda relación con el presente trabajo, puesto que también afecto el grado de competitividad,dedicación y esmero de casi todo el personal que hacen vida a la organización. Observándose,que un inadecuado clima laboral también estaba perjudicando a los estudiantes. Cabe destacarque los docentes somos ejemplos para con nuestros alumnos y alumnas, somos nosotros quienes junto con la familia inculcamos valores, como el respeto, la tolerancia, la amistad, la aceptación" (Guevara, 2011).

"Relación entre clima institucional y el desempeño académico de losdocentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres" es un estudio escrito por Saccsa en el 2010. Buscó averiguar y examinar los posibles vínculos del ámbito de las instituciones y eficacia intelectual de los profesores. "Es una investigación cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal-correlacional. Se realizó con una población de 2065 sujetos, entre directores, docentes y alumnos. Se utilizó un muestreo probabilístico establecido

en 237 sujetos (5 directores, 75 docentes, 157 estudiantes). Los instrumentos utilizados fueron tres cuestionarios de 10 ítems cada uno: para directivos, docentes y alumnos, cuya confiabilidad se verificó mediante el coeficiente de consistencia interna alfa Cronbach" (Saccsa, 2010). La autora concluye afirmativamente la pregunta de su investigación. Añadió que hay vínculos entre el factor humanístico y el ejercicio intelectual, este también se vincula con el procedimiento interior y los sistemas receptivos.

De la Cruz, P. (2009) con la tesis "La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas privadas de Huamanga" Esta se realizó en la universidad de la región mencionada y en el centro de estudios profesionales educativos. Autor señala que la problemática fue: "¿Existe influencia positiva de las acciones de motivación y programas de incentivos en los desempeños laborales en la nueva gestión del potencial humano en las instituciones educativas privadas de Huamanga? El objetivo ha sido, demostrar que el establecimiento y puesta en práctica de estrategias de motivación en la gestión de desempeño de los empleados contribuye en el trabajo eficiente y logro de resultados en las instituciones educativas privadas en Huamanga. Las conclusiones halladas fueron: a) Se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones educativas privadas de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos de los docentes y fundamentalmente los incentivos por productividad, demostrándose de esta manera la validez de la hipótesis principal. b) Igualmente, la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los docentes de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos de multidisciplinarios,

contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados; aseveración que se ha demostrado con los análisis cuantitativos de las variables en estudio" (De la Cruz, 2009).

"Gestión del capital humano en institucioneseducativas estatales" fue un estudio realizado por Tenorio en 2007. Indica que hizo un estudio "de tipo exploratorio, se estableció un diseño no experimental- transversal, sin intervención de las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto, tiempo y lugar. La muestra abarcó seis Instituciones Educativas y en cada institución se aplicó el cuestionario al 20% de los docentesnombrados y que laboran en la institución un mínimo de un año. Asimismo, se hizo el análisisde datos y el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach" (Tenorio, 2007). De igual forma, al examinar las muestras tomó en cuenta estos 4 aspectos: "desarrollo de competencias del capital humano, incentivos al docente, integración del personal y evaluación" (Tenorio, 2007).

A nivel Local

"Relación que existe entre la calidad de atención de salud percibida y el nivel de satisfacción del usuario en el servicio de hospitalización. EsSalud Tingo María. Julio-agosto- 2012" fue escrita por Díaz en 2012. Nos dice que su finalidad consistió en indicar los vínculos de "calidad de atención de salud percibida y el nivel de satisfacción del usuario en el servicio de hospitalización del hospital EsSalud de Tingo María. Estudio explicativo, correlacional, prospectivo y transversal. La muestra fueron 89 usuarios externos, mayores de 18 años, quienes respondieron las escalas deatención y satisfacción del usuario y una entrevista. El análisis estadístico fue mediante la Rhode Spearman, apoyándonos en el PASW V20.0. Resultados: el 36% (32) usuarios tuvieron edades entre 18-27 años, con 34,2 años de promedio; más de la mitad 71,9% (64) fueron del sexo femenino" (Díaz, 2012). También considera que "el nivel de calidad de atención (en las dimensiones: elementostangibles, fiabilidad, capacidad de respuesta, seguridad y empatía) resultó ser *buena* 84,3%(75). La satisfacción global tuvo perspectiva de *satisfacción óptima*: 73,0% (65) en lasdimensiones entorno, humano y técnico 30 científico. Se halló correlación positiva, ascendente,

entre la dimensión elementos tangibles (Rho = 0,408 y p= 0,000) fiabilidad (Rho = 0,632 y p= 0,000), capacidad de respuesta (Rho = 0,420 y p= 0,000), seguridad (Rho = 0,649 y p= 0,000) y empatía (Rho = 0,493 y p= 0,000) con la satisfacción del usuario" (Días, 2012). Por lo tanto: "existe correlación entre la calidad de atención de salud y satisfacción del usuario externo, (Rho de Spearman = 0,521) (p= 0,000), expresando aceptación favorable por el servicio prestado" (Díaz, 2012).

"Clima Organizacional y estrés laboral del personal de 28 emergencia del hospitalnivel II-ESSALUD –Huánuco" fue escrita por Herrera en 2010. En su trabajo señala que busca determinar "el clima organizacional y el estrés laboral del personal de salud del servicio de Emergencia del Hospital nivel IIEssalud-Huanuco-2011" (2010). Se usó un "diseño correlacional, prospectivo, y transversal con una población muestral de 66trabajadores de salud, conformada por médicos el 45,5% (30),enfermeras/os 28,8% (19), y técnicos de enfermería 21,2% (14); quienes respondieron una guíade entrevista socio demográfica y laboral y la escala del Clima Organizacional y de apreciación del estrés socio laboral" (2010). El análisis estadístico fue mediante "la r de Pearson y el contraste Rho de Spearman, apoyándose en el PASW V18,0 para Windows. Los resultados evidenciaron un predominio del Estrés Laboral *moderado* en 65,2% (43) y leve en 33,3% (22). El clima organizacional resultó *muy favorable* en 56,1% (37) y *favorable* en 43,9% (29)" (2010). La relaciónentre el clima organizacional y las dimensiones del estrés laboral: "control de trabajo, evidencióuna correspondencia inversa muy baja (r=- 0,258 y p=0,019), con la dimensión demanda de habilidades una correspondencia inversa y baja (r=-0,491 y p= 0,019), con la dimensión demandas de trabajo, una correspondencia inversa y muy baja(r= - 0,239y p= 0,054) y con la dimensión apoyo social, la correspondencia fue inversa y baja (r= -0,499 y p= 0,000). Se concluye que la correlación entre clima organizacional y el estrés laboral de forma general, establece una correspondencia inversa y moderada (r= -0,578 y p= 0,000)" (Herrera, 2010).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL

2.2.1.1. DEFINICIÓN

Acosta, Fernández y Mollón (2002) llegan a definir el clima organizacional (C. O. en adelante) como "el conjunto de características y regularidades estables y perdurables en determinado periodo dentro de una organización; expresa la atmósfera emocional imperante en esta" (Acosta, 2002).

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

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

Según el investigador, el C. O. no depende exclusivamente de elementos de la organización formulados para un buen ambiente sino de los factores subjetivos, es decir, es importante el estado emocional del profesor y su percepción en torno al centro laboral, tal y como indica el redactor de "Manual de Recursos Humanos" , el "clima laboral" se percibe por su semántica inicial relacionado a lo atmosférico ya que implica la ubicación espacial y sensible del trabajador. Existen múltiples climas en una sola organización.

“El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional” (Chiavenato, 2007, p.186)

Siguiendo al autor, el factor motivacional es prioritario para el progreso del C. O., lo cual se evidencia en casos donde si contamos con un profesor motivado entonces realizará una buena actividad, de lo contrario, afectará la buena enseñanza.

2.2.1.2. FACTORES QUE AFECTAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Siguiendo la opinión de Werther y Davis (1995, p.115) la motivación de los empleados dentro de una empresa se ve afectada por ciertas variables como: las características individuales, del trabajo y de la situación del trabajo.

Las características individuales: son propias del empleado y se refieren a sus percepciones, personalidad e intereses, los cuales se caracterizan por ser diferentes en cada trabajador. Por esta razón, aquellos aspectos propios de cada persona que son llevados a la empresa, resultan distintivos en cada uno de ellos y son diferentes entre unos u otros.

Las características del trabajo: corresponde al conjunto de tareas o funciones que debe ejecutar un empleado dentro de la organización, y producto de esto él logré alcanzar sus metas personales. No obstante, dichas funciones no implican que necesariamente el trabajador satisfaga sus expectativas.

Las características de la situación de trabajo: esta variable se refiere a los factores ambientales que se presentan dentro de la organización, los cuales afecta positivamente en los trabajadores motivándolos a mejorar su desempeño. Dichos factores ambientales se traducen en una serie de acciones corporativas en beneficio del personal con la finalidad de mantenerlo motivado en el trabajo.

Estos tres factores integran lo que se conoce como el clima laboral.

2.2.1.3. DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL

El compañerismo: "Ayudar a un compañero, así como también dejarse ayudar, convierte el trabajo en algo más allá de solo obligaciones y deberes, propicia un ambiente ameno dentro de nuestro sector por más que cada cual tenga su tarea, el trabajo en conjunto es siempre vital para el desarrollo de cualquier trabajo" (Chiavenato, 2007, p.357).

El centro de labor es el lugar donde transcurre gran parte de la vida de las personas. De modo que no solo se comparten el espacio donde trabajan, sino su tiempo, su vida, y por ello resulta crucial fomentar en los trabajadores el compañerismo. Dicho valor debe ser fomentado desde los colegios y la universidad a través del trabajo en equipos, por ejemplo, a nivel de grados en el caso de los docentes de primaria.

Un buen ambiente de trabajo dentro de las instituciones educativas depende de los lazos que establezcan las personas cuya labor es conjunta o individual. Por ello, resultan importantes las relaciones laborales, pues de ellas nace la concepción de ser compañeros.

“En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo. Estas reglas proporcionan a cada individuo una base para predecir el comportamiento de los demás y preparar una respuesta apropiada. Incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás. La función de las normas en un grupo es regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales” (Chiavenato, 2007, p.184).

De modo que amicalidad no es equivalente a compañeros. Esto es así, porque las relaciones de trabajo, pueden trascender lo laboral y convertirse en vínculos amicales o relaciones de pareja. En verdad, el compañerismo se presenta, debería darse, entre el personal que comparte un mismo lugar. No se debe olvidar, que este concepto se encuentra muy conectado con el trabajo de equipo, lo que implica dirigirse a un objetivo común y dentro del mismo lugar.

De esta manera, la socialización dentro del centro de labor implica dos contribuciones importantes en el desarrollo psicosocial de la persona:

Por un lado, proporciona los fundamentos para la interacción eficaz entre el individuo y la sociedad, permitiendo que el trabajador internalice prácticas o comportamientos que prevalecen dentro del entorno social.

Por el otro lado, posibilita que la sociedad exista debido a que define nuestra conducta con otras personas, compartiendo las prácticas admitidas por el resto y dando predictibilidad a nuestra conducta y la de otras personas.

Comunicación: Debe entenderse por comunicación a la interacción de 2 individuos o más (RAE, 2001), los cuales pueden coincidir en una misma situación dentro de un momento específico. La comunicación interpersonal ocurre con el intercambio de roles por parte del emisor y el receptor del mensaje dentro de la interacción social. Ahora bien, dicha característica de eficaz, se consigue cuando el mensaje puede ser decodificado por el receptor, se realiza en un momento específico y mediante los canales pertinentes.

Esta es el "fluido vital de una organización" (Gámez, 2007, p. 18). Atraviesa la totalidad de la organización y funciona como un instrumento clave que le permite a los trabajadores saber cuáles son sus responsabilidad y funciones. Así, las decisiones tomadas se caracterizarán por ser decisiones adecuadas y oportunas, pues una comunicación fluida facilita la identificación de dificultades, así como las medidas correctivas pertinentes.

Por otro lado, Gámez señaló que la finalidad de la "comunicación organizacional" es revalorar la participación de todos los colaboradores de la asociación, lo cual es fundamental para que surja la organización y su desarrollo sea eficiente. Así. de su delicada administración depende que la organización logré su objetivo. "es una condición elemental para que exista la organización y se desarrolle eficientemente" (2007). El éxito de una empresa se encuentra muy relacionado con el éxito de la compañía. De modo que la comunicación debe cumplir con cuatro funciones: (i) controlar el comportamiento del personal, (ii) motivar el desempeño eficiente de los trabajadores, (iii) expresar emociones, pues la socialización de los trabajadores permite

que ellos expongan sus metas alcanzadas, satisfacciones, frustraciones, alegrías, etc., y (iv) facilitar decisiones: el acceso a la información resulta importante para identificar porque "la transmisión de información proporciona datos importantes" (2007) sobre las actividades realizadas y los aspectos susceptibles de mejora.

Manejo de conflictos: Chiavenato (2007, p. 25) lo define como un "desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcancen El ámbito escolar surge como un espacio privilegiado para los más variados tipos de conflictos, sabido que las personasque lo componen tienen sus propias historias de vida, o sea guardan en su bagaje conocimientosy experiencias únicas y que muchas veces chocan con el grupo por el hecho de partir desde supropio universo particular. De este panorama se constituyen los conflictos interpersonales, loscuales son muy frecuentes en las escuelas, y suelen presentar diversas manifestaciones" (p. 296).

La existencia de perspectivas, opiniones o valores contradictorios en su naturaleza no pueden ser resueltos, es en este contexto que surge el conflicto. Este se presenta dentro de la persona cuando vive de espaldas a sus propios valores, o cuando estos junto con sus perspectivas se enfrentan a una amenaza. Además, también puede entenderse como la falta de capacidad para establecer acuerdos en medio de un debate entre dos grupos o cuando uno intenta imponer su criterio a los demás.

Cabe señalar, que el conflicto se define por Lacunza (2009), como "Desacuerdo respecto a las metas o a losmétodos con que se alcancen" (p. 296).

De esta manera, el conflicto debe entenderse como el surgimiento de dos posiciones contrarias entre dos personas o grupos de personas como parte de un proceso de relaciones interpersonales. Así, un conflicto escala dentro de la organización a partir de diferentes fuentes singulares, y su desarrollo puede ser analizado desde varias etapas plenamente diferenciadas.

El primer estado latente es el origen de todo conflicto. En este se encuentran los elementos principales para él, aunque no siempre pueden ser observados. No obstante, si se presentara un conflicto no visible, también se encontrará un desasosiego entre el personal, aprensión, valores opuestos, opiniones diferentes y recursos limitados.

La segunda etapa ocurre en el momento en que los afectados son conscientes del conflicto. Las personas suelen sentirse incómodas, hostiles, agresivas y tensas en esta etapa. Son testigos de cómo va escalando el conflicto y definen los frentes de ataque.

La última etapa presenta un fuerte conflicto, que incluye una verdadera pelea entre los implicados. Esta etapa se producirá comúnmente en los modos socialmente aceptados de ataque y defensa verbal dentro de la organización. Así, el conflicto externo abarca desde una conducta sutil hasta ciertas indirectas, las cuales son "muy controladas de interferencia, hasta la lucha directa, violenta, incontrolada" o agresiva.

Desempeño Docente

La Real Academia Española (2001) señala que el verbo *Desempeñar* refiere al cumplimiento de las obligaciones propias de un oficio, cargo o profesión. El desempeño o práctica docente se entiende como aquellas prácticas que el profesor lleva a cabo dentro del salón, así como la "organización de la enseñanza, el cultivo de buenas relaciones conlos padres de familia, el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la gestión del clima de aula y la atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos" (Blazquez, 2007). Resulta claro que el buen desempeño del docente está relacionado con una buena motivación recibida por parte de los correspondientes órganos jerárquicos. Así, su estructura "se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que consideran nueve (9) competencias, las cuales contienen cuarenta (40) desempeños".

Áreas del desempeño docente

La Ley General de Educación N° 28044 (2012) establece, en líneas generales, que el desempeño docente presenta tres áreas: "docencia, administración e investigación. Mientras que los cargos administrativos corresponden al director y subdirector, a los cuales se accede mediante concurso público" (2012).

Por otro lado, el Art. 12 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2012) reconoce "cuatro áreas de desempeño laboral para los docentes: gestión pedagógica, gestión institucional,

formación docente, innovación e investigación" (2012). La primera está conformada por dos funciones: enseñar en el salón y prácticas del currículo de apoyo. La segunda área, abarca la labor de los docentes en diferentes cargos como los "profesores como Director de UGEL, Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación, director o subdirector. La tercera considera a profesores que brindan acompañamiento pedagógico, coordinador y/o especialista en programas de capacitación o actualización y especialización" (012). Finalmente, la cuarta área incluye a docentes que "diseñan, implementan y evalúan proyectos de innovación pedagógica e investigación educativa, estudios y análisis sistemático de la pedagogía y proyectos pedagógicos, científicos y tecnológicos" (2012).

Elementos o condiciones del desempeño

Como parte del "Marco del Buen Desempeño Docente" (Ministerio de Educación, 2012) el desempeño se define a través de "tres condiciones: actuación observable, responsabilidad y logro de resultados determinados" (2012). La descripción de cada componente se encuentra en la figura 1.

Los desempeños del docente están conformados por las conductas observables susceptibles de ser descritas, evaluadas y que expresan las competencias que requiere el cargo.

Los cuatro dominios del Marco de Buen Desempeño Docente

Este debe ser entendido como el campo o ámbito del "ejercicio docente", donde se agrupan una serie de desempeños profesionales, los cuales favorecen el aprender de los estudiantes. Así, en cada dominio "subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes" (2012).

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio considera el planeamiento del trabajo pedagógico mediante el desarrollo del "programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje" dentro de un enfoque de carácter intercultural e inclusivo. Esto hace referencia a tomar consciencia de las características esenciales de sus estudiantes a nivel cultural, material, inmaterial y cognitivo, del dominio de los "contenidos pedagógicos y disciplinares, además de seleccionar los

materiales educativos,estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje" (2012).

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio "considera la dirección del proceso de enseñanza a través de un enfoque orientado a la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Además, hace referencia a la contribución de la mediación pedagógica del docente en el fomento de un buen ambiente para el aprendizaje, la motivación permanente de sus estudiantes, el manejo de los contenidos, la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes, además del desarrollo de diversas estrategias metodológicas y deevaluación. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, también considera los aspectos de mejora en la enseñanza".

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Este dominio considera la configuración de la comunidad del aprendizaje desde un enfoque democrático y a través de la "participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas. Por ello, hace referencia a la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración,ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución en el desarrollo de un ambiente favorable dentro de la institución" (2012). Asimismo, incorpora la "valoración" y "respeto a la comunidad" y sus características y la responsabilidad compartida de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Finalmente, este dominio considera las prácticas y el proceso propios de la "formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes". Asimismo, se hace referencia a la reflexión sistemática en torno a sus prácticas pedagógicas, la de otros docentes, el "trabajo en equipo, la colaboración entre pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional".

Competencias del docente

Asimismo, el "Marco del Buen Desempeño Docente" establece 9 competencias docentes (pp. 20-23):

1. "Comprende y conoce las características de cada uno de sus alumnos, sus contextos, así como los contenidos disciplinares enseñados en clase, las perspectivas y procesos pedagógicos, con el propósito de desarrollar en los estudiantes capacidades de alto nivel y su formación integral" (Minedu, 2012).
2. "La enseñanza es planificada de manera especializada y asegurando 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 una permanenterevisión (ambas competencias pertenecen al dominio I)" (Minedu, 2012).
3. "Crea un ambiente favorable para el aprendizaje, la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones y la convivencia democrática con el objetivo de preparar ciudadanos interculturales y críticos" (Minedu, 2012).
4. "Dirige el proceso de enseñanza con amplio conocimiento de los contenidos de las materias, así como el uso de estrategias y recursos pertinentes, con la finalidad de que los alumnos desarrollen un aprendizaje de forma reflexiva y crítica, respecto a la solución de problemas vinculados con sus intereses, experiencias y contextos culturales" (Minedu, 2012).
5. "Valora constantemente la adquisición de nuevos conocimientos conforme a los objetivos institucionales previstos para decidir las acciones a tomar y brindar una retroalimentación a sus alumnos y a la comunidad educativa, considerando las diferencias individuales y los contextos culturales (estastres competencias pertenecen al dominio II)" (Minedu, 2012).
6. "Interviene de forma activa con actitud colaborativa, crítica y democrática, en la administración de laescuela, ayudando al desarrollo y mejora continua del proyecto educativo institucional, para generar aprendizajes de calidad" (Minedu, 2012).
7. "Instaura relaciones de responsabilidad, colaboración y respeto, con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad.(dominio III)" (Minedu,

2012).

8. “Medita respecto a su práctica y experiencia institucional, además, desarrolla procesos de aprendizaje continuo tanto a nivel personal como grupal y armar su identidad y responsabilidad profesional” (Minedu, 2012).
9. “Realiza su labor docente con una perspectiva ética orientada al respeto de los derechos fundamentales de la persona, siendo un ejemplo de responsabilidad, honestidad, compromiso con su rol social y justicia (estos dos componentes pertenecen al dominio IV)” (Minedu, 2012).

2.2.2. DIMENSIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estas son diversas, sin embargo, en este trabajo solo se ha considerado algunas debido que se considera que solo estas se considera que son importantes para la evaluación de la institución educativa.

De acuerdo a Valdés (2004) “menciona que los indicadores tienen la virtud, entre otras, de objetivarel debate educativo en las sociedades democráticas, proporcionando una información relevante,significativa y fácilmente comprensible, incluso para los ciudadanos no especialistas eneducación”

Cabe señalar que los parámetros de medición deben fundamentarse en los modelos o teorías de “procesos educativos”. Estos nos permiten evaluar y presentar data de fácil comprensión.

Conforme a Sánchez (2008) “las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos”

Por su parte, Valdés (2004) señala que “las dimensiones del desempeño docente están conformadas por: emocionalidad, capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales” (2004).

2.2.2.1. EMOCIONALIDAD.

"Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (…) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento" (Valdés, 2004, p. 66). Por ello los profesores deben aplicarse la autorregulación, el dominio emotivo y la sana construcción de vínculos con sus estudiantes, apoderados, etc.

2.2.2.2. RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

Este aspecto hace referencia a la realización de las labores del profesor. Valdés afirma que "dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc." (Valdés, 2004).

2.2.2.3. RELACIONES INTERPERSONALES.

Sobre esta, siguiendo al autor citado, podemos afirmar que "hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. En estas relacionesdesempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase" (Valdés, 2004).

Concluimos agregando que la labor docente no se reduce a las actividades realizadas en el salón sino también a las que se elaboran en la institución. Nos referimos a las capacidades de enseñanza, emociones, ser responsable, vínculos con otros, etc.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Competencia. Definida como "la pericia, aptitudo idoneidad de alguien para hacer algo o intervenir en determinado asunto" (RAE, 2001). De igual forma, también se refiere a ser capaces, hábiles, talento, etc. (Definición de, s.f.).

Capacidad. "Una capacidad es la aptitud, talento o cualidad que posee alguien para hacer bien algo" (RAE, 2001). "Se entiende por capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una tarea" (Definiciónabc.com, s.f.).

Educación. El Art. 2° de la Ley General de Educación N° 28044 (2012) define a la educación como un:

"Proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial" (2012).

"Dicho proceso se desarrolla en instituciones educativas y en distintos ámbitos de la sociedad. La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el goce de este derecho y está comprometido con su desarrollo" (2012).

Educación Básica Regular. "Modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria" (Ley General de Educación N° 28044, 2012). Enfocada a menores de edad. Conformada por 3: "Educación inicial", "Educación primaria", "Educación secundaria".

Marco del Buen Desempeño Docente. Acta basada en un enfoque de la educación para nuestro país (Minedu, 2012). "Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el

aprendizaje de todos los estudiantes. En él se definen los dominios, competencias y desempeños característicos exigibles a un buen docente de EBR. Es una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente" (2012).

2.4. BASES EPISTEMOLÓGICAS

Siguiendo las ideas de Munby et. (2001) vemos que existe consenso al aceptar que la enseñanza escolar consiste en aprender "contenidos curriculares" basados en teorías académicas determinadas, aspectos artísticos y procedimientos avalados por especialistas. Empero, es discutible el modo de realizarlo para cada grado. Este debate se centra en el nivel que se necesita como también en el beneficio que genera a los educandos.

Se puede explicar los vínculos de "conocimiento disciplinar" y "pedagogía" explicando que esta última no solo consiste en comprender algún tema sino también saber transmitirlo. Empero, los estudios nos dicen que los docentes no necesariamente repiten las teorías de las distintas ciencias sino que deben reconstruirlas para que sean más transmisibles y comprensibles (Avalos, 1995). Perrenoud llama "reconstrucción conceptual o de transposición" a este procedimiento y afirma que es complejo, mientras que Shulman (1987) considera que este proceso en realidad es "un nuevo tipo de conocimiento" al cual lo llama "conocimiento pedagógico del contenido". Aquellos aportes han enriquecido los estudios relacionados a este fenómeno.

Shulman (2004) cree que "la transformación de un buen conocimiento disciplinar en conocimiento referido a su aprendizaje requiere de razonamiento y acción. Suponiendo que el futuro profesor ha comprendido los elementos centrales de la disciplina en cuestión y que está frente a la necesidad de comunicarlos y suscitar su aprendizaje en sus alumnos, es necesario algo más en términos cognitivos" (2004). El docente realizará un trabajo de interpretación sobre los temas y los convertirá en formas novedosas de ser presentados. "Esto implica seleccionar entre ellas las que sean apropiadas al contenido y a sus alumnos, adaptarlas en la instrucción, evaluar su efecto, reflexionar y desarrollar a partir del proceso una nueva comprensión de este proceso pedagógico en su totalidad" (Shulman, 2004). Munby, Ruseel et

al afirman que “Si bien estas capacidades debieran desarrollarse durante la formación inicial, en realidad solo se profundizan y amplían con la experiencia” (2001).

CAPITULO III.

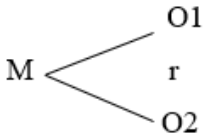
MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta es “tipo correlacional”, pues la finalidad consiste en analizar los vínculos “entre dos variables” (Salkind, 1999 – p.19). De esa forma, “la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir un resultado específico”

También es “descriptivo correlacional”. Hernández, Fernández & Baptista nos dicen que “los estudios correlaciónales tienencomo propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables” (2006, p.121). De esa forma, esta indagación hace saber el grado de relación que existe entre ambas variables (“climainstitucional” y “desempeño docente”).

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Donde:

M = Muestra de investigación

O1 = Observaciones de la variable Clima institucional

O2 = Observaciones de la variable Desempeño docente

r = Índice de correlación entre ambas variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Está integrado por 30 docentes de las Instituciones Educativas de Educación Básica Alternativa del Distrito de Huánuco año 2018.

Tabla 1.

Población de Estudio

Docentes		
Hombres	Mujeres	Total
12	18	30

Fuente: registro de tabla de asignación de personal de las II. EE.

3.2.2. MUESTRA

Al ser la población pequeña, se ha considerado la totalidad como muestra (N=n), es decir 30 docentes de la institución educativa de Educación Básica Alternativa del Distrito de Huánuco.

Tabla 2

Muestra de Estudio

Docentes		
Hombres	Mujeres	Total
12	18	30

Fuente: registro de tabla de asignación de personal de la I. E.

3.2.3. MUESTREO

Para seleccionar el “tamaño de la muestra” utilizamos “el muestreo no probabilístico por convenienciade los autores”.

3.2.4. FUENTE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Recolectar data ya sea para la "variable clima organizacional" o para "Desempeño docente", fue realizado a través de sondeos.

Tabla 3

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Clima Institucional	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Docente	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

3.2.5. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS

Los instrumentos que se utilizan para la recolección de datos para el presente trabajo de investigación:

3.2.6. CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL.

Descripción:

El clima institucional fue medido usando el sondeo de Córcega y Sobero (2009) basado en la de Likert, lo encontramos en "Análisis de los factores que influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano", modificada por las escritoras, está conformada por "ítems 30, en 5 dimensiones liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación, la encuesta está estructurada según la escala nominal con cuatro categorías de respuestas, con un rango del 1 al4", clasificada con las siguientes denominaciones: Muy bueno (4),Bueno (3), Regular (2), Mala(1).

3.2.7. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE.

Descripción.

Esta fue medida usando el modelo de encuesta que figura en “Manual para la evaluación del desempeño del maestro” creado por el gobierno central por medio del Minedu (2007). Tiene 45 ítems y explora tres dimensiones de la siguiente manera: “En primer lugar, se suponeque guarda referencia con la manera en que se planifica la labor didáctica, La segunda, se refiere la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, La tercera, está referido a las responsabilidades profesionales” (2007). Al evaluar usamos la “escala de medición ordinal”, esta tiene 4 parámetros: 1= mala, 2= regular, 3= bueno, 4= muy bueno. Seguimos estos pasos para aplicar los instrumentos nombrados: “Primero: Con la finalidad de conocer la manera en que influye el clima organizativo en la forma de trabajar de un maestro, se realizó las coordinaciones pertinentes para la aplicación de los instrumentos y el recojo de los datos necesarios en los docentes pertenecientes a la muestra de estudio. Segundo: Después de obtenido la resolución de permiso por parte del director se procedió a sensibilizar a los docentes sobre la trascendenciadel estudio y su importancia para la institución educativa. Tercero: Se explicó a los docentes las instrucciones y luego se aplicó los instrumentos en diferentes fechas y de manera individual,en el momento de su descanso, cumpliendo con lo acordado con el director de la institución deno interrumpir las labores académicas de los docentes”.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

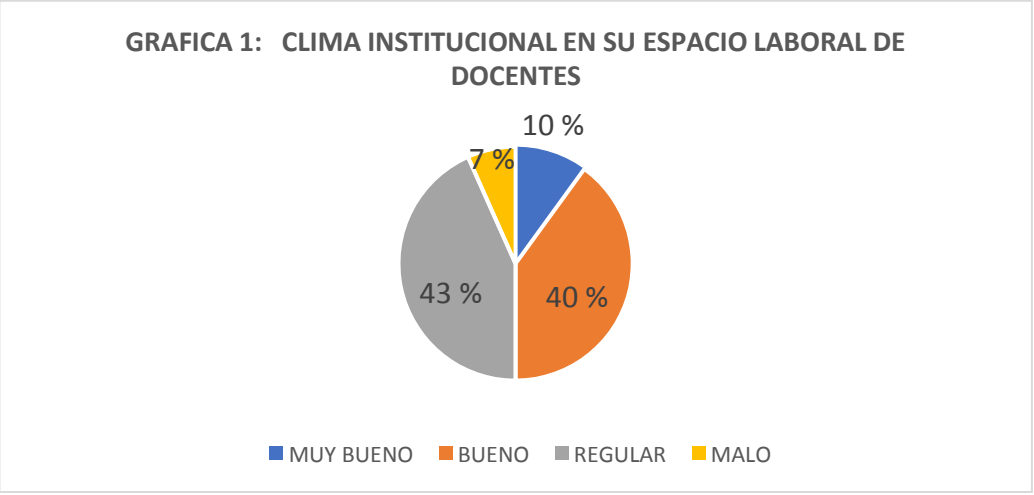
4.1.1. DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla 1.

Clima institucional en el espacio laboral de docentes.

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	3	10
BUENO	12	40
REGULAR	13	43
MALA	2	7
Total	30	100

Fuente: Encuesta a Docentes 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo considera Ud. el clima institucional en el espacio donde Ud. labora?, en la tabla No 1 prácticamente el 83% de los entrevistados manifestaron entre bueno y regular, en tanto en los extremos “muy bueno” observamos un 10% y “mala” en un 7%.

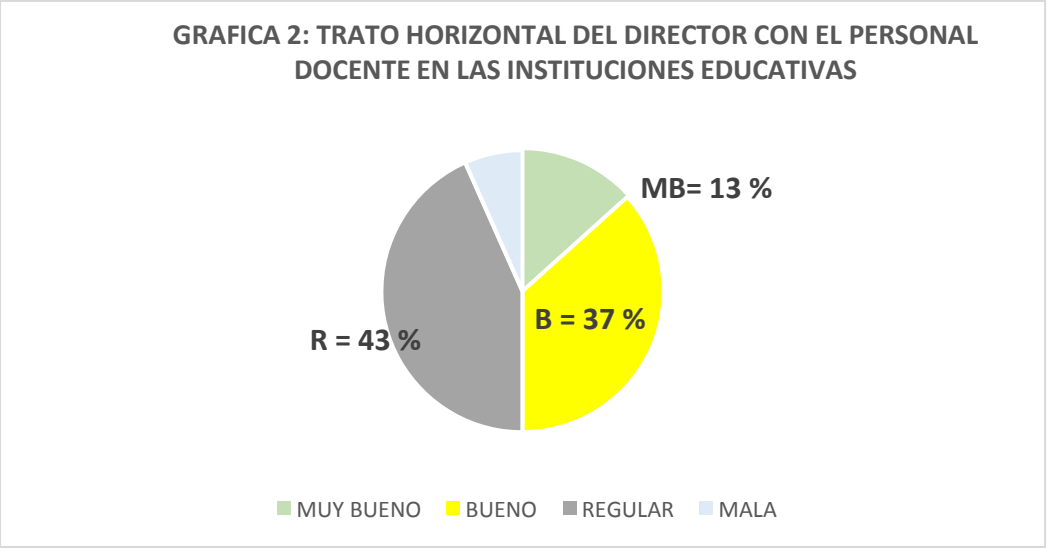
Esto nos indica que el clima institucional en los espacios de labores de los docentes es aceptable y hasta cierto modo suficiente para un desarrollo también aceptable de las actividades pedagógicas.

Tabla 2.

Trato horizontal del director con el personal docente en las instituciones educativas.

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	11	37
REGULAR	13	43
MALA	2	7
Total	30	100

Fuente: Encuesta a Docentes 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo considera Ud. el trato horizontal del Director con el personal docente en la Institución?, en la tabla No 2 prácticamente el 80%, es decir 8 de cada 10 entrevistados dijeron que era “bueno” o “regular”, en tanto que solamente el 13% y 7% manifestaron que era “muy bueno” y “mala” respectivamente.

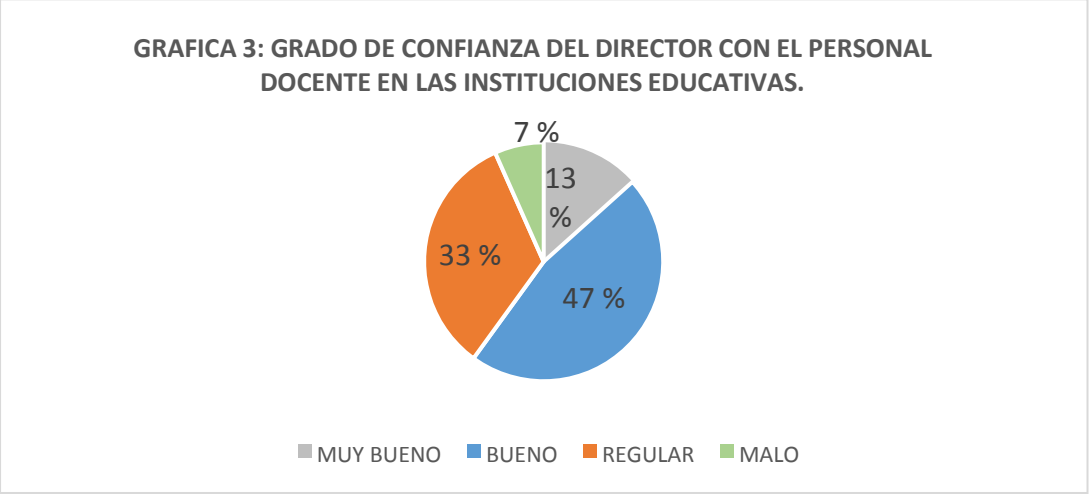
De igual manera, en términos generales, el trato horizontal, es decir aquel concepto que considera que todos los miembros son de igual importantes, es relativamente aceptable, y esto incide positivamente en el desempeño de los docentes en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

Tabla 3.

Grado de confianza del director con el personal docente en las instituciones educativas.

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	14	47
REGULAR	10	33
MALO	2	7
Total	30	100

Fuente: encuesta docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de confianza del Director con el personal docente en la Institución Educativa?, en la tabla No 3 se observa que el 80% de los docentes entrevistados consideran entre bueno y regular, en tanto que el 13% manifiestan que es muy bueno y solamente el 7% de ellos consideran que es mala el grado de confianza entre el Director

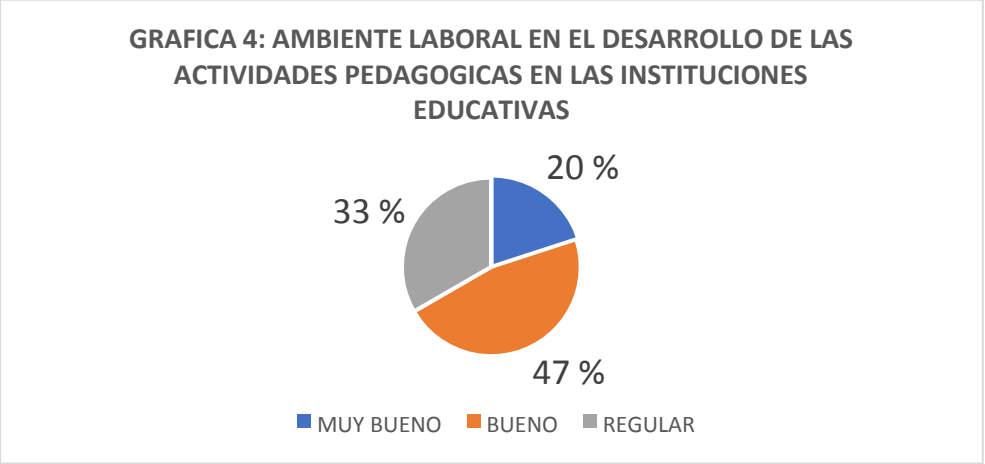
y los docentes. El que 8 de cada 10 docentes aceptan o practican relaciones de confianza representa una posición inmejorable definitivamente, estas actitudes por cierto redundan en climas favorables y al mismo tiempo en un mejor desempeño de las labores pedagógicas en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

Tabla 4.

Ambiente laboral en el desarrollo de las actividades pedagógicas en las instituciones

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	6	20
BUENO	14	47
REGULAR	10	33
MALO	0	0
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el ambiente laboral en el desarrollo de las actividades pedagógicas en su institución?, en la tabla No 4, el 80% de los profesores encuestados dijeron que este ambiente era bueno o regular, así mismo se observa que un importante 20% de ellos manifestaron que es muy bueno y prácticamente nadie (0%) ha considerado como mala.

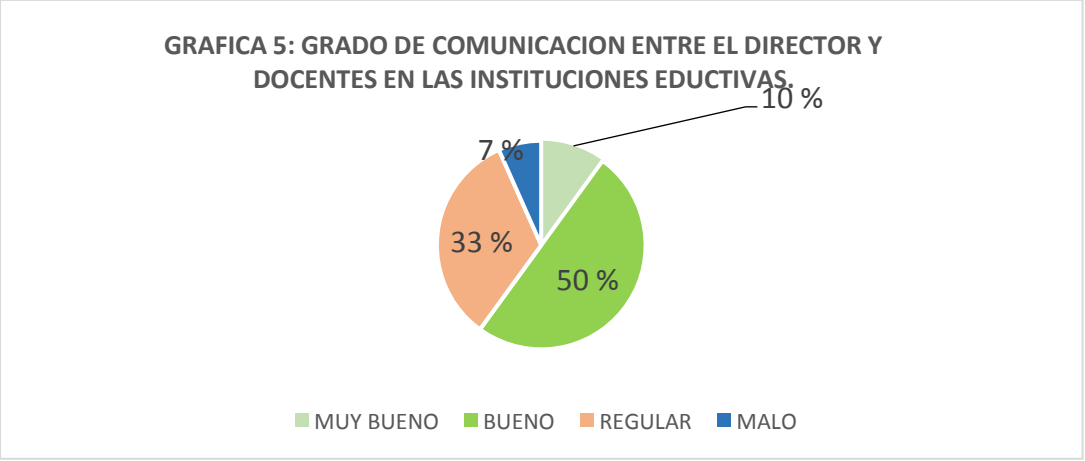
Entonces, en el cuadro se observa que la percepción moderada de la gran mayoría de los docentes (80%) u optimista (muy bueno o bueno, que significa 67%) en cuanto al ambiente laboral, garantizan un desarrollo aceptable en el desempeño de las laborales pedagógicas en las instituciones educativos del Distrito de Huánuco, ello innegablemente repercute directamente en la formación académicas de los estudiantes.

Tabla 5.

Grado de comunicación entre el director y docentes en las instituciones educativas

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	3	10
BUENO	15	50
REGULAR	10	33
MALO	2	7
total	30	100

Fuente : Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de comunicación entre el Director y los docentes en la Institución Educativa?, en la tabla No 5 se observa que prácticamente el 83% de

los profesores encuestados manifestaron que era bueno o regular, el 10% que era muy buena y solamente el 7% reconocen que la comunicación es mala.

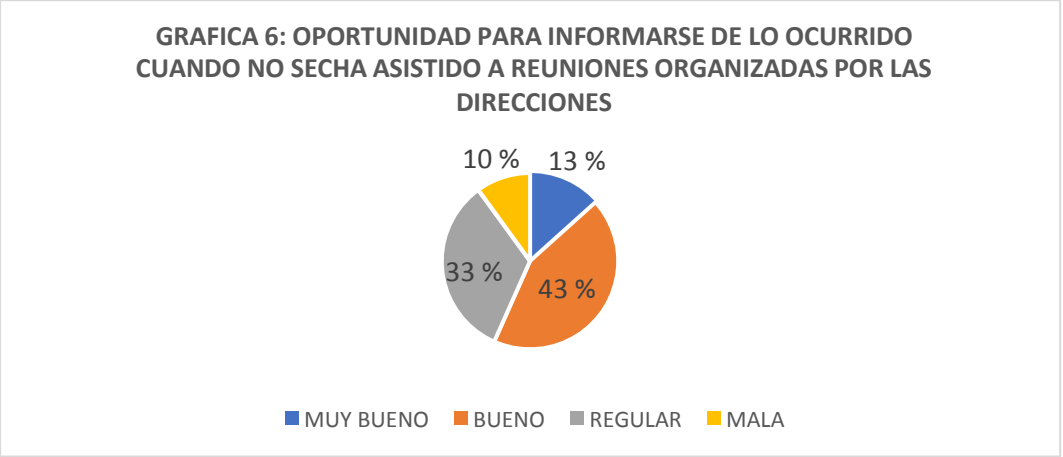
Una vez más, los datos de la encuesta confirman que prácticamente la gran mayoría de los docentes conservan una posición entre moderada (83%) y optimista (60%) en la percepción de una buena convivencia entre el Director y los docentes, ello definitivamente está influyendo en que el desempeño de quienes tienen la responsabilidad de impartir conocimientos en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco, si no es el óptimo por lo menos es aceptable.

Tabla 6.

Oportunidad para informarse cuando no se ha asistido a reuniones organizadas por las direcciones

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	13	43
REGULAR	10	33
MALA	3	10
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de oportunidad para informarse de lo ocurrido cuando no ha asistido a una reunión organizada por la Institución Educativa?, en la tabla No 6 podemos observar que el 76% de los entrevistados manifestaron que ese grado de oportunidad era bueno o regular, al mismo tiempo que existe un 56% que consideran optimistamente que es muy bueno o bueno, en tanto que solamente hay un 10% que consideran que es mala.

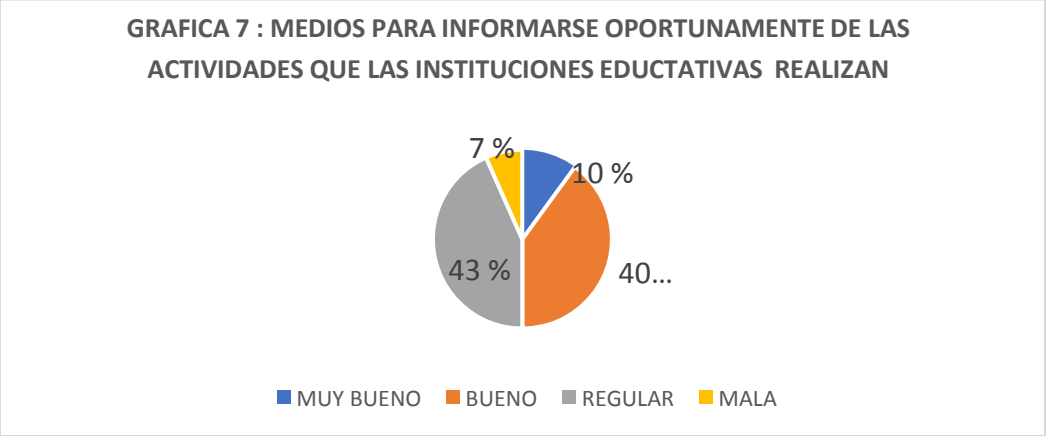
Del mismo modo podemos seguir confirmando que de alguna manera existe un clima favorable que permite informarse oportunamente de los asuntos más importantes que involucran a todos los miembros, ello desde luego favorece mucho en el rendimiento de los docentes en las labores pedagógicas en las Instituciones Educativas del distrito de Huánuco.

Tabla 7.

Medios para informarse oportunamente de las actividades que las instituciones educativas realizan

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	3	10
BUENO	12	40
REGULAR	13	43
MALA	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. los medios para informarse oportunamente de las actividades que la Institución Educativa realiza?, en la tabla No 7 observamos que el 83% de los entrevistados manifestaron que dicho medio de información era bueno o regular, al mismo tiempo que el 50% lo consideran optimistamente como muy bueno o bueno, y solamente para el 7% es mala.

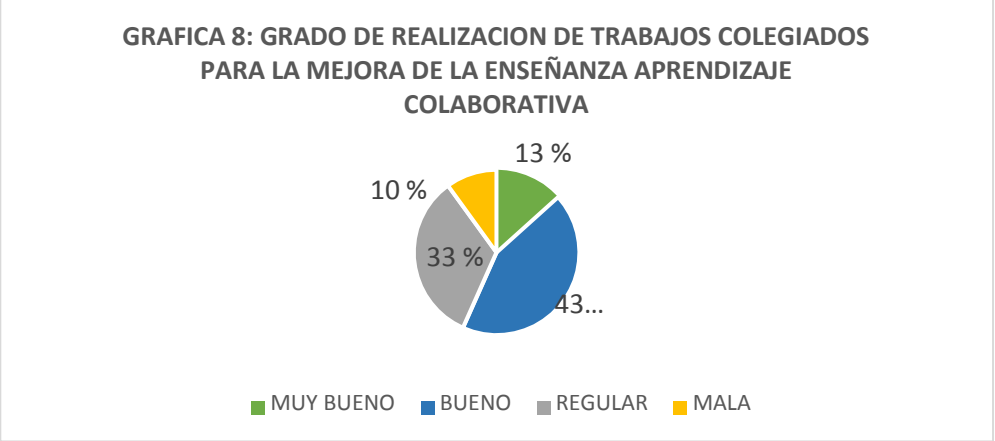
Igualmente, el clima favorable existente hace que los medios para informarse oportunamente sean percibidos modernamente por la gran mayoría de los docentes, y optimistamente por la mitad de ellos, hecho que favorece significativamente el rendimiento delos docentes en las labores pedagógicas en las Instituciones Educativas del distrito de Huánuco.

Tabla 8.

Grado de realización de trabajos colegiados para la mejora de la enseñanza aprendizaje colaborativa

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	13	43
REGULAR	10	33
MALA	3	10
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

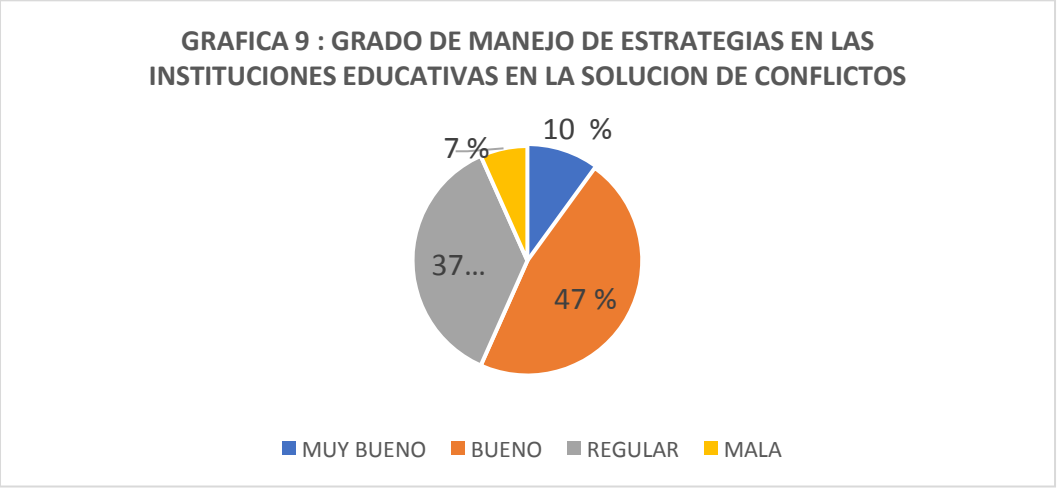
Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de realización de trabajos colegiados para la mejora de la enseñanza aprendizaje colaborativa en su Institución?, en la tabla No 8 se puede verificar que el 76% de los docentes entrevistados manifestaron que era bueno o regular, al mismo tiempo que el 53% lo consideran optimistamente como muy bueno o bueno, en tanto que solamente para el 10% es mala.

De hecho, la apreciación moderada u optimista de la gran mayoría de docentes asegura un buen nivel de realización de trabajos colegiados y estos de alguna forma ayudan a reducir conflictos que favorecen una mejor convivencia influyendo significativamente en un rendimiento adecuado de los docentes en las labores pedagógicas en las Instituciones Educativas del distrito de Huánuco.

Tabla 9.

Grado de manejo de estrategias en las instituciones educativas en la solución de conflictos

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	3	10
BUENO	14	47
REGULAR	11	37
MALA	2	7
total	30	100



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo considera Ud. el grado de manejo de estrategia en la institución en la solución de conflictos?, en la tabla No 09 se visualiza que el 83% de los docentes encuestados afirman como bueno o regular (47% dicen que es bueno y un 37% que es regular), del mismo modo existe un 57% que consideran optimistamente como muy bueno o bueno, en su extremo solo el 7% perciben como mala.

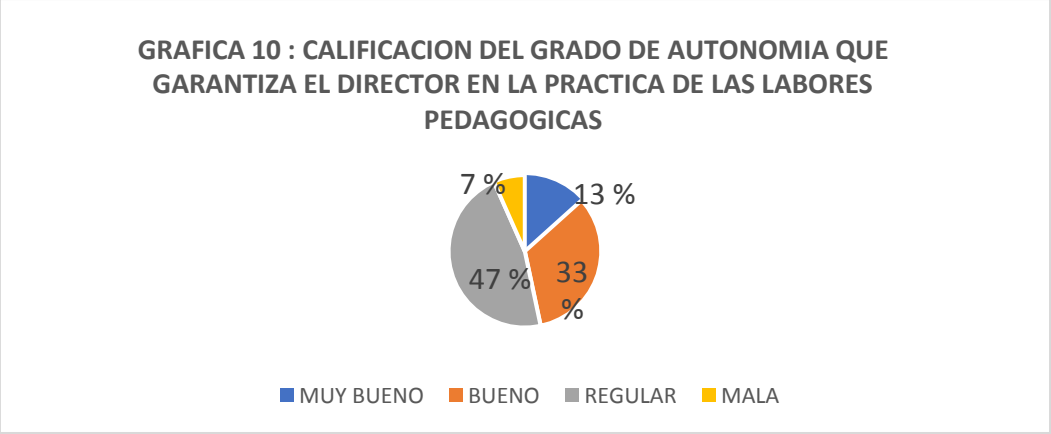
Entonces, que la gran mayoría de docentes perciben moderada u optimistamente el grado de manejo de estrategias en la solución de conflictos genera gran confianza en una mejor convivencia y ello a su vez está favoreciendo significativamente en que el desempeño de los docentes en las labores pedagógicas en las Instituciones Educativas del distrito de Huánuco.

Tabla 10.

Calificación del grado de autonomía que garantiza el director en la práctica de las labores pedagógicas.

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	10	33
REGULAR	14	47
MALA	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta a Docentes 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de autonomía que ofrece el Director en la práctica de sus labores pedagógicas?, en la tabla No 10 se visualiza que el 80% de los docentes encuestados afirman como bueno o regular (33% dicen que es bueno y un 47% que es regular), del mismo modo existe un 46% que consideran optimistamente como muy bueno o bueno, en su extremo solo el 7% perciben como mala.

De allí, que la gran mayoría de docentes perciban moderada u optimistamente el grado de autonomía que imparte el Director hacia la práctica pedagógica representa un logro importante en la solución de conflictos y estos a su vez favorece en gran manera el desempeño en las labores pedagógicas en las Instituciones Educativas del distrito de Huánuco.

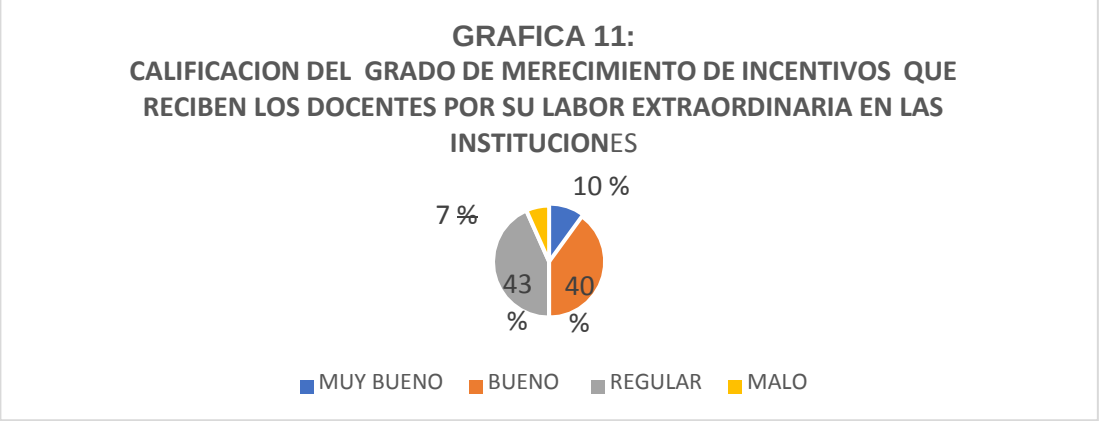
4.1.2. DE LA VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE.

Tabla 11.

Calificación del grado de merecimiento de incentivos que reciben los docentes por su labor extraordinaria en las instituciones

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	3	10
BUENO	12	40
REGULAR	13	43
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de merecimiento de incentivos que Ud. recibe por su labor extraordinaria en la Institución?, en la tabla No 11 se observa que el 83% de los docentes encuestados señalan que es bueno o regular (40% dicen que es bueno y un 43% que es regular), al mismo tiempo que el 50% consideran optimistamente como muy bueno o bueno, en tanto que solamente el 7% manifiestan que es mala.

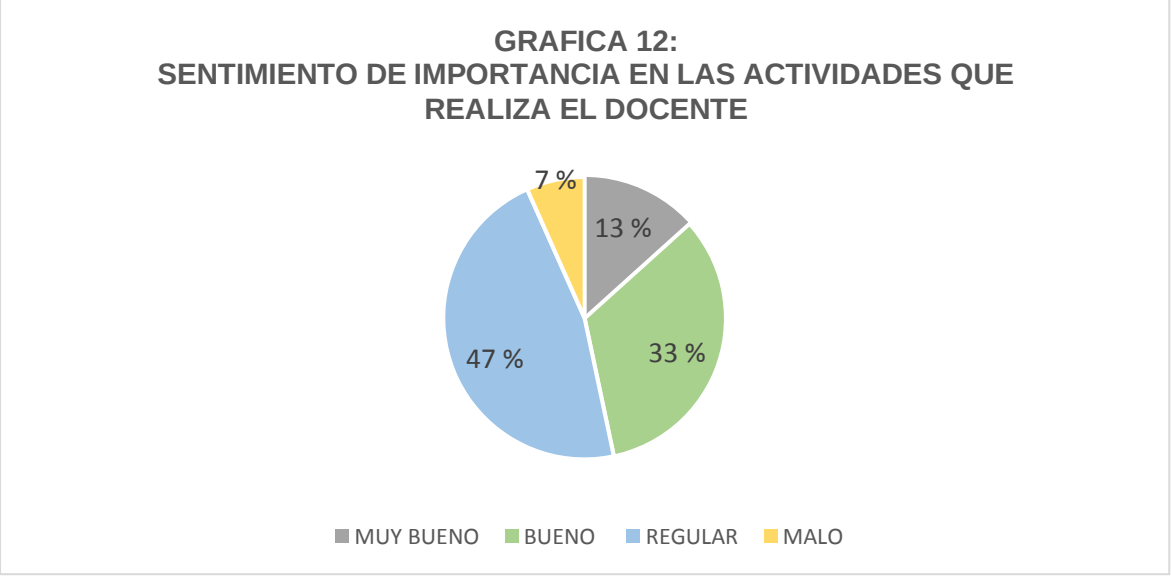
Entonces, se puede afirmar que la gran mayoría de los entrevistados perciban moderada u optimistamente que, si son merecedores de los incentivos por sus labores extraordinarios, ello definitivamente significa un alto espíritu y auto estima en los docentes, que ha redundado en un buen nivel de desempeño como producto del clima institucional aceptable

Tabla 12.

Sentimiento de importancia en las actividades que realiza el docente

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	10	33
REGULAR	14	47
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. su sentimiento de ser importante en las actividades que realiza como docente?, en la tabla No 12 se puede verificar que el 80% de los docentes encuestados manifiestan entre bueno o regular, es decir un 33% señalan que es bueno y un 47% que es regular, al mismo tiempo que el 46% consideran optimistamente como muy bueno o bueno, y que de pronto exista un 7% de docentes que señalan como mala.

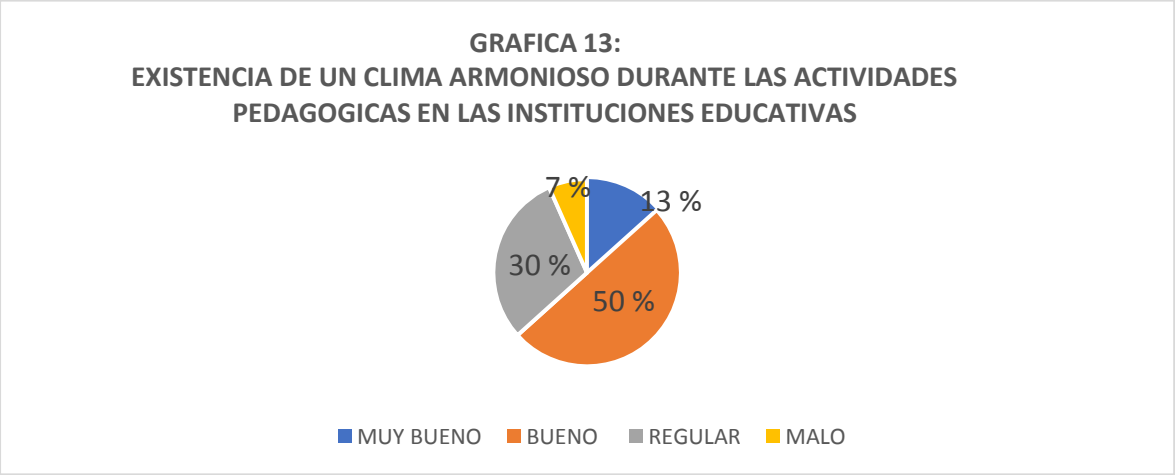
En el rigor, 8 de cada 10 docentes se sienten importantes en su labor, ello implica una autoestima saludable que hace que el producto final sea garantizado, ello es básicamente por el clima laboral e institucional aceptable producto de las buenas prácticas de convivencia en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

Tabla 13.

Existencia de un clima armonioso durante las actividades pedagógicas en las instituciones educativas

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	15	50
REGULAR	9	30
MALO	2	7
total	30	100

Fuente : Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo percibe Ud. la existencia de un clima armonioso durante las actividades pedagógicas en su institución?, en la tabla No 13 se observa que el 80 % de los docentes entrevistados señalan como bueno o regular en conjunto, es decir, específicamente, un 50% señalan que es bueno y un 47% que es regular, del mismo modo que también se puede apreciar a un 53% de docentes que afirman ya sea como muy bueno o como bueno, existiendo solamente un 7% de ellos que señalan como mala la existencia de una clima armonioso.

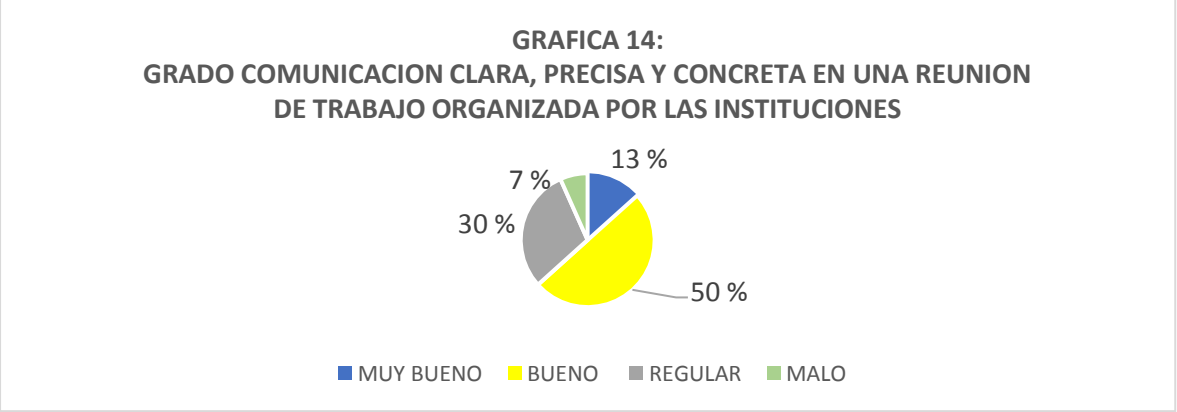
Entonces, prácticamente 8 de cada 10 docentes perciben la existencia de un clima armonioso en forma moderada u optimista durante las actividades pedagógicas, ello ha logrado que el desempeño sea aceptable a partir de un ambiente laboral y clima institucional relativamente bueno en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 14.

Grado de comunicación clara, precisa y concreta en una reunión de trabajo organizada por las instituciones

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	15	50
REGULAR	9	30
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

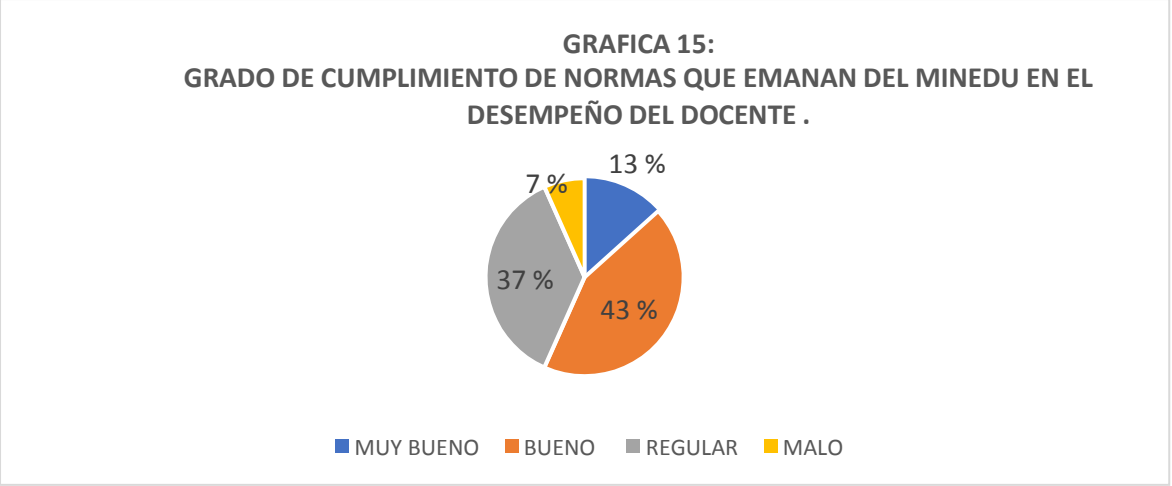
Ante la pregunta, ¿Cómo percibe Ud. el grado de comunicación clara, precisa y concreta en una reunión de trabajo organizada por su institución ?, en la tabla No 14 se observa que el 80 % de los docentes entrevistados señalan como bueno o regular en conjunto, es decir, específicamente, un 50% señalan que es bueno y un 30% que es regular, del mismo modo que también se puede apreciar a un 53% de docentes que afirman ya sea como muy bueno o como bueno, existiendo solamente un 7% de ellos que señalan como mala la existencia de una clima armonioso. De allí que prácticamente 8 de cada 10 docentes perciben una comunicación clara, precisa y concreta en forma moderada u optimista durante las reuniones de trabajo, desde luego estas actitudes han conseguido que el desempeño docente sea aceptable a partir de un ambiente laboral y clima institucional relativamente bueno en las instituciones educativas en estudio.

Tabla 15.

Grado de cumplimiento de normas que emanan del Minedu en el desempeño del docente

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	13	43
REGULAR	11	37
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

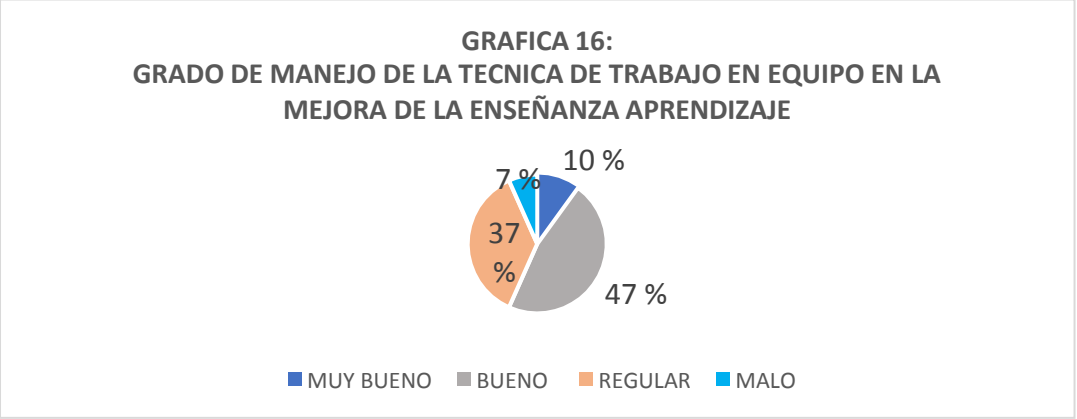
Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de cumplimiento de normas que emanan del MINEDU en el desempeño de sus funciones en la institución ?, en la tabla No 15 se puede verificar que existe un 80 % de los docentes entrevistados que señalan como bueno o regular en su conjunto, es decir, específicamente, un 43% señalan que es bueno y un 37% lo catalogan como regular, del mismo modo que también se puede visualizar a un 56% de docentes que confirman ya sea como muy bueno o como bueno, existiendo solamente un 7% de ellos que señalan como mala el grado de cumplimiento de las normas. En el análisis, se puede decir que la gran mayoría de los docentes cumplen de alguna manera con las normas de la MINEDU en el desempeño de sus funciones, ello es debido al grado de responsabilidad adquirida dentro de un ambiente laboral e institucional favorable.

Tabla 16.

Grado de manejo de la técnica de trabajo en equipo en la mejora de la enseñanza aprendizaje.

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	3	10
BUENO	14	47
REGULAR	11	37
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de manejo de la técnica de trabajo en equipo en la mejora de la enseñanza aprendizaje ?, en la tabla No 16 se puede observar que el 84 % de los docentes entrevistados declaran entre bueno o regular en su conjunto, (un 43% señalan que es bueno y un 37% que es regular), del mismo modo que también se puede ver que existe un 57% de docentes que confirman ya sea como muy bueno o como bueno, habiendo solamenteun 7% de ellos que señalan como mala el grado de manejo de la técnica de trabajo en equipo.

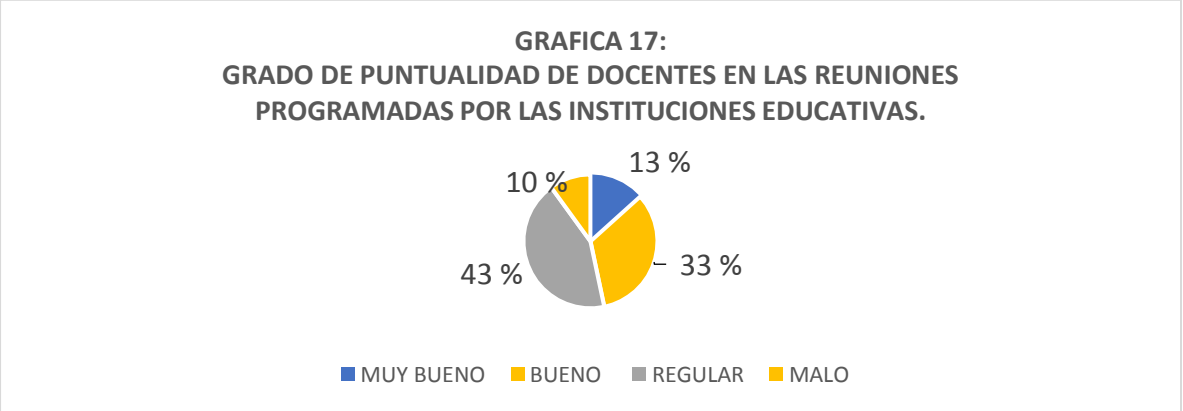
Entonces, se puede confirmar que la gran mayoría de los docentes manejan las técnicas de trabajo en equipo de manera casi optima en la mejora de la enseñanza aprendizaje, ello debido definitivamente también el ambiente laboral y clima institucional bastante favorable en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

Tabla 17.

Grado de puntualidad de docentes en las reuniones programadas por las instituciones educativas

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	10	33
REGULAR	13	43
MALO	3	10
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo considera Ud. el grado de puntualidad en las reuniones programadas por su institución educativa ?, en la tabla No 17 se puede observar que el 76 % de los docentes entrevistados declaran entre bueno o regular en su conjunto, (un 33% señalan que es bueno y un 43% que es regular), del mismo modo que también se puede ver que existe un 46% significativo de docentes que confirman ya sea como muy bueno o como bueno, existiendo también un 10% significativo de docentes que manifiestan que el grado de puntualidad de los docentes es mala.

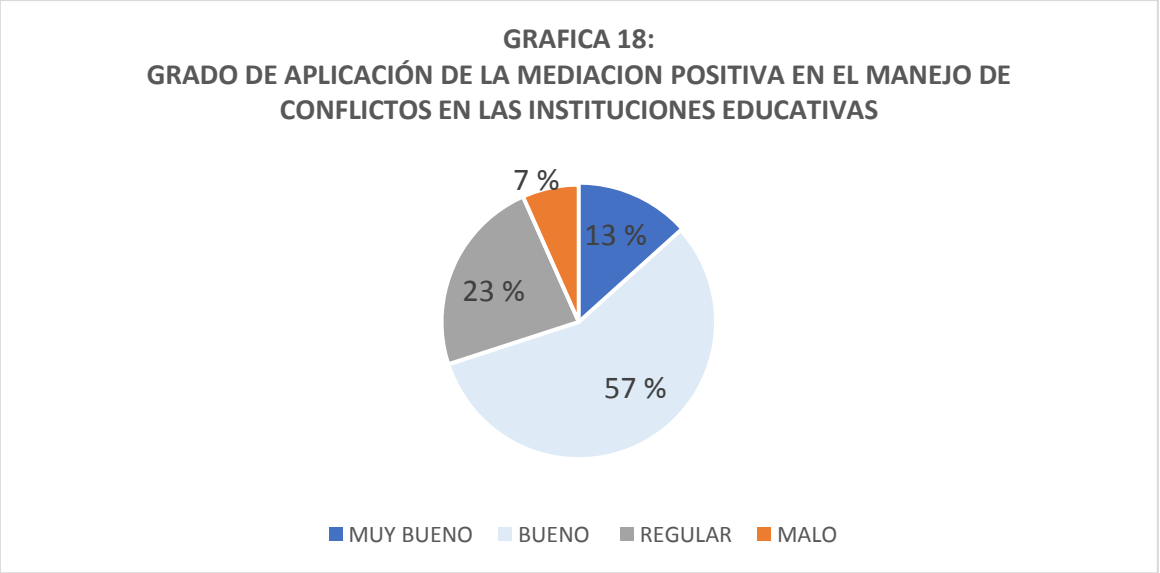
Si bien es cierto que la gran mayoría de docentes aceptan un grado de puntualidad bastante moderada, pues menos de la mitad de ellos son totalmente puntuales (46%), es decir todavía seguimos arrastrando hábitos de impuntualidad, felizmente el impacto no es mayor en el desempeño pedagógico, pues en términos generales el clima laboral es aceptable en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

Tabla 18.

Grado de aplicación de la mediación positiva en el manejo de conflictos en las instituciones educativas

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	4	13
BUENO	17	57
REGULAR	7	23
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo considera Ud. el grado de aplicación de la mediación positiva en el manejo de conflictos en su institución ?, en la tabla No 18 se puede observar que el 80 % de los docentes entrevistados afirman que es bueno o regular, (o sea, un 57% señalan que es bueno y un 23% que es regular), así mismo también se puede verificar que existe un 70% muy significativo porcentaje de docentes que confirman ya sea como muy bueno o como bueno, en el extremo que hay un 7% de ellos que señalan que el grado de aplicación de la mediación positiva es mala.

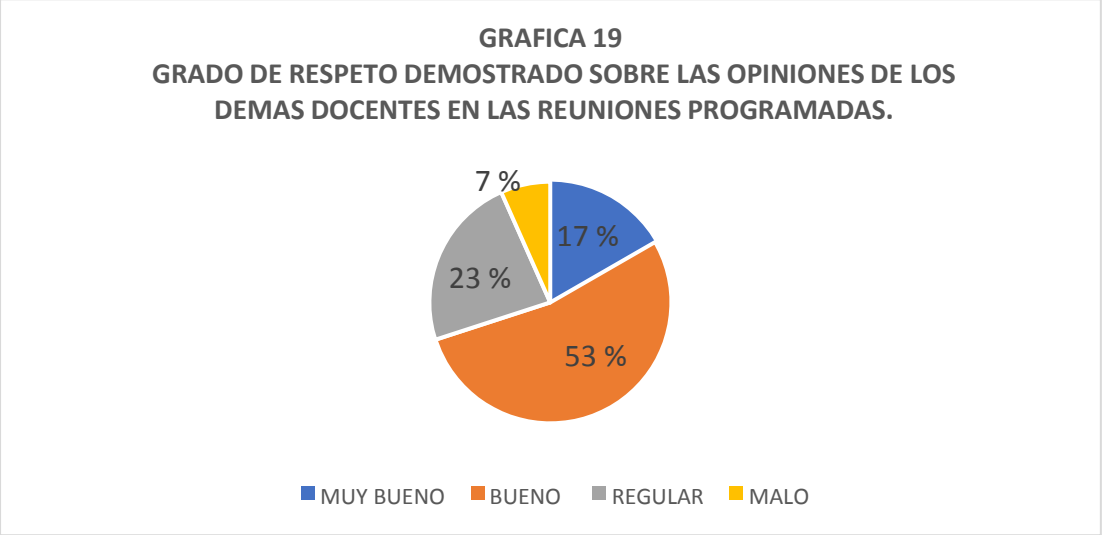
Definitivamente también a través de la información estadística se confirma el nivel aceptable del clima laboral traducidos en prácticas positivas de mediación para resolver conflictos, hace que los desempeños laborales de los docentes también sean aceptables dentro de las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

Tabla 19.

Grado de respeto demostrado sobre las opiniones de los demás docentes en las reuniones programadas.

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	5	17
BUENO	16	53
REGULAR	7	23
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018.



Interpretación:

Ante la pregunta, Durante una reunión programada en su institución, ¿Cuál es el grado de respeto que Ud. demuestra sobre la opinión de las demás docentes ?, en la tabla No 19 se puede observar que el 76 % de los docentes entrevistados afirman que es bueno o regular, (o sea, un 53% señalan que es bueno y un 23% que es regular), del mismo modo que se verifican la existencia de un 70% muy significativo porcentaje de docentes que confirman ya sea como

muy bueno o como bueno, en el extremo que hay un 7% de ellos que señalan que el grado de respeto a las opiniones de los demás docentes es mala.

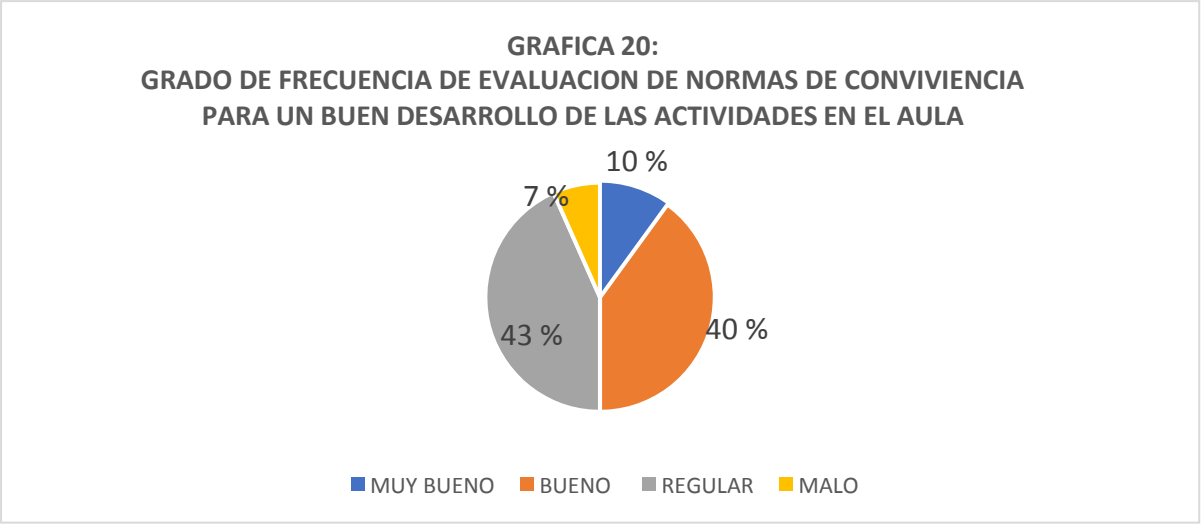
Si bien es cierto la gran mayoría de docentes (76%) demuestran cierto grado de respeto a las opiniones de los demás, o que haya un 70% de docentes que respetan mucho las opiniones,sin embargo, también no podemos dejar de analizar el otro extremo, pues entre los que consideran regular o malo existen un preocupante 30%, pero en términos generales se concluyeque existe un clima laboral satisfactorio en favor de un desempeño docente también favorableen las instituciones educativas en estudio.

Tabla 20.

Grado de frecuencia de evaluación de normas de convivencia para un buen desarrollo de las actividades en el aula

ATRIBUTOS	fi	%
MUY BUENO	3	10
BUENO	12	40
REGULAR	13	43
MALO	2	7
total	30	100

Fuente: Encuesta Docente 2018



Interpretación:

Ante la pregunta, ¿Cómo califica Ud. el grado de frecuencia de evaluación de normas de convivencia de un buen desarrollo de sus actividades en el aula ?, en la tabla No 20 se puede observar que el 73 % de los docentes entrevistados afirman que es bueno o regular, (es decir, específicamente, un 40% señalan que es bueno y un 43% que es regular), así mismo se observa a un 50 % de docentes que dicen que es muy bueno o bueno, sin embargo, en el extremo existe un 7% de ellos que señalan que el grado de frecuencia de evaluación de normas de convivencia es mala.

Entonces, se puede afirmar que los niveles de desarrollo de las comunicaciones interpersonales traducidos en el respeto de las normas de convivencia son bastante aceptables, esto definitivamente es producto también de un clima laboral que favorece estas prácticas en favor del desempeño de los docentes en las instituciones educativas.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Contrastación y prueba de hipótesis según el coeficiente de Correlación de Pearson (r).

R = COV xy/Sx.Sy.

Dónde :

R : Coeficiente de correlación de Pearson

COV xy : Covarianza de los datos conjuntos de X e Y

Sx^2 : Varianza de los valores de X

Sy^2 : Varianza de los valores de Y

Sx : Desviación estándar de los valores de la Variable X

Sy : Desviación estándar de los valores de la Variable Y

4.2.1. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe una relación significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018.

VARIABE X : CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE Y : DESEMPEÑO DOCENTE

n	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	27	27	729	729	729
2	26	26	676	676	676
3	26	27	676	729	702
4	26	27	676	729	702
5	25	25	625	625	625
6	27	26	729	676	702
7	27	27	729	729	729
8	24	26	576	676	624
9	26	26	676	676	676
10	25	25	625	625	625
11	26	27	676	729	702
12	25	25	625	625	625
13	25	24	625	576	600
14	26	26	676	676	676
15	24	24	576	576	576
16	27	27	729	729	729
17	28	28	784	784	784
18	29	28	841	784	812
19	27	27	729	729	729
20	26	25	676	625	650
21	26	26	676	676	676
22	26	27	676	729	702
23	27	28	729	784	756
24	25	24	625	576	600
25	27	28	729	784	756
26	25	26	625	676	650

27	24	26	576	676	624
28	24	26	576	676	624
29	27	27	729	729	729
30	28	28	784	784	784
TOTAL	781	789	20379	20793	20574

Muestra (n) = 30

Media de X = ∑x /n Media de X= 781/30 = 26.03333333

Media de Y = ∑y /n Media de Y= 789/30 = 26.3

Cov.xy = ∑xy /n – (∑x /n) (∑y /n)

Cov.xy = 20574/30 – (26.033333) (26.3) = 1.1233333333333

$Sx^2 = \sum x^2 /n – (\sum x /n)^2 = 20379/30 – (26.033333333)^2 = 1.565555556$

$Sy^2 = \sum y^2 /n – (\sum y /n)^2 = 20793/30 – (26.3)^2 = 1.41$

$Sx = (\sum x^2 /n – (\sum x /n)^2)^{1/2} = (1.565555556)^{1/2} = 1.251221625$

$Sy = (\sum y^2 /n – (\sum y /n)^2)^{1/2} = (1.41)^{1/2} = 1.187434209$

Sx.Sy = (1.251221625) (1.187434209) = 1.485743361

Ahora, como:

R = COV xy/Sx.Sy

Por tanto:

R = 1.12333333333/1.485743361 = 0.756074948

Por tanto, como R = 0.7561 ≥ a 0.75, entonces se acepta la Hi, que afirma que existe una relación significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018.

4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Ha1: Existe una relación significativa entre el Compañerismo y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018.

CALCULO DEL COEFICIENTE DE PEARSON					
DIMENSION X1					
VARIABLE Y					
n	X1	Y	X^2	Y^2	XY
1	10	27	100	729	270
2	10	26	100	676	260
3	11	27	121	729	297
4	10	27	100	729	270
5	9	25	81	625	225
6	10	26	100	676	260
7	12	27	144	729	324
8	10	26	100	676	260
9	10	26	100	676	260
10	8	25	64	625	200
11	12	27	144	729	324
12	11	25	121	625	275
13	9	24	81	576	216
14	10	26	100	676	260
15	9	24	81	576	216
16	13	27	169	729	351
17	13	28	169	784	364
18	12	28	144	784	336
19	10	27	100	729	270
20	9	25	81	625	225
21	11	26	121	676	286
22	12	27	144	729	324
23	13	28	169	784	364
24	9	24	81	576	216
25	13	28	169	784	364

26	10	26	100	676	260
27	11	26	121	676	286
28	11	26	121	676	286
29	12	27	144	729	324
30	10	28	100	784	280
TOTAL	320	789	3470	20793	8453

Muestra (n) = 30

Media de X = ∑x /n Media de X= 320/30 = 10.6666666667

Media de Y = ∑y /n Media de Y= 789/30 = 26.3

Cov.xy = ∑xy /n – (∑x /n) (∑y /n)

Cov.xy = 8453/30 – (10.666666667) (26.3) = 1.2333333333333

$Sx^2 = \sum x^2 /n – (\sum x /n)^2 = 3470 – (10.6666666667)^2 = 1.88888888889$

$Sy^2 = \sum y^2 /n – (\sum y /n)^2 = 20793/30 – (26.3)^2 = 1.41$

$Sx = (\sum x^2 /n – (\sum x /n)^2)^{1/2} = (1.888888889)^{1/2} = 1.374368542$

$Sy = (\sum y^2 /n – (\sum y /n)^2)^{1/2} = (1.41)^{1/2} = 1.187434209$

Sx.Sy = (1.374368542) (1.187434209) = 1.631972222

Ahora, como:

R = COV xy/Sx.Sy

Por tanto:

R = 1.23333333333/1.631972222 = 0.755731817

Por tanto, como R = 0.7557 y ≥ a 0.75, entonces se acepta la Ha1, que afirma que existe una relación moderada entre el Compañerismo y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018.

Ha2: Existe una relación significativa entre la Comunicación y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018:

CALCULO DEL COEFICIENTE DE PEARSON

DIMENSION X2

VARIABLE Y

n	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	9	27	81	729	243
2	7	26	49	676	182
3	8	27	64	729	216
4	8	27	64	729	216
5	8	25	64	625	200
6	8	26	64	676	208
7	9	27	81	729	243
8	8	26	64	676	208
9	8	26	64	676	208
10	8	25	64	625	200
11	9	27	81	729	243
12	8	25	64	625	200
13	7	24	49	576	168
14	8	26	64	676	208
15	6	24	36	576	144
16	8	27	64	729	216
17	10	28	100	784	280
18	10	28	100	784	280
19	8	27	64	729	216
20	7	25	49	625	175
21	9	26	81	676	234
22	10	27	100	729	270
23	10	28	100	784	280
24	8	24	64	576	192
25	9	28	81	784	252
26	8	26	64	676	208

27	7	26	49	676	182
28	8	26	64	676	208
29	8	27	64	729	216
30	10	28	100	784	280
TOTAL	249	789	2097	20793	6576

Muestra (n) = 30

Media de X = $\sum x / n$ Media de X= 249/30 = 8.3

Media de Y = $\sum y / n$ Media de Y= 789/30 = 26.3

Cov.xy = $\sum xy / n - (\sum x / n)(\sum y / n)$

Cov.xy = 6576/30 – (8.3) (26.3) = 0.91

$Sx^2 = \sum x^2 / n - (\sum x / n)^2 = 2097/30 - (10.6666666667)^2 = 1.01$

$Sy^2 = \sum y^2 / n - (\sum y / n)^2 = 20793/30 - (26.3)^2 = 1.41$

$Sx = (\sum x^2 / n - (\sum x / n)^2)^{1/2} = (1.01)^{1/2} = 1.004987562$

$Sy = (\sum y^2 / n - (\sum y / n)^2)^{1/2} = (1.41)^{1/2} = 1.187434209$

Sx.Sy = (1.004987562) (1.187434209) = 1.193356611

Ahora, como:

R = COV xy/Sx.Sy

Por tanto:

R = 0.91/1.193356611 = 0.762554958

Por tanto, como R = 0.7625 ≥ a 0.75, entonces se acepta la Ha2, que afirma que existe una relación moderada entre la Comunicación y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018.

Ha3: Existe una relación moderada entre el Manejo de Conflictos y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018.

CALCULO DEL COEFICIENTE DE PEARSON

DIMENSION X3

VARIABLE Y

n	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	8	27	64	729	216
2	9	26	81	676	234
3	7	27	49	729	189
4	8	27	64	729	216
5	7	25	49	625	175
6	8	26	64	676	208
6	9	27	81	729	243
8	7	26	49	676	182
9	7	26	49	676	182
10	6	25	36	625	150
11	7	27	49	729	189
12	7	25	49	625	175
13	6	24	36	576	144
14	8	26	64	676	208
15	6	24	36	576	144
16	8	27	64	729	216
17	9	28	81	784	252
18	9	28	81	784	252
19	8	27	64	729	216
20	7	25	49	625	175
21	7	26	49	676	182
22	7	27	49	729	189
23	8	28	64	784	224
24	6	24	36	576	144
25	8	28	64	784	224
26	7	26	49	676	182

27	7	26	49	676	182
28	7	26	49	676	182
29	9	27	81	729	243
30	10	28	100	784	280
TOTAL	227	789	1749	20793	5998

Muestra (n) = 30

Media de X = ∑x /n Media de X= 227/30 = 7.56666667

Media de Y = ∑y /n Media de Y= 789/30 = 26.3

Cov.xy = ∑xy /n – (∑x /n) (∑y /n)

Cov.xy = 5998/30 – (7.5666667) (26.3) = 0.93

$Sx^2 = \sum x^2 /n – (\sum x /n)^2 = 1749/30 – (7.56666667)^2 = 1.045555556$

$Sy^2 = \sum y^2 /n – (\sum y /n)^2 = 20793/30 – (26.3)^2 = 1.41$

$Sx = (\sum x^2 /n – (\sum x /n)^2)^{1/2} = (1.045555556)^{1/2} = 1.02252411$

$Sy = (\sum y^2 /n – (\sum y /n)^2)^{1/2} = (1.41)^{1/2} = 1.187434209$

Sx.Sy = (1.02252411) (1.187434209) = 1.214180107

Ahora, como:

R = COV xy/Sx.Sy

Por tanto:

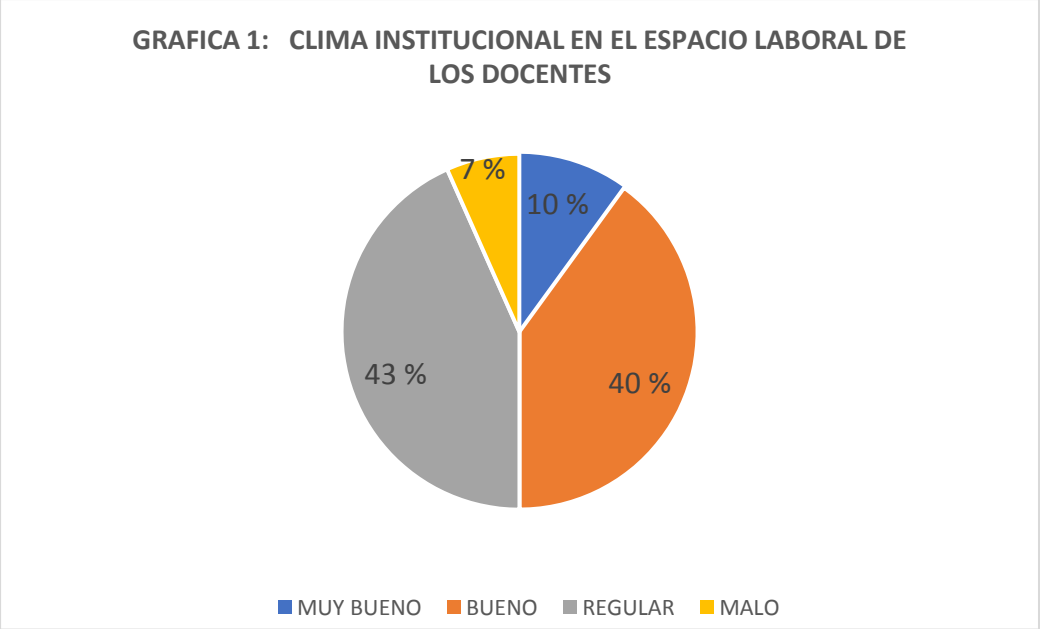
R = 0.93/1.214180107 = 0.765948968

Por tanto, como R = 0.7659 ≥ a 0.75, entonces se acepta la Ha3, que afirma que existe una relación moderada entre el Manejo de Conflictos y el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del Distrito de Huánuco 2018.

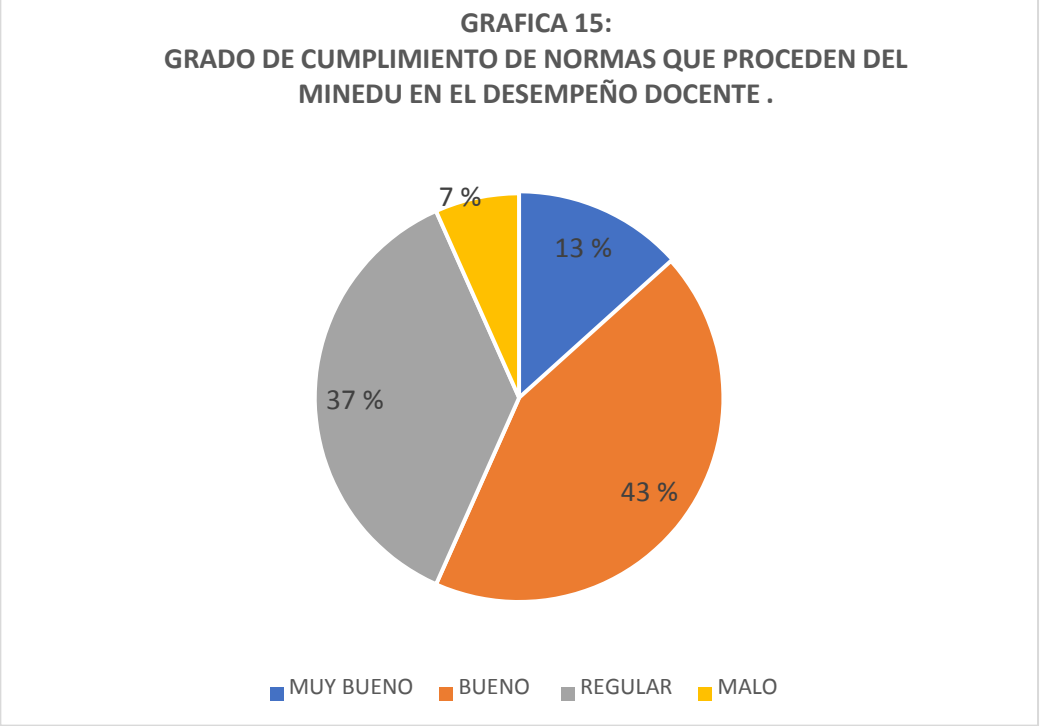
4.3. DISCUSION DE RESULTADOS

De los resultados obtenidos, al verificar un cuadro de cada variable podemos contrastar descriptivamente el grado de relación entre ambas

VARIABLE INDEPENDIENTE (X): CLIMA INSTITUCIONAL



VARIABLE DEPENDIENTE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE



Como observamos en ambas graficas (No 1 y No 15) los atributos muy buena, buena, regular y mala tienen casi la misma tendencia, ello significa la existencia de un grado de relación moderada.

Así mismo al ejecutar la prueba de hipótesis, determinamos una correlación de Pearson moderada entre las variables independiente y dependiente r = 0.7561, de igual modo que las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente también son significativas ($r \geq 0.75$).

La prueba de porcentajes y de estadígrafos reflejan claramente, las opciones de respuestas de los encuestados, por lo que queda contrastado de esta manera en forma descriptiva y correlacional que el planteamiento de la hipótesis "Existe una relación moderada entre el Clima institucional y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018", es aceptada

4.4. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LAS BASES TEÓRICAS.

4.4.1. SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

"El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional" (Chiavenato, 2007, p.186).

De acuerdo con el autor la motivación es parte fundamental dentro del desarrollo óptimo de u clima laboral; y como indica es fácilmente reconocible dentro de una organización, por ello si el personal docente está motivado va a brindar un valor agregado a las tareas que realice, porque le pone "pasión", en cambio la ausencia de la motivación trae consigo el aletargamiento del docente

4.4.2. SOBRE EL GRADO DE CONFIANZA ENTRE LOS DIRECTORES Y DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Según Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Básica Alternativa Nuestra Señora de las mercedes, Huánuco; En el cuadro Nº 03 se observa que el 93% de los docentes entrevistados consideran entre bueno y regular, en tanto que el 13% manifiestan que es muy bueno y solamente el 7% de ellos consideran que es mala el grado de confianza entre el Director y los docentes.

El que 9 de cada 10 docentes aceptan o practican relaciones de confianza representa una posición inmejorable definitivamente, estas actitudes por cierto redundan en climas favorables y al mismo tiempo en un mejor desempeño de las labores pedagógicas en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco se observa que el 6% de los funcionarios encuestados respondieron que la implementación era muy buena, el 11% manifestaron que la implementación era buena, en cambio el 56% del funcionario indicaron que la implementación de dicho programa era regular, y por último el 28% del total de funcionario encuestados afirmaron que era malo.

4.4.3. SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

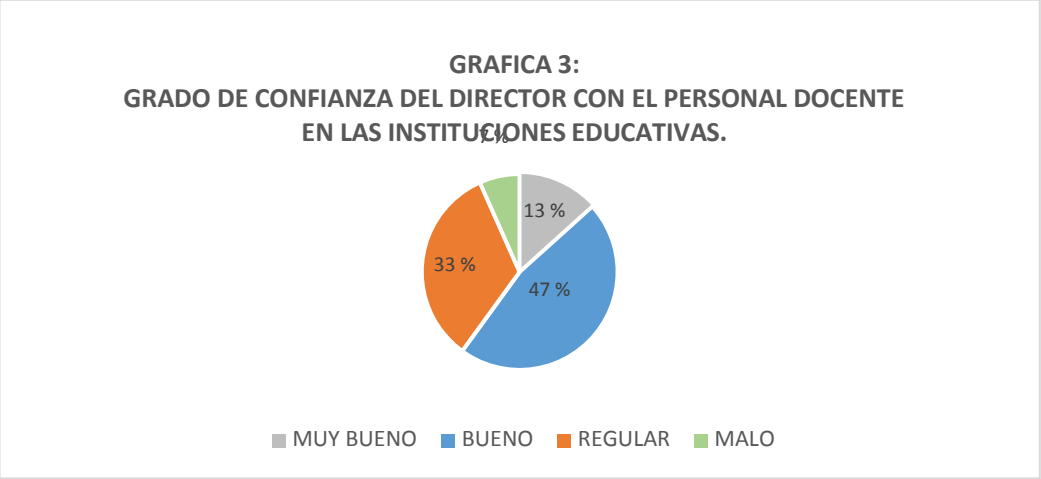
"Desempeñar es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, oficio o cargo" (Real Academia Española, 2001). "El desempeño o práctica docente es la actividad que el profesor realiza dentro del aula y que incluye el manejo de buenas relaciones con los alumnos, la organización de la enseñanza, la gestión del clima de aula, el cultivo de buenas relaciones con los padres de familia, atención a la diversidad en los distintos grupos de alumnos" (Blázquez, 2007).

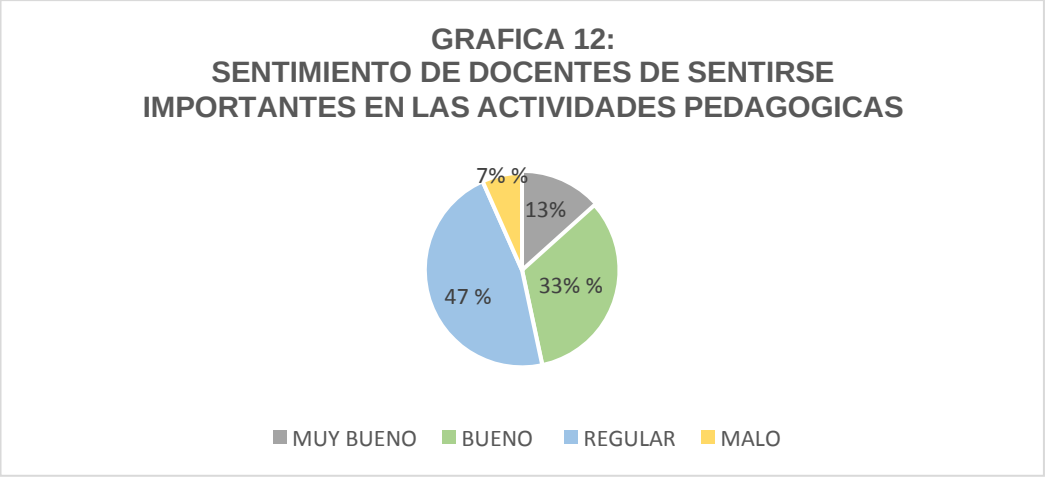
Obviamente, para que un docente tenga un buen desempeño es preciso que reciban la motivación debida de parte de los órganos jerárquicos correspondientes.

4.4.4. SOBRE EL GRADO DE SENTIMIENTO DE LOS DOCENTES DE SENTIRSE IMPORTANTE EN SUS LABORES PEDAGOGICAS

Según Encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa Básica Alternativa Nuestra Señora de las Mercedes Huánuco; En el cuadro No 12 se puede verificar que el 80% de los docentes encuestados manifiestan entre bueno o regular, es decir un 33% señalan que es bueno y un 47% que es regular, al mismo tiempo que el 46% consideran optimistamente como muy bueno o bueno, y que de pronto exista un 7% de docentes que señalan como mala.

En el rigor, 8 de cada 10 docentes se sienten importantes en su labor, ello implica una autoestima saludable que hace que el producto final sea garantizado, ello es básicamente por el clima laboral e institucional aceptable producto de las buenas prácticas de convivencia en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.





CONCLUSIONES

1. Según los resultados de la encuesta interpretados y analizados tomando como referencia las tablas No 01 y la tabla No 15 pertenecientes a las variables independiente y dependiente respectivamente y determinado el coeficiente de correlación de Pearson entre ambas ($R = 0.7561 \geq 0.75$), se concluye que la hipótesis de investigación es aceptada, es decir existe una relación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.
2. De igual modo según la tabla 03 de la variable independiente en donde se observa que el 80% de docentes afirman que el grado confianza del Director con el personal es bueno o regular, y la tabla 12 de la variable dependiente en donde se observa también que el 80% de los docentes señalan que sus sentimientos de sentirse importantes en sus labores es bueno o regular, y al existir un coeficiente de correlación de Pearson $R = 0.7557$ y esta es mayor a 0.75, se concluye que si existe una relación moderada entre el compañerismo y el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.
3. Así mismo según la tabla 05 de la variable independiente en donde se observa que el 83% de docentes afirman que el grado de comunicación entre el Director con el personal es bueno o regular, y la tabla 17 de la variable dependiente en donde se observa que el 76% de los docentes señalan que el grado de puntualidad en las actividades programadas es también bueno o regular, y al existir un coeficiente de correlación de Pearson $R = 0.7625$ y esta es mayor a 0.75, se concluye que si existe una relación moderada entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.
4. Finalmente, según la tabla 09 de la variable independiente en donde se observa que

el 84% de docentes señalan que el grado de manejo de estrategia en la solución de conflictos es bueno o regular , y la tabla 20 de la variable dependiente en donde se observa que el 83% de los docentes señalan que la frecuencia en la evaluación de normas de convivencia en el aula también es bueno o regular, y al existir un coeficiente de correlación de Pearson $R = 0.7659 \geq 0.75$, se concluye que si existe una relación moderada entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Huánuco.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda seguir fomentando en las instituciones educativas del distrito de Huánuco el buen clima institucional y laboral, sobre todo a partir de prácticas de convivencias saludables, pues a pesar que los resultados nos muestran avances importantes, aun todavía para un 50% de docentes es regular o mala o que para un 54% el desempeño es aún regular o mala.
2. Del mismo modo se recomienda al Ministerio de Educación seguir aplicando políticas de mejora en las relaciones interpersonales y compañerismo en el sector de manera que los climas laborales e instituciones sean mucho más propicios en los desempeños de los docentes, pues a pesar que los resultados nos arrojan moderadamente avances, todavía un 40 % de docentes, según las mismas, (tabla 03), aprecian un grado de confianza con los directores entre regular y mala.
3. Asimismo, se recomienda a las instituciones educativas realizar periódicamente charlas o eventos sobre temas de comunicación y relaciones en el trabajo de manera que se construyan climas laborales e institucionales muy aceptables para un mejor rendimiento y desempeño de sus miembros, puesto que todavía según los resultados (tabla 05) existen un porcentaje considerable (40%) de docentes que perciben un grado de comunicación entre regular y mala.
4. Finalmente, la recomendación o sugerencia es también hacia los mismos docentes, de generar esfuerzos de convivencias aceptables creando en el entorno climas agradables capaces de mejorar significativamente los desempeños en sus responsabilidades, en ese sentido los manejos de conflictos en las instituciones educativos del Distrito de Huánuco podrán ser mucho más eficaces.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018? Problema especifica: ¿Cuál es la relación entre el compañerismo y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018? ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el	Objetivo General: Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018 Objetivo Específico: Establecer la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018.	Hipótesis General: Hi: Existe una relación significativa entre el Clima institucional y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018. Hipótesis específicas: Ha1: Existe una relación significativa entre el compañerismo y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018.	Variable Independiente Clima institucional Dimensiones X1: Compañerismo X2: Comunicación X3: Manejo de conflictos Variable Dependiente	Tipo de investigación Enfoque: Enfoque cuantitativo. Enfoque cualitativo. Alcance o nivel: Nivel descriptivo Correlacional Diseño: Diseño no experimental. Técnicas de recolección de datos: Encuesta.	Población: Dicha población, que es materia de esta investigación, está formada por 30 docentes de la Institución Educativa Educación Básica alternativa Distrito de Huánuco. Muestra: Al ser la población muy pequeña. N= n, se consideró a la toda la población como muestra.

desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018? ¿Cuál es la relación entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018?	Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente delos docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018. Establecer la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los docentes de la Educación Básica Alternativa del distrito de Huánuco 2018.	Ha2: Existe una relación significativa entre la comunicación y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018. Ha3: Existe una relación significativa entre el manejo de conflictos y el Desempeño docente en las instituciones educativas de educación básica alternativa del distrito de Huánuco 2018. .	Desempeño Docente Dimensiones Y1: Emocionalidad Y2: Responsabilidad en el desempeño Y3: Relaciones interpersonales	Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de encuesta. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información Análisis. Síntesis. Inductivo. Deductivo. Comparativo. Histórico.	El tipo de muestra que se ha utilizar corresponde al método muestreo no probabilístico.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

Caligiori, J. y Díaz, T. (2003) con la tesis: Clima Organizacional y Desempeño de los docentes de la Universidad de los Andes- ULA: Estudio de Caso. Tesis de Maestría. Facultad de medicina en gerencia educativa y filosofía.

Uría (2011), en su investigación *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda.*

Fernández (2006) analizó el *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo.

Guevara, R. (2011). Realizo un trabajo de investigación lleva por título "Relación entre clima organizacional e institucional", él se planteó como objetivo general: Analizar la relación entre clima organizacional e institucional.

Saccsa (2010) investigó *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*. Decidió determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional yel desempeño académico de los docentes.

De la Cruz, P. (2009) con la tesis "La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones educativas privadas de Huamanga" Llevada a cabo en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, facultad de educación.

Tenorio, V. (2007). En su investigación titulada: Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales. Se desarrolló una investigación de tipo exploratoria, se estableció un diseño no experimental- transversal, sin intervención de las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto, tiempo y lugar.

Díaz H, Relación que existe entre la calidad de atención de salud percibida y el nivel de satisfacción del usuario en el servicio de hospitalización. EsSalud Tingo María. Julio-Agosto-2012". El objetivo fue: Determinar la relación que existe entre la calidad de atención de salud percibida y el nivel de satisfacción del usuario en el servicio de hospitalización del hospital EsSalud de Tingo María.

Herrera G, Clima Organizacional y estrés laboral del personal de 28 emergencia del hospital nivel II- ESSALUD –Huánuco, 2010. Objetivo: establecer la relación entre el clima organizacional y el estrés laboral del personal de salud del servicio de Emergencia del Hospital nivel IIEssalud-Huanuco-2011.

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

Werther y Davis, (1995, p.115) menciona que hay variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones.

Ley General de Educación N° 28044 (2012) establece tres áreas de desempeño docente: docencia, administración e investigación.

Art. 12 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2012) reconoce cuatro áreas de desempeño laboral para los docentes: gestión pedagógica, gestión institucional, formación docente, innovación e investigación.

Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2012)

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

ANEXOS

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar información para el siguiente trabajo de investigación. "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO, 2018".

N°	ÍTEMES CLIMA INSTITUCIONAL	MB	B	R	M
01	Como considera Ud. El clima institucional en la I.E. donde trabaja				
02	Como considera Ud. El trato horizontal del Director con el personal docente en la I.E. donde labora.				
03	Como califica Ud. el grado de confianza del Director con el personal docente en la I.E. donde labora				
04	Como califica Ud. El ambiente laboral en el desarrollo de las actividades pedagógicas				
05	Como califica Ud. el grado de comunicación entre el Director y los docentes en la Institución Educativa.				
06	La oportunidad para informarse de lo ocurrido cuando no ha asistido a una reunión organizada por la I.E. es…				
07	Como califica Ud. el medio para informarse oportunamente de las actividades que la I.E. realiza				
08	El grado de realización de trabajos colegiados para la mejora de la enseñanza aprendizaje colaborativa es…				
09	Como considera Ud. el grado de manejo de estrategias en la I.E. en la solución de conflictos.				
10	Como califica Ud. el grado de autonomía que ofrece el Director en la práctica de sus labores académicas.				
	ÍTEMES DESEMPEÑO DOCENTE				
11	Como califica el grado de merecimiento de incentivos que Ud. recibe por su labor extraordinaria en la I.E.				

12	Su sentimiento de ser importante en las actividades que realiza como docente es…				
13	La existencia de un clima armonioso durante las actividades pedagógicas en la Institución Educativa es…				
14	El grado de comunicación clara, precisa y concreta en una reunión de trabajo organizada por la I.E. es…				
15	El grado de cumplimiento de normas que emanan del MINEDU en su desempeño como docente es…				
16	Como califica Ud. el grado de manejo de la técnica de trabajo en equipo en la mejora enseñanza aprendizaje.				
17	Como considera Ud. el grado de puntualidad en las reuniones programadas por la Institución Educativa.				
18	Como califica Ud. el grado de aplicación de la mediación positiva en el manejo de conflictos en la I.E.				
19	Durante una reunión programada el grado de respeto que Ud. demuestra sobre la opinión de los demás es…				
20	Como califica Ud. el grado de frecuencia de evaluación de normas de convivencia en actividades del aula.				

LEYENDA:

N°	CARACTERISTICAS	
01	Muy Bueno	MB
02	Bueno.	B
03	Regular.	R
04	Mala.	M

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

MENCIÓN: ANDRAGOGIA

UNHEVAL

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUANUCO, 2018".

Nombre del investigador: ANYOZA CHUJANDAMA, NATIVIDAD, JARA MIGUEL, FLOR LINDA, SANTIAGO CIPRIANO, CACELY ANTONY

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

Experto: Mg. Joel Tarazona Bardales

Especialidad: Matemática y Física

Grados académicos y menciones: Magister / Gestión y Planeamiento Educativo

PRIMERA PARTE: Evaluación de los reactivos

Instrucciones:

Estimado profesional, marca con una "X" en el recuadro de SI o NO según como corresponda a cada reactivo y en todos los aspectos, además puede hacer llegar alguna apreciación en observaciones:

N° ITEM	ASPECTOS A EVALUAR										SITUACIÓN DEL REACTIVO	
	INDICADOR		JUSTIFICACIÓN		CLARIDAD		INOCUIDAD		MARCO TEORICO			
	Mide lo que debe medir. (relación con un indicador)		Se justifica que se incluya en el instrumento		Está redactado en forma clara y precisa		No constituyen riesgo para el encuestado		Es acorde al marco teórico asumido		Cumple con lo requerido	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.	X		X		X		X		X		X	
2.	X		X		X		X		X		X	
3.	X		X		X		X		X		X	
4.	X		X		X		X		X		X	
5.	X		X		X		X		X		X	
6.	X		X		X		X		X		X	
7.	X		X		X		X		X		X	
8.	X		X		X		X		X		X	
9.	X		X		X		X		X		X	
10.	X		X		X		X		X		X	
11.	X		X		X		X		X		X	
12.	X		X		X		X		X		X	
13.	X		X		X		X		X		X	
14.	X		X		X		X		X		X	
15.	X		X		X		X		X		X	
16.	X		X		X		X		X		X	
17.	X		X		X		X		X		X	
18.	X		X		X		X		X		X	
19.	X		X		X		X		X		X	
20.	X		X		X		X		X		X	

Observaciones:

SEGUNDA PARTE: Evaluación de los reactivos
Instrucciones:

Estimado profesional, marca con una "X" en el recuadro de SI o NO según como corresponda a cada ítem, además puede hacer llegar alguna apreciación en observaciones:

N°	ASPECTOS A EVALUAR	CUMPLE	
		SI	NO
1	ASPECTOS FORMALES: Cuenta con los aspectos formales (Según instrumento: presentación, instrucciones, etc.)	X	
2	ORDEN DE LOS REACTIVOS: Los reactivos siguen en un orden lógico	X	
3	EXTENCIÓN DE PREGUNTAS: El número de preguntas es el adecuado, ni muy extensos ni muy cortos	X	
4	CONTROL DE SESGO: Existe mecanismos para controlar el sesgo	X	
5	VALIDEZ DE CONTENIDO: El instrumento mide toda la variable (S)	X	

Situación final del instrumento:

APROBADO	X
DESAPROBADO	

Observaciones:

Lugar y fecha:

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Joel Tarazona Bardales

D.N.I.: 22513276 **Firma:**

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

MENCIÓN: ANDRAGOGIA

UNHEVAL

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUANUCO, 2018".

Nombre del investigador: ANYOZA CHUJANDAMA, NATIVIDAD, JARA MIGUEL, FLOR LINDA, SANTIAGO CIPRIANO, CACELY ANTONY

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

Experto: Dr Eladio Flavio Velez de Villa Espinoza

Especialidad: –

Grados académicos y menciones: Dr. Ciencias de la Educación

PRIMERA PARTE: Evaluación de los reactivos

Instrucciones:

Estimado profesional, marca con una "X" en el recuadro de SI o NO según como corresponda a cada reactivo y en todos los aspectos, además puede hacer llegar alguna apreciación en observaciones:

N° ITEM	ASPECTOS A EVALUAR										SITUACIÓN DEL REACTIVO	
	INDICADOR		JUSTIFICACIÓN		CLARIDAD		INOCUIDAD		MARCO TEORICO			
	Mide lo que debe medir. (relación con un indicador)		Se justifica que se incluya en el instrumento		Está redactado en forma clara y precisa		No constituyen riesgo para el encuestado		Es acorde al marco teórico asumido		Cumple con lo requerido	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1.	X		X		X		X		X		X	
2.	X		X		X		X		X		X	
3.	X		X		X		X		X		X	
4.	X		X		X		X		X		X	
5.	X		X		X		X		X		X	
6.	X		X		X		X		X		X	
7.	X		X		X		X		X		X	
8.	X		X		X		X		X		X	
9.	X		X		X		X		X		X	
10.	X		X		X		X		X		X	
11.	X		X		X		X		X		X	
12.	X		X		X		X		X		X	
13.	X		X		X		X		X		X	
14.	X		X		X		X		X		X	
15.	X		X		X		X		X		X	
16.	X		X		X		X		X		X	
17.	X		X		X		X		X		X	
18.	X		X		X		X		X		X	
19.	X		X		X		X		X		X	
20.	X		X		X		X		X		X	

Observaciones: SÓLO PARA CEBA.–

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO

Eladio Flavio Vélez de Villa Espinoza
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DOCENTE PRINCIPAL A DEDICACIÓN EXCLUSIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
MENCIÓN: ANDRAGOGIA

SEGUNDA PARTE: Evaluación de los reactivos
Instrucciones:

Estimado profesional, marca con una "X" en el recuadro de SI o NO según como corresponda a cada ítem, además puede hacer llegar alguna apreciación en observaciones:

N°	ASPECTOS A EVALUAR	CUMPLE	
		SI	NO
1	ASPECTOS FORMALES: Cuenta con los aspectos formales (Según instrumento: presentación, instrucciones, etc.)	X	
2	ORDEN DE LOS REACTIVOS: Los reactivos siguen en un orden lógico	X	
3	EXTENCIÓN DE PREGUNTAS: El número de preguntas es el adecuado, ni muy extensos ni muy cortos	X	
4	CONTROL DE SESGO: Existe mecanismos para controlar el sesgo	X	
5	VALIDEZ DE CONTENIDO: El instrumento mide toda la variable (S)	X	

Situación final del instrumento:

APROBADO	✓ APROBADO.
DESAPROBADO	

Observaciones:

Lugar y fecha:

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Eladio Flavio Velez De Villa Espinoza

D.N.I.: 22402848 **Firma:**

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
MENCIÓN: ANDRAGOGIA

UNHEVAL

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DEL PROYECTO: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO, 2018".

Nombre del investigador: ANYOZA CHUJANDAMA, NATIVIDAD, JARA MIGUEL, FLOR LINDA, SANTIAGO CIPRIANO, CACELY ANTONY

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

Experto: Mg. Haiber P. Echevarría Rodriguez

Especialidad: Lengua y Literatura

Grados académicos y menciones: Mg. Gestión y Planeamiento Educativo

PRIMERA PARTE: Evaluación de los reactivos

Instrucciones:

Estimado profesional, marca con una "X" en el recuadro de SI o NO según como corresponda a cada reactivo y en todos los aspectos, además puede hacer llegar alguna apreciación en observaciones:

Nº ITEM	ASPECTOS A EVALUAR										SITUACIÓN DEL REACTIVO	
	INDICADOR		JUSTIFICACIÓN		CLARIDAD		INOCUIDAD		MARCO TEORICO			
	Mide lo que debe medir. (relación con un indicador)		Se justifica que se incluya en el instrumento		Está redactado en forma clara y precisa		No constituyen riesgo para el encuestado		Es acorde al marco teórico asumido		Cumple con lo requerido	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
1.	X		X		X		X		X		X	
2.	X		X		X		•	X	X		X	
3.	X		X		X			X	X		X	
4.	X		X		X			X	X		X	
5.	X		X		X			X	X		X	
6.	X		X		X			X	X		X	
7.	X		X		X			X	X		X	
8.	X		X		X			X	X		X	
9.	X		X		X			X	X		X	
10.	X		X		X			X	X		X	
11.	X		X		X			X	X		X	
12.	X		X		X			X	X		X	
13.	X		X		X			X	X		X	
14.	X		X		X			X	X		X	
15.	X		X		X			X	X		X	
16.	X		X		X			X	X		X	
17.	X		X		X			X	X		X	
18.	X		X		X			X	X		X	
19.	X		X		X			X	X		X	
20.	X		X		X			X	X		X	

Observaciones:

SEGUNDA PARTE: Evaluación de los reactivos
Instrucciones:

Estimado profesional, marca con una "X" en el recuadro de SÍ o NO según como corresponda a cada ítem, además puede hacer llegar alguna apreciación en observaciones:

N°	ASPECTOS A EVALUAR	CUMPLE	
		SÍ	NO
1	ASPECTOS FORMALES: Cuenta con los aspectos formales (Según instrumento: presentación, instrucciones, etc.)		
2	ORDEN DE LOS REACTIVOS: Los reactivos siguen en un orden lógico		
3	EXTENSIÓN DE PREGUNTAS: El número de preguntas es el adecuado, ni muy extensos ni muy cortos		
4	CONTROL DE SESGO: Existe mecanismos para controlar el sesgo		
5	VALIDEZ DE CONTENIDO: El instrumento mide toda la variable (S)		

Situación final del instrumento:

APROBADO	X
DESAPROBADO	

Observaciones:

Lugar y fecha: Cajhuayna, 10 de abril de 2019.

Evaluado por:

Nombre y Apellido: Haiber P. Echevarría Rodríguez

D.N.I.: 22669203 **Firma:**

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Solicito: Aplicar cuestionario

para el proyecto de investigación

SEÑORA DIRECTORA DEL CEBA LEONCIO PRADO
Mg. Teresa Moya Espinoza

S. D.

Yo, Jara Miguel, Flor Linda. Identificado con DNI: Nº 22506846, domiciliado en el Jr. Independencia N°363, teléfono 944913701.

Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo alumna de la Universidad Hermilio Valdizan de Huánuco de la facultad de Ciencias de la Educacion - segunda Especialidad de Andrología y teniendo la necesidad de aplicar un cuestionario a los docentes de la institución Educativa que Ud. dignamente dirige; solicito autorización que servirá en mi proyecto de investigación denominado "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUANUCO, 2018". Para lo cual deseo realizar la encuesta el día viernes 12 de abril a las 6:00 pm del presente año en curso.

POR TANTO:

Ruego a Ud. señora Directora acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar me suscribo de Ud.

Deseándole éxitos en su labor.

Huánuco 09 de ABRIL DE 2019

Atte.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"LEONCIO PRADO" - TURNO NOCTURNO
EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA
EXP. Nº 176 FOLIOS: 02
FECHA 10 ABR. 2019 HORA:
RECIBIDO POR:

Firma del solicitante

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA
NUESTRA SRA. DE LAS MERCEDES
Fecha: 10 ABR 2019

Solicito: Aplicar cuestionario

para el proyecto de investigación

SEÑOR DIRECTOR DEL CEBA NUESTRA SEÑORA DE LAS MERCEDES - HUANUCO
Prof. Teófilo Lucio Valdivieso Echevarría

S. D.

Yo, Jara Miguel, Flor Linda. Identificado con DNI: Nº 22506846, domiciliado en el Jr. Independencia N°363, teléfono 944913701.

Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo alumna de la Universidad Hermilio Valdizan de Huánuco de la facultad de Ciencias de la Educacion - segunda Especialidad de Andrología y teniendo la necesidad de aplicar un cuestionario a los docentes de la institución Educativa que Ud. dignamente dirige; solicito autorización que servirá en mi proyecto de investigación denominado "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUANUCO, 2018". Para lo cual deseo realizar la encuesta el día Jueves 11 de abril a las 5:45 pm del presente año en curso.

POR TANTO:

Ruego a Ud. señora Directora acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar me suscribo de Ud.

Deseándole éxitos en su labor.

Huánuco 09 de ABRIL DE 2019

Atte.

Firma del solicitante

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Solicito: Aplicar cuestionario

para el proyecto de investigación

SEÑOR DIRECTOR DEL CEBA HERMILIO VALDIZAN Nª 32011 - HUANUCO
Mg. David Gonzales Silva

S. D.

Yo, Jara Miguel, Flor Linda. Identificado con DNI: Nº 22506846, domiciliado en el Jr. Independencia N°363, teléfono 944913701.

Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo alumna de la Universidad Hermilio Valdizan de Huánuco de la facultad de Ciencias de la Educacion - segunda Especialidad de Andrología y teniendo la necesidad de aplicar un cuestionario a los docentes de la institución Educativa que Ud. dignamente dirige; solicito autorización que servirá en mi proyecto de investigación denominado "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUANUCO, 2018". Para lo cual deseo realizar la encuesta el día lunes 15 de abril a las 6:00 pm del presente año en curso.

POR TANTO:

Ruego a Ud. señora Directora acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar me suscribo de Ud.

Deseándole éxitos en su labor.

Huánuco 09 de ABRIL DE 2019

Atte.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DRE - UGEL - HUÁNUCO
CEBA Nº 32011 "Hermilio Valdizan"
DIRECCIÓN
Prof. David Ganzáles Silva
DIRECTOR

AUTORIZADO

Firma del solicitante

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

Solicito: Aplicar cuestionario

para el proyecto de investigación

SEÑORA DIRECTOR DEL CEBA MILAGRO DE FATIMA
Lic. Analida Vara Dupuich

S. D.

Yo, Jara Miguel, Flor Linda. Identificado con DNI: Nº 22506846, domiciliado en el Jr. Independencia N°363, teléfono 944913701.

Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Siendo alumna de la Universidad Hermilio Valdizan de Huánuco de la facultad de Ciencias de la Educacion - segunda Especialidad de Andrología y teniendo la necesidad de aplicar un cuestionario a los docentes de la institución Educativa que Ud. dignamente dirige; solicito autorización que servirá en mi proyecto de investigación denominado "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BASICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUANUCO, 2018". Para lo cual deseo realizar la encuesta el día viernes 12 de abril a las 6:00 pm del presente año en curso.

POR TANTO:

Ruego a Ud. señora Directora acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar me suscribo de Ud.

Deseándole éxitos en su labor.

Huánuco 09 de ABRIL DE 2019

Atte.

10/04. 2019

INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DIRECCIÓN HUÁNUCO

Firma del solicitante

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **ONCE** días del mes de **AGOSTO** del año dos mil veintiuno, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución Nº 0854-2021-UNHEVAL/FCE-D** de fecha **09 de agosto del año dos mil veintiuno**:

Mg. Doris GUZMAN SOTO	PRESIDENTE
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	SECRETARIO
Mg. Omar CONTRERAS CANTO	VOCAL
Lic. Roció Del Pilar DAVILA SOTO	ACCESITARIO

Con el asesoramiento del **Mg. Fidel GARCIA YALE,** el/la aspirante a obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogia, Sr(a). Cacely Antony SANTIAGO CIPRIANO** procedió a sustentar su tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018,** inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formulados por los miembros del jurado de conformidad al Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación y concluido el proceso de evaluación se procedió a la calificación, obteniendo el/la titulando el siguiente resultado:

JURADOS	NOTA EN NÚMEROS	NOTA EN LETRAS
Presidente:	15	Quince
Secretario:	15	Quince
Vocal:	15	Quince
PROMEDIO:	15	Quince

Observaciones:

……..…

……..…

Quedando el/la aspirante como: Aprobado por unanimidad.

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI Nº 22415327

SECRETARIO
DNI Nº 22468212

VOCAL
DNI Nº 20904632

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **ONCE** días del mes de **AGOSTO** del año dos mil veintiuno, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución Nº 0854-2021-UNHEVAL/FCE-D** de fecha **09 de agosto del año dos mil veintiuno**:

Mg. Doris GUZMAN SOTO	PRESIDENTE
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	SECRETARIO
Mg. Omar CONTRERAS CANTO	VOCAL
Lic. Roció Del Pilar DAVILA SOTO	ACCESITARIO

Con el asesoramiento del **Mg. Fidel GARCIA YALE,** el/la aspirante a obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogia, Sr(a). Flor Linda JARA MIGUEL** procedió a sustentar su tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018,** inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formulados por los miembros del jurado de conformidad al Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación y concluido el proceso de evaluación se procedió a la calificación, obteniendo el/la titulando el siguiente resultado:

JURADOS	NOTA EN NÚMEROS	NOTA EN LETRAS
Presidente:	15	Quince
Secretario:	15	Quince
Vocal:	15	Quince
PROMEDIO:	15	Quince

Observaciones:

……..…

……..…

Quedando el/la aspirante como: Aprobado por unanimidad.

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI Nº 22415327

SECRETARIO
DNI Nº 22468212

VOCAL
DNI Nº 20904632

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **ONCE** días del mes de **AGOSTO** del año dos mil veintiuno, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución Nº 0854-2021-UNHEVAL/FCE-D** de fecha **09 de agosto del año dos mil veintiuno**:

Mg. Doris GUZMAN SOTO	PRESIDENTE
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	SECRETARIO
Mg. Omar CONTRERAS CANTO	VOCAL
Lic. Roció Del Pilar DAVILA SOTO	ACCESITARIO

Con el asesoramiento del **Mg. Fidel GARCIA YALE,** el/la aspirante a obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogia, Sr(a). Natividad ANYOZA CHUJANDAMA** procedió a sustentar su tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018,** inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formulados por los miembros del jurado de conformidad al Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación y concluido el proceso de evaluación se procedió a la calificación, obteniendo el/la titulando el siguiente resultado:

JURADOS	NOTA EN NÚMEROS	NOTA EN LETRAS
Presidente:	15	Quince
Secretario:	15	Quince
Vocal:	15	Quince
PROMEDIO:	15	Quince

Observaciones:

……..…

……..…

Quedando el/la aspirante como: Aprobado por unanimidad.

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI Nº 22415327

SECRETARIO
DNI Nº 22468212

VOCAL
DNI Nº 20904632

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

RESOLUCIÓN Nº 0854-2021-UNHEVAL-FCE/D.

Cayhuayna, 09 de agosto de 2021

CONSIDERANDO:

Que con Resolución Nº 077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11/12/20 recibida vía correo electrónico se proclama y acredita a partir del 14 de diciembre de 2020 hasta el 13 de diciembre de 2024, como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación al Dr. Ciro Angel LAZO SALCEDO;

Que mediante Resolución de Consejo Universitario Nº 0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27/03/2020, se aprueba la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de Practicas Preprofesionales Trabajos de Investigación y tesis en Programas de Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, y tiene por finalidad normar el desarrollo de asesorías y sustentación virtual de trabajo de investigación y tesis para obtener los grados académicos y títulos profesionales en programas de pregrado y posgrado así como de asesoría y sustentación virtual de prácticas preprofesionales de las Carreras Profesionales de la UNHEVAL, como consecuencia del estado de emergencia que el Estado Peruano ha declarado en todo el país para proteger la vida y salud de sus habitantes en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL, y que la Directiva tiene por objetivos los siguientes: a) Garantizar en la Universidad el desarrollo de las asesorías y sustentaciones de los trabajos de investigación y tesis en programas de pregrados y posgrados, para la obtención de grados académicos y títulos profesionales debiendo ser en forma virtual, b) Establecer la asesoría y sustentación virtual de las practicas preprofesionales de las carreras profesionales de la universidad, c) Hacer uso de plataformas de video conferencia, Zoom, Cisco Webex, Big Blue Button, Skype, para la asesoría y sustentación virtual, d) Brindar a los jurados, docentes asesores, estudiantes practicantes y tesistas (investigadores) de pre grado y posgrado, espacios virtuales para intercambiar conocimientos, desarrollar asesorías, correcciones didácticas durante el proceso de elaboración de los trabajos de investigación, la tesis e informe final, así como las prácticas preprofesionales;

Que, con Resolución Nº 0304-2020-UNHEVAL-FCE/D, del 09/11/20, se designa jurados revisores para la tesis colectiva titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018**, presentada por los exalumnos **Natividad ANYOZA CHUJANDAMA, Flor Linda JARA MIGUEL y Cacely Antony SANTIAGO CIPRIANO** del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogía;**

Que, con Oficio Digital Nº 0297-2021-UNHEVAL-FCE-UPSA/D, recibido el 05/08/21, la Directora de la Unidad de Producción y Servicios Académicos, remite la solicitud de los exalumnos **Natividad ANYOZA CHUJANDAMA, Flor Linda JARA MIGUEL y Cacely Antony SANTIAGO CIPRIANO** con Mención en **Andragogía** quien está solicitando fijar fecha y hora para la sustentación de la tesis para el **11 de agosto de 2021 a las 13:00 horas, mediante la plataforma virtual de Cisco Webex;**

Estando dentro de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNHEVAL;

SE RESUELVE:

1° **FIJAR** fecha y hora para la Sustentación de la tesis colectiva titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018,** presentada por los exalumnos: **Natividad ANYOZA CHUJANDAMA, Flor Linda JARA MIGUEL y Cacely Antony SANTIAGO CIPRIANO,** del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación, con Mención en **Andragogía,** para **el día 11 de agosto de 2021 a las 13:00 horas mediante la plataforma virtual de Cisco Webex,** quedando conformado de la siguiente manera.

- Mg. Doris GUZMAN SOTO — Presidente
- Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD — Secretario
- Mg. Omar CONTRERAS CANTO — Vocal
- Lic. Rocío Del Pilar DAVILA SOTO — Accesitario

2º **DISPONER** que se actúe de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento General de Grados y Titulos de la UNHEVAL.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DECANO HUÁNUCO

Dr. Ciro Angel Lazo Salcedo
DECANO

Distribución: Jurados (4)/Expedientes/Archivo

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **ONCE** días del mes de **AGOSTO** del año dos mil veintiuno, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución Nº 0854-2021-UNHEVAL/FCE-D** de fecha **09 de agosto del año dos mil veintiuno**:

Mg. Doris GUZMAN SOTO	PRESIDENTE
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	SECRETARIO
Mg. Omar CONTRERAS CANTO	VOCAL
Lic. Roció Del Pilar DAVILA SOTO	ACCESITARIO

Con el asesoramiento del **Mg. Fidel GARCIA YALE,** el/la aspirante a obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogia, Sr(a). Natividad ANYOZA CHUJANDAMA** procedió a sustentar su tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018,** inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formulados por los miembros del jurado de conformidad al Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación y concluido el proceso de evaluación se procedió a la calificación, obteniendo el/la titulando el siguiente resultado:

JURADOS	NOTA EN NÚMEROS	NOTA EN LETRAS
Presidente:	15	Quince
Secretario:	15	Quince
Vocal:	15	Quince
PROMEDIO:	15	Quince

Observaciones:

.....

.....

Quedando el/la aspirante como: Aprobado por unanimidad.

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI Nº 22415327

SECRETARIO
DNI Nº 22468212

VOCAL
DNI Nº 20904632

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

UNHEVAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **ONCE** días del mes de **AGOSTO** del año dos mil veintiuno, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución Nº 0854-2021-UNHEVAL/FCE-D** de fecha **09 de agosto del año dos mil veintiuno**:

Mg. Doris GUZMAN SOTO	PRESIDENTE
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	SECRETARIO
Mg. Omar CONTRERAS CANTO	VOCAL
Lic. Roció Del Pilar DAVILA SOTO	ACCESITARIO

Con el asesoramiento del **Mg. Fidel GARCIA YALE,** el/la aspirante a obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogia, Sr(a). Cacely Antony SANTIAGO CIPRIANO** procedió a sustentar su tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018,** inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formulados por los miembros del jurado de conformidad al Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación y concluido el proceso de evaluación se procedió a la calificación, obteniendo el/la titulando el siguiente resultado:

JURADOS	NOTA EN NÚMEROS	NOTA EN LETRAS
Presidente:	15	Quince
Secretario:	15	Quince
Vocal:	15	Quince
PROMEDIO:	15	Quince

Observaciones:

.....

.....

Quedando el/la aspirante como: Aprobado por unanimidad.

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI Nº 22415327

SECRETARIO
DNI Nº 22468212

VOCAL
DNI Nº 20904632

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los **ONCE** días del mes de **AGOSTO** del año dos mil veintiuno, reunidos en la plataforma virtual de Cisco Webex de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; los miembros del Jurado conformado por docentes ordinarios acreditados según **Resolución Nº 0854-2021-UNHEVAL/FCE-D** de fecha **09 de agosto del año dos mil veintiuno**:

Mg. Doris GUZMAN SOTO	PRESIDENTE
Mg. Caleb MIRAVAL TRINIDAD	SECRETARIO
Mg. Omar CONTRERAS CANTO	VOCAL
Lic. Roció Del Pilar DAVILA SOTO	ACCESITARIO

Con el asesoramiento del **Mg. Fidel GARCIA YALE,** el/la aspirante a obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogia, Sr(a). Flor Linda JARA MIGUEL** procedió a sustentar su tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018,** inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 15:00 horas.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formulados por los miembros del jurado de conformidad al Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación y concluido el proceso de evaluación se procedió a la calificación, obteniendo el/la titulando el siguiente resultado:

JURADOS	NOTA EN NÚMEROS	NOTA EN LETRAS
Presidente:	15	Quince
Secretario:	15	Quince
Vocal:	15	Quince
PROMEDIO:	15	Quince

Observaciones:

.....

.....

Quedando el/la aspirante como: Aprobado por unanimidad.

Con lo cual, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI Nº 22415327

SECRETARIO
DNI Nº 22468212

VOCAL
DNI Nº 20904632

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN HUANUCO
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LAEDUCACIÓN
"Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA N°0089-2021-UNHHEVAL-FCE/UI

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar que:

- ANYOZA CHUJANDAMA, Natividad
- JARA MIGUEL, Flor Linda
- SANTIAGO CIPRIANO, Cacely Antony

Autores del borrador de la tesis, titulado:
El CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018. Programa de Segunda Especialidad Profesional con mención en Andragogía

Han obtenido, un reporte de similitud general del 16%/20% con el aplicativo TURNITIN, porcentaje de similitud permitido, para tesis de segunda especialidad. En consecuencia, es APTO. Se adjunta el reporte de similitud.

Se expide la presente constancia, para los fines pertinentes.

Cayhuayna, 18 de diciembre de 2021.

Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias de la Educación

turnitin

PDF-TESIS - ANTIPLAGIO.pdf
18 dic 2021
17445 palabras/94646 caracteres

NATIVIDAD ANYOZA CHUJANDAMA

l CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIV...

Resumen de fuentes

16%
SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.ucss.edu.pe INTERNET	2%
2	es.scribd.com INTERNET	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	1%
4	docplayer.es INTERNET	1%
5	repositorio.unap.edu.pe INTERNET	1%
6	creativecommons.org INTERNET	<1%
7	repositorio.une.edu.pe INTERNET	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	<1%
9	1library.co INTERNET	<1%
10	hdl.handle.net INTERNET	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
12	documents.mx INTERNET	<1%
13	repositorio.usanpedro.edu.pe INTERNET	<1%
14	www.emsemul.com INTERNET	<1%
15	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-27 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
16	distancia.udh.edu.pe INTERNET	<1%
17	repositorio.unsa.edu.pe INTERNET	<1%
18	documentop.com INTERNET	<1%
19	dspace.unitru.edu.pe INTERNET	<1%
20	repositorio.udh.edu.pe INTERNET	<1%
21	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
22	cybertesis.unmsm.edu.pe INTERNET	<1%
23	repositorio.uancv.edu.pe INTERNET	<1%
24	repositorio.unjfsc.edu.pe INTERNET	<1%
25	repositorio.usil.edu.pe INTERNET	<1%
26	Universidad Catolica Sedes Sapientiae on 2014-12-04 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

27	publicaciones.usanpedro.edu.pe INTERNET	
28	sites.google.com INTERNET	<1%
29	worldwidescience.org INTERNET	<1%
30	Universidad Catolica Sedes Sapientiae on 2014-12-04 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
31	www.perueduca.pe INTERNET	<1%
32	Universidad Catolica Sedes Sapientiae on 2014-12-04 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
33	repositorio.ute.edu.ec INTERNET	<1%
34	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2021-01-11 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
35	www.coursehero.com INTERNET	<1%
36	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
37	Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-19 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
38	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-11 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
39	repositorio.uap.edu.pe INTERNET	<1%
40	repositorio.uwiener.edu.pe INTERNET	<1%
41	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-25 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
42	pt.scribd.com INTERNET	<1%
43	es.slideshare.net INTERNET	<1%
44	repositorio.uandina.edu.pe INTERNET	<1%
45	repositorio.unajma.edu.pe INTERNET	<1%
46	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
47	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-12 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
48	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-28 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
49	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-24 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
50	Universidad Peruana de Las Americas on 2019-02-14 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
51	ral.uapa.edu.do:8080 INTERNET	<1%
52	repositorio.uct.edu.pe INTERNET	<1%
53	repositorio.upn.edu.pe INTERNET	<1%
54	www.clubensayos.com INTERNET	<1%
55	www.slideshare.net INTERNET	<1%
56	www.unioncdmx.mx INTERNET	<1%
57	Universidad Catolica Sedes Sapientiae on 2014-11-19 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
58	Universidad Católica de Santa María on 2015-12-09 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
59	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-05 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

60	Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco on 2021-01-20 TRABAJOS ENTREGADOS	
61	bibliotecas.unsa.edu.pe INTERNET	<1%
62	noticias.juridicas.com INTERNET	<1%
63	repositorio.uncp.edu.pe INTERNET	<1%
64	repositorio.unh.edu.pe INTERNET	<1%
65	repositorio.unsm.edu.pe INTERNET	<1%
66	repositorio.uta.edu.ec INTERNET	<1%
67	www.cglnm.com.ar INTERNET	<1%
68	www.internationalscienceindex.org INTERNET	<1%
69	www.urbe.edu INTERNET	<1%

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

Ninguno

Excluido del Informe de Similitud:

Bibliografía

Citas textuales

Coincidencias menores (8 palabras o menos)

Se excluyeron las fuentes:

Ninguno

ANEXO 2

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRONICAS DE 2DA ESPECIALIDAD

IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: _ NATIVIDAD ANYOZA CHUJANDAMA __

DNI: 23012024___ Correo Electrónica:**_natylab@hotmail.com**_____

Teléfonos: casa_____ Celular 962995148____Oficina_____

Apellidos y Nombres: FLOR LINDA JARA MIGUEL __

DNI:_ 22506846__ Correo Electrónica:**_flor061@hotmail.com**____

Teléfonos: casa_____ Celular 944913701_____Oficina_____

Apellidos y Nombres: _ CACELY ANTONY SANTIAGO CIPRIANO _

DNI:_ 40542640 Correo Electrónica:**cipsantiago10@gmail.com**___

Teléfonos: casa_____ Celular 972516447____Oficina_____

1. **IDENTIFICACIÓN DE TESIS**

SEGUNDA ESPECIALIDAD
FACULTAD DE: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN__ **E.P :_ EDUACCIÓN ANDRAGOGÍA___**

Título Profesional Obtenido:

_SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCIÓN ANDRAGOGÍA__

Título De La Tesis

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE HUÁNUCO 2018

Tipo de acceso que autoriza (n) el (los) autor (es)

Marca "x"	Categoría de acceso	Descripción del acceso
X	Público	Es público y accesible al documento de texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	Restringido	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo.

Al elegir la opción "publico", a través de la presente autorizo o autorizamos teléfonos: casa de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web **repositorio. unheval. edu.pe.** un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o gravarla, siempre en cuando se respete la autoridad y sea citada correctamente.

En caso haya (n) marcado la opción "restringido", por favor detallar las razones por las que eligió este tipo de acceso.

Asimismo, pedimos indicar el período 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 y/o autores

Firma del autor y/o autores

Firma del autor y/o autores