

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ANDRAGOGÍA**



**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
COMO FACTORES DE INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE
LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“CÉSAR VALLEJO” DE PAUCARBAMBA – AMARILIS 2019**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación para la diversidad social y cultural

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

TESISTA:

GARCIA ANAYA, Johon Ronald

ASESOR:

Mg. PINEDA CLAUDIO, Teófilo Miguel

HUÁNUCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Daria y Germán:

Mis padres tenerlos aquí y allá es un privilegio,
por haberme inculcado los retos de la vida en
todo tiempo y lugar.

A Q'orianka Shantal:

Mi hija por ser mi inspiración, fuente y fortaleza
para mi superación profesional.

Johon Ronald.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo gracias al apoyo incondicional de profesores y amigos; por esa razón expreso mi agradecimiento especial:

A la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan”, por permitirme ser parte de esta casa de estudios y lograr mi anhelo en la segunda especialidad de Andragogía.

Mi consideración al asesor Mg. Teófilo Miguel Pineda Claudio y Dra. Danitza Gladys Malpartida Garay por sus orientaciones metodológicas en el presente trabajo de investigación.

Al Director y Sub Director de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, por permitirme acceder aplicar los instrumentos para la presente investigación.

A los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba por colaborar en la aplicación de los instrumentos, permitiendo así que la investigación tuviera los resultados esperados.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019. El diseño de la investigación es de tipo no experimental, en su modalidad descriptiva correlacional. Con una población 38 docentes y 96 estudiantes del 5to grado de educación secundaria, y la muestra de 20 docentes y 30 estudiante del 5to grado de educación secundaria de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba y aplicando instrumentos de cuestionario para el Clima Institucional, Desempeño Docente y de aprendizaje, que cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. Las conclusiones del estudio indican que existe la influencia directa y significativamente del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes, con un nivel de significancia de 0.002 y con el 95% de confianza, la variables independiente y dependiente es explicado por un promedio de 65.8% estableciendo un nivel de correlación muy buena.

Palabra clave: Clima institucional, desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes.

ABSTRACT

The present research work aims to determine the influence of the institutional climate and the teaching performance in the learning of the students of the Educational Institution "César Vallejo" of Paucarbamba – Amarilis 2019. The research design is non-experimental, in its correlational descriptive modality. With a population of 38 teachers and 96 students of the 5th grade of secondary education, and the sample of 20 teachers and 30 students of the 5th grade of secondary education of the Educational Institution "César Vallejo" of Paucarbamba and applying questionnaire instruments for the Institutional Climate, Teaching Performance that meet the qualities of validity and reliability. The conclusions of the study indicate that there is a direct and significant influence of the institutional climate and teaching performance in student learning, with a significance level of 0.002 and with 95% confidence, the independent and dependent variables are explained by an average of 65.8% establishing a very good correlation level.

Key word: Institutional climate, teaching performance and students learning.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Introducción	ix
CAPÍTULO I	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Descripción del Problema	11
1.2. Formulación del Problema	13
1.2.1. Problema General	13
1.2.2. Problema Específico	14
1.3. Objetivos de la Investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos Específicos	14
1.4. Hipótesis	15
1.4.1. Hipótesis General	15
1.4.2. Hipótesis Específicos	15
1.5. Variables	15
1.5.1. Variable Independiente	16
1.5.2. Variable Dependiente	16
1.5.3. Operacionalización de Variable	17
1.6. Justificación e Importancia	19
1.6.1. Justificación Teórica	19
1.6.2. Justificación metodológica	19
1.6.3. Justificación Practica	20
1.6.4. Importancia Teórica Científico	21
1.6.5. Importancia Práctica	22
1.7. Alcances	22
1.8. Viabilidad	23
1.9. Delimitación	23

1.10. Limitaciones	24
CAPÍTULO II	25
MARCO TEÓRICO	25
2.1. Antecedentes	25
2.2. Bases Teóricas	29
2.3. Definiciones Conceptuales	42
2.4. Bases Epistémicos	43
CAPÍTULO III	49
MARCO METODOLÓGICO	49
3.1. Tipo y Nivel de Investigación	49
3.2. Diseño y Esquema de la Investigación	50
3.3. Población y Muestra	51
3.3.1. Población	51
3.3.2. Muestra	52
3.4. Método de investigación	52
3.5. Técnicas e Instrumentos	52
3.6. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	53
3.7. Procedimiento	55
3.8. Plan de Tabulación y Análisis de Datos	57
CAPÍTULO IV	59
RESULTADOS	59
4.1. Descripción de los Resultados	59
4.2. Prueba de Hipótesis	68
CAPÍTULO V	75
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	75
5.1. Contrastación con los Referentes Bibliográficos	75
5.2. Contrastación de la Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis	76
5.3. Aporte Científico de la Investigación	79
CONCLUSIONES	80
SUGERENCIAS	82
BIBLIOGRAFÍA	84
ANEXOS	87
a. Matriz de consistencia	

- b. Instrumentos
- c. Ficha de Validación por Juicio de Expertos.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: El clima Institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019 ha sido desarrollada con el propósito de determinar el nivel de influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes.

El problema se generó con indagaciones y entrevistas sobre el clima institucional, desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. De tal manera a continuación se detalla los capítulos de la investigación.

Capítulo I: Problema de Investigación, donde se ubican la descripción del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación e importancia, alcances, viabilidad, delimitaciones y limitaciones.

Capítulo II: Marco Teórico, donde desarrollaremos los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistemológicas.

Capítulo III: Marco Metodológico, aquí se presentaron el tipo y nivel de investigación, diseño y esquema de la investigación, población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos, procedimiento y plan de tabulación y análisis de datos.

En el **Capítulo IV: Resultados**, aquí encontraremos la descripción de resultados y prueba de hipótesis.

Finalmente, en el **Capítulo V: Discusión de resultados**, encontraremos la contrastación con los referentes bibliográficos, contrastación de la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis y aporte científico de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

Se conoce que el clima organizacional proporciona la guía de participación y clima institucional en diferentes dimensiones y se consideran requisito fundamental dentro de una organización. Según Caligiore y Diaz (2003) fundamenta que el comportamiento de las personas es influenciado por las cualidades y la personalidad de los integrantes de una organización. (p.645)

Si nos preguntamos cómo se da las relaciones en una comunidad educativa, esto aduce al clima organizacional, se da en la forma de las relaciones interpersonales y es allí donde pueden existir conflictos entre directivos, maestros y estudiantes; en estos casos requieren de capacitación en diversas áreas, métodos y prácticas para la intervención de conflictos negativos, intervención para la cimentación de normas y acuerdos de convivencia consensuadas por los diversos agentes de la

institución, y no discriminación por diversas razones para un clima escolar positivo en la comunidad educativa. Y referente a los profesores, es bastante difícil entender y conceptuar, se conoce que tiene que ver mucho con la formación inicial que tuvo cada docente.

Según Mendoza (1998) menciona que es conocido que los docentes tienen que ser evaluados periódicamente, respecto a su labor pedagógica. El problema radica que los maestros relacionan el hecho de ser monitoreados como una acción sancionadora o de vigilancia, teniendo en cuenta que el proceso de evaluación es parte del sistema. (p.18)

Actualmente, las instituciones educativas estatales deben de obtener educación de alta calidad y ser un reflejo imborrable de la práctica pedagógica para intervenir, reorganizarse y mejorar. El MINEDU, algunas DREs y UGELs se han unido y han producido propuestas innovadoras para mejorar la calidad educativa; para ello han mencionado que es necesario realizar la evaluación formativa, una planificación con información actualizada en el marco del enfoque por competencias que les permita reflejar los hechos educativos y luego evaluar.

En la actualidad, las comunidades educativas realizan acciones para mantener un clima organizacional apropiado. Los directivos reconocen que es un elemento importantísimo en el comportamiento de

los miembros de la I.E. y que, si no son abordados de manera adecuada, puede llevar a situaciones estresantes y afectar a toda la comunidad educativa. El marco del buen desempeño directivo reconoce el amplio y complicado rol de los directivos y el marco del buen desempeño docente el rol del docente; el cual requiere para ejercer con eficacia y eficiencia en el caso directivos designados y encargados.

La institucional Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba del distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco, tiene 38 docentes entre nombrados y contratados, así mismo con 850 estudiantes distribuido en 17 secciones en turno mañana y 9 secciones en el turno tarde, es allí que se ha identificado y establecido la relación del clima institucional y el desempeño docente y estos como influye en el aprendizaje de los estudiantes. Por lo expuesto, dada la perseverancia de los problemas con el clima institucional con el clima institucional y el cumplimiento de los maestros en su labor pedagógica, la tesis se centró en identificar la relación entre las variables mencionadas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Determinar cuál la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia del clima institucional en el aprendizaje de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019?
- ¿Cuál es la influencia del desempeño de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conocer la influencia del clima institucional en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.
- Conocer la influencia del desempeño de los docentes en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General.

El clima institucional y el desempeño docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas.

- El clima institucional de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019 influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes.
- El desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019, tiene un nivel satisfactorio.

1.5. Variables

Variable Independiente

- Clima institucional.
- Desempeño docente.

Variable Dependiente

- Aprendizaje de los estudiantes.

1.5.1. Variable Independiente

Variables	Dimensiones	Indicadores
Clima institucional	Autorrealización.	Desarrollo personal. Desarrollo profesional.
	Involucramiento.	Compromiso. Valores.
	Supervisión	Desempeño laboral. Monitoreo y acompañamiento.
	Comunicación.	Niveles de comunicación. Información pertinente.
	Condiciones laborales.	Reconocimiento. Cumplimiento.
Desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Características personales. Conceptos y contenidos de las áreas.
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce teorías y material didáctico. Didáctica y práctica pedagógica. Organiza documentos técnico pedagógicos.
	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Confianza, aula agradable y de respeto. Solución de conflictos.
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Plantea soluciones. Comprende los propósitos de la sesión.

1.5.2. Variable Dependiente

Variables	Dimensiones	Indicadores
Aprendizaje de estudiantes.	Desarrollo de competencias	Perfil de egresado de educación básica.

1.5.3. Operacionalización de Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	INSTRUMENTO	NIVELES
Clima institucional.	(Chiavenato, 2019) Menciona que es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionado con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.(p 183)	Clima institucional y sus dimensiones.	Autorrealización.	Desarrollo personal. Desarrollo profesional.	01 – 04 05 - 11	Likert: Nunca: N = 1 Casi Nunca: CS = 2 A veces: AV = 3 Casi siempre: CS = 4 Siempre: S = 5	Cuestionario.	Insatisfactorio. Moderado. Adecuado
			Involucramiento.	Compromiso. Valores.	12 – 15 16 - 19			
			Supervisión	Desempeño laboral. Monitoreo y acompañamiento.	20 – 23 24 - 26			
			Comunicación.	Niveles de comunicación. Información pertinente.	27 – 30 31 - 33			
			Condiciones laborales.	Reconocimiento. Cumplimiento.	34 – 36 37 - 40			
Desempeño docente.	(MINEDU, 2016) Todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clases como profesional de la educación, la palabra todo, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular, estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo y configuran el trabajo docente en el aula de clases, y dependiendo de la forma y características que		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Características personales. Conceptos y contenidos de las áreas.	01 – 02 03 - 05	Likert: Nunca: N = 1 Casi Nunca: CS = 2 A veces: AV = 3 Casi siempre: CS = 4 Siempre: S = 5	Cuestionario.	Insatisfactorio. En proceso. Satisfactorio. Destacado.
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce teorías y material didáctico. Didáctica y practica pedagógica. Organiza documentos técnico pedagógicos.	06 – 07 08 – 09 10 - 11			
			Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Confianza, aula agradable y de respeto. Solución de conflictos.	12 – 13 14 - 15			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Plantea soluciones.	16 – 17 18 - 20			

	se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza y aprendizaje y, por ende de la educación. (p.5)			Comprende los propósitos de la sesión.				
Aprendizaje de los estudiantes	(Sanchez 2003) Es el proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades, incorpora contenidos informativos, conocimientos y/o acción. Por el aprendizaje el sujeto se hace diestro, hábil, se informa, conoce, capta, comprende, decide y actúa (p. 45)		Desarrollo de competencias.	Perfil del egresado de educación básica.	01- 10	Likert: Nunca: N = 1 Casi Nunca: CS = 2 A veces: AV = 3 Casi siempre: CS = 4 Siempre: S = 5	Cuestionario.	Previo al inicio En inicio En proceso Logrado

1.6. Justificación e Importancia

1.6.1. Justificación Teórica

La finalidad de la presente investigación y el análisis del problema referido al clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes tiene importancia por diversos autores y juicio crítico acerca del tema de investigación. En ese entender la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba brinda las orientaciones de manera jerárquica a partir de los líderes pedagógicos a los docentes y estos a los estudiantes de tal modo se pretende mejorar la forma de atención al estudiante; esto conlleva a tener dificultades en la comunicación fluida, asertiva y horizontal.

1.6.2. Justificación Metodológica

El marco epistemológico de la investigación es el clima institucional, desempeño docente y aprendizaje, la investigación realizada brinda aportes al campo académico, siendo estos temas de mayor importancia que van a reflejar en el logro de las competencias de los estudiantes.

1.6.3. Justificación práctica

El presente trabajo de investigación se justifica en el marco del numeral 45.3) del Art. 45º de la Ley N° 30220 Ley Universitaria y el Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” – Huánuco y demás normas legales universitarias que lo sustentan.

En el Art. 4º sobre finalidad de la formación docente, literal d) del Art. 5º rol del MINEDU sobre formación docente, Art. 7º rol de las instituciones de formación docente, Art 18º la finalidad de la formación de directivos, Sub Capitulo IV de la formación y capacitación de directivos, capítulo II de los roles institucionales en la formación docente y título I disposiciones generales; literal b) del Art. 28º sobre evaluación, sub capítulo I de la estructura de la carrera pública magisterial y capítulo III estructuras y evaluaciones del reglamento de la Ley N° 29944 y Ley de la Reforma Magisterial y la Ley N° 29719, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas y el Decreto Supremo N° 04-2018-MINEDU, que aprueba “Los Lineamientos para la Gestión de la Convivencia Escolar y la Atención de la Violencia contra niños, niñas y adolescentes”.

1.6.4. Importancia Teórico Científico

Las variables presentadas han alcanzado una importancia significativa debido a los comentarios críticos y juicio de los autores temáticos.

Las contribuciones teóricas de las variables se utilizarán para futuras investigaciones y como referencia teórica, que se obtuvo al crear una correlación entre las variables. La investigación tiene una relevancia social, ya que ofrece pesquisa renovada sobre el clima institucional y el ejercicio de la enseñanza como elementos importantes en los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis, comprendiendo que los indicadores que se estudiaron en esta investigación son muy acertados y necesarios.

La epistemología en el presente trabajo se refiere al clima institucional, desempeño docente y los beneficios para el aprendizaje de los estudiantes lo cual está plasmado en la investigación realizada, que permitirá contribuir al campo académico. en nuestra investigación que se hizo brinda aportes al campo académico. Por ello, la importancia teórico científica ofrece la oportunidad de asumir si el tema realmente responde al trabajo. Estas contribuciones pueden lograrse por la

notabilidad teórica, las particularidades de la labor en el campo educativo, las ventajas metódicas, un tratamiento de corto y mediano plazo en la solución al problema planteado en el campo escolar.

1.6.5. Importancia Práctica

Consideramos que la indagación desarrollada es muy importante, contribuirá en el desarrollo pedagógico de los docentes que se encuentran laborando y los que están en formación será una oportunidad de aprendizaje.

La presente tesis es de gran importancia; ya que pone en foco a tres aspectos muy relacionados en nuestro sistema educativo, que es el aprendizaje escolar, el clima institucional o llamado también clima escolar positivo y el desempeño docente.

1.7. Alcances

La investigación tuvo como alcance a los docentes de la Institución Educativa “César Vallejo de Paucarbamba, del distrito Amarilis.

Espacial: Se realizó en la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, ubicada en el distrito de Amarilis.

Temporal: Se ha tomado como referencia el año 2019 en que se efectuaron las mediciones de las variables: Clima Institucional; Desempeño Docente y Aprendizaje de los Estudiantes, de la Institución Educativa Pública “César Vallejo” de Paucarbamba en el distrito de Amarilis.

1.8. Viabilidad

La presente investigación es viable ya que los conocimientos que se obtuvieron respecto al clima institucional y desempeño laboral resultan favorables para la institución educativa. También es viable porque existió las condiciones para realizar la investigación.

Y, por último, este trabajo de investigación será referente para otros trabajos similares para las generaciones venideras.

1.9. Delimitación

Delimitaremos los siguientes aspectos:

- Límite espacial. La investigación, por la forma en que se ha planteado, se realizó en la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco.
- Limitación temporal. La investigación de acuerdo a los objetivos que se persigue, se llevó a cabo desde 2019.

- Limitación social. Se trabajó con los maestros, maestras y estudiantes del 5to de secundaria de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco.
- Limitación conceptual. Informaciones, teorías, etc. sobre:
 - a) Clima Institucional.
 - b) Desempeño Laboral.
 - e) Aprendizaje de los estudiantes con estas variables.

1.10. Limitaciones

Básicamente se observaron las siguientes limitaciones:

- Profesores con poca y/o escasa disponibilidad de tiempo.
- Algunos docentes con inasistencia a la Institución.
- Poca ayuda e importancia de algunos profesores en la investigación realizada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes nacionales

Bazan (2018), ejecutó la investigación donde determinó la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje escolar en las II.EE. de San Pedro de Carabayllo en el 2015. La tesis menciona que uso el esquema no experimental transaccional donde la muestra estaba constituida de 225 docentes. El instrumento fue el cuestionario. En esta investigación se concluyó que estos dos factores, intervienen en la enseñanza de los alumnos.

Panduro (2018), efectuó un estudio cuyo objetivo era fundamentar la correspondencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Industrial Hermilio

Valdizan, cuyo diseño y el desempeño fue el descriptivo correlacional, en una población de 55 docentes de la IEl Hermilio Valdizán. Emplearon como instrumento el cuestionario. La tesis llegó a la conclusión que existe correspondencia entre las variables estudiadas. Se conoce que el coeficiente de correlación es de 1.000 por lo que el nivel de correlación es muy bueno.

Ortíz (2017) realizó un estudio cuyo objetivo estuvo orientado a establecer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima. Menciona que se usó el diseño descriptivo correlacional donde participaron 75 docentes, quienes desarrollaron un cuestionario con la cual se determinó el clima organizacional. Se concluyó indicando, que luego del análisis realizado, hay una correspondencia positiva de las variables y su conformidad es muy alta.

Tupino (2014) indica en su investigación titulada: “Estilo de Liderazgo y el Clima Organizacional en las II.EE. de la Red N° 08, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima; 2012”. Esta tesis tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo y el clima organizacional. El nivel de investigación fue descriptivo correlacional, fueron 53 docentes que formaron la muestra, se usó, como instrumento, el cuestionario, para

medir las variables. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre el estilo del liderazgo y el clima organizacional.

En la tesis de Medina y Jiménez (2013), donde investigaron sobre el clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Comunidades Educativas de la Red N° 09, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima. En la tesis se menciona que el objetivo de la investigación es la relación entre el clima organizacional y del desempeño docente, el estudio realizado fue de tipo descriptivo y correlacional y el diseño no experimental. En total fueron 580 docentes que participaron en el estudio. El estudio concluye indicando que entre las variables hay una correspondencia es positiva.

Antecedentes internacionales

Mejía, M. (2015), En su tesis "Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo en una Institución Educativa", cuyo objetivo de semejar ambas variables de estudio. La tesis se concluye que toda labor que realiza el docente debe implicar compromisos, y este se logra en base a un clima laboral adecuado que los directivos deben propiciar en la comunidad educativa.

Raxuleu (2014) realizó su tesis: Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente (investigación realizada con directivos, docentes y estudiantes del tercer año básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar N.º 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacan, Solola, Guatemala, C.A. Tuvo como objetivo general de la indagación fue describir la relación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico de los profesores en los institutos de educación básica. La tesis concluye mencionado que existe relación inmediata de las variables tratadas.

Nieves (2013), en su tesis: Desempeño laboral y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi, de Maracay (Venezuela). El objetivo de la investigación fue hallar la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional, el diseño que se utilizó fue el no experimental. Los resultados indicaron que hubo una relación positiva en las variables estudiadas.

Y para finalizar, Camacho (2013) en su tesis denominada Escuela de padres y rendimiento escolar de la Universidad Rafael Landívar el objetivo de su investigación fue comprobar que la escuela y los padres de familia pueden ayudar el rendimiento de los alumnos. El estudio fue de tipo cualitativo no experimental. La conclusión que llegó, que la intervención de las familias en el aprendizaje de los alumnos es positivo;

a todo ello se recomienda que los padres deben asistir periódicamente a las charlas de padres para estar enterados lo que hacen los docentes y poder hacer el seguimiento a sus hijos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Institucional

En las palabras de Blejmarm (2005) señala que el clima institucional está acorde a diversas precepciones entre los miembros de la institución que puede ser el trabajo, ambiente físico, las relaciones interpersonales. También se debe ver la individualidad de cada integrante de la comunidad. (p.33)

Como se menciona líneas arriba queda claro que las particularidades de cada sujeto, es muy importante en la percepción del clima institucional, así la historia, la posición e incluso el perfil, son aspectos para considerar.

Así también Alvez (2003), lo precisa como el estado de ánimo que puede ser estudiado y considerado según métodos psicológicos, afirmó que en toda institución y organización existe una moral individual y otra colectiva (p.126).

Por su parte, Chiavenato (2009) definió el término clima organizacional como *“la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea”* (p.183).

Las vivencias diarias que ocurren dentro del contexto institucional es lo que forman el entorno institucional. Cada docente o trabajador, estudiante y padres de familia, tienen cualidades, motivos y valores; las cuales están relacionadas y forman parte del entorno y aquí se relacionan lo personal y profesional. Un entorno institucional favorable o funcional es necesario para el funcionamiento eficaz de la comunidad educativa, así como para la creación de condiciones de vida agradables.

Según las percepciones que perciben los maestros y alumnos conforman el resultado del entorno organizacional de las escuelas. Los sujetos son los que inician para el proceso de interacción y da como el resultado del entorno institucional. De

manera similar, comprender el entorno u organización laboral significa entender las emociones de las personas, los niveles de satisfacción y las relaciones interpersonales.

Cuando el entorno de la comunidad educativa se tiene las siguientes características:

- Dispuesto a trabajar en equipo.
- Deseo de incorporar innovaciones.
- Atención a los cambios que se producen tanto interno y externo.
- Personas y entorno laboral basado en el pensamiento y la programación.
- Los factores que facilitan es la participación, la comunicación y la confianza.

Clima Escolar:

El concepto de entorno de aprendizaje tiene su antecesor en el concepto de entorno de trabajo organizativo típico en el lugar de trabajo. Es importante tener en cuenta estas premisas, porque, por ejemplo, aunque la escuela también es un asociación, donde trabajan personas adultas, esto no determina su especificidad, sino que es de hecho una comunidad educativa

en el departamento de la formación y bienestar de los estudiantes en general.

Sin embargo, con el entorno escolar, a menú se evoca la conciencia de varios aspectos de la vida escolar, como las relaciones interpersonales, la enseñanza y el aprendizaje, un sentido de seguridad, el entorno ambiental organizacional (conexión y compromiso con la escuela, así como el entorno físico, los recursos y suministros) y los procesos de mejora (Minedu 2016). Siguiendo también una concepto multidimensional de la ecología, por otro lado Frisancho (2016) combina sus principales componentes en tres:

- Características físicas de la institución educativa.
- El método de relaciones sociales entre los individuos y grupos (convivencia en la comunidad educativa).
- El método de creencias y valores que compartidos entre los miembros de la institución educativa (cultura escolar).

El logro de los aprendizajes como gestión del clima escolar.

Los directivos deben velar por el estricto cumplimiento de los acuerdos de convivencia enmarcadas en el respeto, buen

trato, igualdad y otros. Promueve la caracterización del entorno de aprendizaje a través del escaneo cognitivo

Sobre esta base, toma medidas para mejorar el entorno escolar. Existe un ambiente de aprendizaje positivo cuando los estudiantes ven su comunidad educativa como un lugar de bienvenida donde se sienten protegidos, apoyados y amados. Este contexto, obviamente, brinda oportunidades ideales para desarrollar habilidades y capacidades; y genera familiaridad en la importancia de lo que se aprende o cómo se enseña. Entonces podemos decir que un ambiente de aprendizaje positivo facilitará el aprendizaje para lograr resultados.

¿Cómo se implementan los compromisos de gestión del clima escolar favorable?

Paso 1. Durante la semana de planificación o de gestión, se debe discurrir en la elaboración de normas de convivencia para a posterior realizar con los estudiantes los acuerdos de convivencia escolar por aulas, un objetivo que también es reconocer a los estudiantes en su diversidad y crear excelentes condiciones educativas. Además, se coordina para la aplicación de una breve encuesta para visualizar el entorno escolar. Esto

puede tener un patrón o ser global, acatando las características de la comunidad educativa.

Paso 2. Los líderes pedagógicos de la comunidad educativa implementan, ejecuta y procesa el cuestionario para acopiar los conocimientos de los docentes y docentes sobre el contexto escolar (respeto y buen trato) en la IE. Esta herramienta de recopilación de información proporciona datos valiosos para desarrollar estrategias a medida para mejorar la convivencia escolar. Ante la necesidad de analizar la información obtenida, es importante que la escuela se aplique antes de la fecha de reflexión.

Paso 3. Con base en la información recopilada, el equipo de gestión prepara el diagnóstico del entorno escolar de la IE. Para hacer esto, utilice los siguientes pasos como guía:

1.º Luego de la aplicación de la encuesta, coloca el puntaje obtenido por pregunta en la última columna de la encuesta según el siguiente cuadro de valores:

- Para la respuesta «¡NO!», el valor es 0.
- Para la respuesta «No», el valor es 1.
- Para la respuesta «Más o menos», el valor es 2.
- Para la respuesta «Sí», el valor es 3.

- Para la respuesta «¡SÍ!», el valor es 4.

2.º En la casilla Total, suma los puntajes obtenidos por pregunta.

3.º Suma todos los puntajes obtenidos por encuestas y divídelos por el total de encuestas aplicadas.

4.º Una vez obtenido el puntaje general de la IE, identifica a qué grupo pertenece:

- Clima escolar destacado (31-40 puntos). Las relaciones interpersonales en la escuela son las adecuadas. Las normas de convivencia están bien establecidas y se cumplen. Docentes y estudiantes sienten que son parte importante de la escuela y que participan en las decisiones.
- Clima escolar en proceso (21-30 puntos). La escuela presenta algunas dificultades para establecer un buen clima escolar. Docentes y directivos deben analizar en más detalle las encuestas de los estudiantes para conocer qué temas se deben trabajar o corregir para mejorarlo.
- Clima escolar en dificultades (11-20 puntos). La escuela presenta dificultades en su clima escolar. Es necesario conversar con los estudiantes y docentes para conocer el porqué de esta situación y definir cómo mejorarla.

Paso 4. Con los resultados de la encuesta, el equipo directivo y los profesores formulan, durante la semana de gestión, las estrategias para mejorar el clima escolar positivo en la comunidad educativa. Deben enfocar sus intereses en mantener un espacio armonico como factor fundamental para contribuir al logro de las competencias.

2.2.2. Desempeño Docente

Tomando en cuenta que la indagación desarrollada se sostiene en el empleo de dos variables, es oportuno tener un concepto claro, preciso y objetivo sobre lo que viene a ser el desempeño docente.

Según Martín (2010), se ha señalado lo siguiente sobre la evaluación de las actividades pedagógicas que, “la información obtenida puede ser utilizada para diferentes puestos de trabajo que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde un puesto de formación con un puesto que tiene consecuencia relacionadas con las condiciones y puesto de trabajo frente a la clasificación ocupacional basada en competencias.

Para Valdés (2004), la apreciación de desempeño, es un desarrollo sistemático de adquisición de datos válidos y fiables, con el neutro de asegurarse y calibrar la intención del educador que produce en los estudiantes el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionales, obligación con su grupo sindical y la naturaleza de sus compromisos interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la sociedad.

Marco del Buen Desempeño Docente.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) el Marco del Buen Desempeño Docente se refiere a:

- a) Define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo maestro de educación básica del estado. Constituye un pacto técnico y social entre el estado, los maestros y las competencias que deben dominar los docentes del estado, en sucesivas etapas con el propósito de ganar experiencia en el acompañamiento y retroalimentación en los estudiantes:
- b) Enjuiciar un lenguaje regular entre los que ejercen la profesión educadora y los ciudadanos para hacer referencia a los diferentes procesos de la educación.

- c) Singlar que los docentes reflexionen sobre su rutina, se apropien de los desempeños que caracterizan la labor y construyan, en comunidad de rutina un espejismo compartido del estudio.
- d) Promover la revaloración social, profesional y gremial de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la rutina del aprendizaje.
- e) Sugerir y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de enseñanza, tasación, gratitud laboral y rectificación de las condiciones del trabajo del educador.

Dominios de la evaluación docente:

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

Según el Ministerio de Educación (2016), menciona que se tiene cuatro dominios para evaluar la labor docente:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Este dominio comprende la planificación es decir la contextualización, adecuación y adaptación de la programación anual, experiencias de aprendizaje y actividades de aprendizaje en el marco del enfoque por competencias, intercultural e inclusivo. Partiendo de sus características sociales, culturales y habilidades de los estudiantes, el dominio de los saberes previos y disciplinares, así mismo de la selección de materiales, estrategias y la evaluación.

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Hacer referencia al hecho de conducir el proceso de enseñanza a través de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad. Describe lo que hace el docente para mantener un clima favorable para el aprendizaje, desarrollar diversas estrategias de evaluación en marco de la evaluación formativa, así también saber usar recursos didácticos relevantes. Aquí se debe considerar los criterios de evaluación e instrumentos que faciliten el logro de aprendizajes y reformular las sesiones de parte del docente.

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Hace referencia que los docentes deben participar en la gestión de las comunidades educativas o participar en las redes

educativas. Debe garantizar la participación en la elaboración del PEI así mismo contribuir a establecer un clima favorable.

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Debe estar involucrado en desarrollo de la comunidad profesional. Hace referencia que los docentes deben hacer la autorreflexión con miras a mejorar su practica pedagógica, de sus pares, es decir participar activamente en actividades de desarrollo profesional.

2.2.3. Aprendizaje de los Estudiantes

Según Sánchez (2003), menciona que el hecho es un proceso por la cual se obtiene nuevos conocimientos, destrezas, habilidades, conductas y/o valores; todo esto será como resultado del estudio, la experiencia, la observación y razonamiento (p.45).

Según Leliwa y Scangarello (2011), el aprendizaje tiene las siguientes características:

- Los saberes previos lo adquieren en el seno de la familia, la cual le servirá para adquirir conocimientos al intercambiar información del medio físico, social y cultural.

- Uno de los pilares básicos del aprendizaje son los procesos internos que llevan al desarrollo de nuevos conocimientos, esto se menciona claramente en el enfoque constructivista.
- A diferencia de otros aprendizajes, este tipo de aprendizaje es evaluado y conducido por lo docentes.
- Finalizando sabemos que hay interacción entre el catecúmeno y el docente, el cual hace posible el proceso educativo. También aquí ocurre el intercambio de ideas, opiniones, colaboración con sus pares en el aula.

Dimensiones del aprendizaje escolar significativo

Para Ausubel (2002), los componentes que presenta el aprendizaje significativo son:

Aprendizaje de Representaciones: Hacer referencia a la forma más simple de aprendizaje y hace referencia a que se puede retener el nombre de las palabras y símbolos y se pueden asociar con lo que se presenta. Por ejemplo, ver un gato y saber que se llama gato.

Este aprendizaje generalmente se da en los niños y niñas cuando aprenden el vocabulario, ellos primero aprenden las

palabras que representan objetos o cosas reales que tienen significados para ellos.

Aprendizaje de Conceptos: Hace referencia a que el catecúmeno aprende conceptos no tratando de asociar un símbolo a una cosa abstracta, sino que debe relacionar con una idea abstracta, el cual se atribuye a un significado personal. Por ejemplo, el concepto de gato le permitirá identificar a todos los animales de cuatro patas, además podrá diferenciar de un perro, vaca o zorro.

Aprendizaje de proposiciones: Este tipo de aprendizaje combina los conceptos, creando ideas nuevas en forma de oraciones que le den un significado diferente. Esto significa que para conocer una proposición es muy importante conocer cada concepto que forma la oración y luego comprender el significado global.

2.3. Definiciones Conceptuales

2.3.1. Definición conceptual del Clima Institucional

Según Chiavenato (2009), indica que es el ambiente creado en una escuela a partir de las experiencias diarias de sus integrantes. Este ambiente tiene que ver con las cualidades, credos, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que dicen en las relaciones particulares y competitivas (p.183).

2.3.2. Definición Conceptual de Desempeño Docente

De acuerdo con el MINEDU (2016) el desempeño docente se concibe como el acatamiento de sus funciones; este se encuentra explícito por componentes asociados al propio docente, al catecúmeno y al contexto. Igualmente, el desempeño se practica en otros campos o niveles como es en aula, en el entorno socio cultural, la institución educativa y sobre el propio docente.

2.3.3. Definición Conceptual de Aprendizaje

Tomando en cuenta a Sánchez (2003), indica que el aprendizaje es el proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades, incorpora contenidos informativos, conocimiento y adopta nuevas estrategias de conocimientos y/o acción; para dar soluciones a situaciones de su contexto; desde el momento que se adquiere los datos hasta la forma más compleja de compilar y establecer la información (p. 45).

2.4. Bases Epistémicos

2.4.1. Teoría del Clima Organizacional de Likert

Este conocido investigador realizó trabajos en psicología organizacional, su teoría es una de las más eficientes e

interpretativas del clima organizacional, pone énfasis en el surgimiento y establecimiento del clima participativo como el que puede facilitar y eficiente individual y organizacional.

En todas las organizaciones que tiene rendimiento superior, emplean métodos que aseguren la realización de sus fines y aspiraciones de sus miembros, estos son la productividad, ausentismo, rotación, ganancia y deleite de los empleados, influye sobre la apreciación del clima.

Likert constituye tres paradigmas de variables que definen las características correctas de una organización y que estas intervienen en la apreciación individual del clima organizacional. En ese sentido las tres variables son: causales, intermedias y finales.

Teoría de los sistemas

Argumentan que todas nuestras labores están encaminadas a compensar ciertas necesidades. Según este experto psicológico, existen diferentes niveles de prioridad, con jerarquías, para cada una de ellas, sus herederos y estudiosos posteriores, para explicar estos niveles y su relación, lo simplificaron dibujando una pirámide.

La pirámide que imagina Maslow se divide en 5 niveles, uno para cada tipo de necesidad:

- Fisiológicas: hace referencia a las cuestiones básicas de supervivencia, como conseguir alimento, ingresos estables o un hogar.
- Seguridad: Se orientan a la seguridad personal como un lugar de trabajo seguro, pensiones o seguro social.
- Afiliación: Están dirigidas con las relaciones interpersonales como lo social y emocional. Se relaciona que las personas buscan formar parte de un grupo, estar integrado o ser parte de algo.
- Reconocimiento: Es la búsqueda del reconocimiento tanto de uno mismo como de otras personas. Es importante sentirse reconocido por la pareja, la familia, las amistades todo esto para sentirse aceptado por la sociedad.
- Autorrealización: Es la cima de la pirámide. Se relaciona con el crecimiento personal. Toda persona encontrará sentido en su vida cuando realiza una actividad.

Teoría de Mayo: Mantiene la teoría de las relaciones humanas con los resultados del “Experimento de Hawthorne”, del cual provienen las siguientes conclusiones:

- La parte financiera no repercute directamente en el aumento de la producción, es la atención especializada que se da a los grupos.
- Supervisar de manera reflexiva y aumentar el tiempo en la colaboración motivando a los trabajadores.
- Es muy importante ser aceptado por todos.
- El trabajo en equipo aumenta el nivel de producción y no depende de la capacidad física y que el empleado no actúe aisladamente, sino como parte de un grupo.
- Hay premios y sanciones dentro del grupo de acuerdo a las normas de convivencia que se establezcan.
- Los grupos informales hacen que existan más confianza en la organización.
- Cómo nos relacionamos y parte emotiva dentro y fuera de la organización repercute en la productividad del personal.

2.4.2. Teorías que sustentan el desempeño docente

Teoría de la equidad: Según Klingner y Nalbandian (2002), está coherente al conocimiento del trabajador con respecto al trato que recibe (p 253).

En la jet set, en recuerdos de buena tenacidad y en una mayor eficiencia en su responsabilidad dentro de la entidad. Por

el contrario, la disertación es clara la inquietud estriba en que muchas veces esta conceptualización está más vinculada a un existiendo mental basado en juicios subjetivos, a pesar de, significa que la neutralidad y el buen trato, son rudimentos fundamentales, apareciendo con igual volante la explicación entre el regente y los subordinados.

Esta probidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la reunión con otros. En el primer aspecto la fortuna es la representación de su cuota o ganancia con su incumbencia y la retribución que recibe en relación con otras personas.

Teoría psicológica: Existen muchos aportes que han ayudado a muchas personas, en especial a los docentes, que han realizado cambios notables en su labor, así tenemos a la teoría liberadora de Freire donde propone que debe encaminar al hombre a seres pensantes y muy comprometidos en su actuar. Un país será libre si su población logra alcanzar a través del pensamiento. La profunda deliberación hará que las personas encuentren su lugar en este mundo y como se relaciona con otras personas.

Esta forma de educación inicia con el razonamiento y si es adoptada por los más necesitados, harán cambiar su realidad.

2.4.3. Teorías del Aprendizaje

De acuerdo con Coll (1987) plantea que las teorías de aprendizaje significativo *“consisten en establecer jerarquías conceptuales que prescriben una secuencia descendente: partir de los conceptos más generales e inclusivos hasta llegar a los más específicos, pasando por los conceptos intermedios”*. (p 21).

Según David Paul Ausubel (1985) indica, referente al aprendizaje, dice que está jerarquizado y este va de lo general a lo particular, indica que solo puede haber conocimiento verdadero cuando se parte de algo que se conoce. Es decir, habrá aprendizaje cuando exista una conexión con los anteriores no porque sean parecidos, sino por hay un nuevo significado. Los saberes previos serán más estables y completos si el nuevo conocimiento encaja con el antiguo y a la vez este antiguo es reformulado por el primero.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo básica según autores se tiene:

Investigación básica: Para Mejía (2005) referida a los tipos de investigación afirma que: *La investigación teórica también recibe el nombre de investigación pura, investigación sustantiva o investigación básica y está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado* (p 29). Teniendo en cuenta esta definición la presente investigación que se realizó es considerada básica ya que comprobaron los fundamentos teóricos de las variables de estudio.

3.1.2. Nivel de Investigación

Según Bernal (2010), la investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. La investigación en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el por qué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (p. 115)

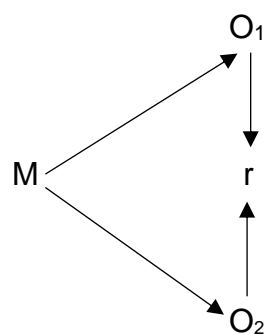
En la presente investigación el tipo de investigación es explicativo porque comprobará cómo influyen las variables independientes con las variables dependientes.

3.2. Diseño y Esquema de Investigación

Según Hernández (2018) el diseño transversal recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único y la correlación es para establecer relación que hay entre las variables (p.178).

El diseño de la investigación es no experimental, correlacional.

El esquema a seguir es:



En donde:

M = muestra

O₁ = medición de la V1

O₂ = medición de la V2

r = correlación entre dichas variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

De acuerdo con Hernández Sampiere (2018), menciona que “una población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.65).

La población, en la presente investigación, estuvo constituido por 38 maestros y 95 estudiantes del 5to grado de secundaria.

3.3.2 Muestra

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) menciona la muestra es un sub grupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que deben de ser representativos de esta, si se desean generalizar los resultados (p.196).

En cuanto a la muestra es de tipo no probabilística intencionada, para realizar la encuesta se estableció 20 docentes y 30 estudiantes del 5to grado del nivel secundaria de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco.

3.4. Método de Investigación

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestó que *“utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”* (p.4).

3.5. Técnicas e Instrumentos

3.5.1. Técnica de la investigación

Para recoger la información de las dos variables se aplicó la encuesta en la investigación.

3.5.2. Instrumento de la investigación

Para la variable independiente:

- **Clima Institucional:** Se aplicó el cuestionario.
- **Desempeño Docente:** Aquí también se aplicó el cuestionario.

Para la variable dependiente:

- **Aprendizaje de los Estudiantes:** Aquí se aplicó el cuestionario de Perfil del Egresado.

3.6. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

3.6.1 Validez de los instrumentos

Para validar los instrumentos, esta se basó el juicio de expertos, y de esta manera cerciorarse la objetividad.

Juicio de expertos estuvo formado por:

Experto	Clima Institucional	Desempeño Docente	Perfil del Egresado	Aplicabilidad
	Puntaje	Puntaje	Puntaje	
Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRIA	18	18	18	Aplicable

Dr. Adalberto PEREZ NAUPAY	18	18	18	Aplicable
Dra. Donata Apolonia CHUQUIYAURI CARBAJAL	16.60	16.80	16.80	Aplicable

3.6.2 Confiabilidad de los instrumentos

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Para Tamayo Tamayo (2008), señala que es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados. En otras palabras, el alfa de Cronbach es el promedio de las correlaciones entre los ítems que hacen parte de un instrumento. También se puede concebir este coeficiente como la medida en la cual algún constructo, concepto o factor medido está presente en cada ítem (p. 269).

Interpretación:

Inaceptable menos de 0.60.

Indeseable de 0.60 a 0.65.

Mínimamente aceptable entre 0.65 y 0.70.

Respetable de 0.70 a 0.80.

Buena de 0.80 a 0.90.

Muy buena de 0.90 a 1.00

Confiabilidad de los instrumentos:

Instrumento	Confiabilidad
Instrumento 1	0.87
Instrumento 2	0.91
Instrumento 3	0.88

3.7. Procedimiento

Ficha Técnica instrumento 1

Nombre del Instrumento: Evaluación del clima institucional

Autor: Elaboración propia

Año: 2019

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir el Clima Organizacional en sus dimensiones.

Población: 38 docentes

Número de ítem: 40

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Inadecuado	40	-	93
Moderado	94	-	147
Adecuado	148	-	200

Ficha Técnica instrumento 2

Nombre del Instrumento: Evaluación del desempeño docente

Autor: Ministerio de Educación

Año: 2014

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir el desempeño docente en sus 4 dominios.

Población: 38 docentes.

Número de ítem:

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Destacado	80	-	100
Satisfactorio	60	-	79
En proceso	40	-	59
Insatisfactorio	20	-	39

Ficha Técnica instrumento 3

Nombre del Instrumento: Perfil del egresado

Autor: Elaboración propia

Año: 2019

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir el aprendizaje escolar en los estudiantes egresados.

Población: 38 docentes y 95 estudiantes

Número de ítem: 10

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: Propuesta MINEDU

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Logro destacado	40	-	50
Logro esperado	30	-	49
En proceso	20	-	29
En inicio	10	-	19

3.8. Plan de Tabulación y Análisis de Datos

En el estudio de investigación realizado se desarrolló la presentación de los resultados de la estadística descriptiva, se empleó el programa Excel y para la estadística inferencial, especialmente el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de hipótesis se emplearon el programa estadístico SPSS versión 27.

Para el procesamiento, presentación y análisis de la información se utilizó las técnicas estadísticas, descriptivas e inferencial.

En este estudio se usaron los siguientes métodos de análisis de datos:

Plan de tabulación: Se realizó con la finalidad de ayudar, ordenar y agrupar los datos o resultados de los cuestionarios para su tratamiento estadístico.

Cuadros estadísticos y tablas: A través de ello se comprenda y visualice los resultados de la investigación. Se aplicó y procesó toda la información estadística donde se observará los porcentajes de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de los resultados

En el presente estudio, los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas.

4.1.1. Análisis descriptivo de la variable Clima Institucional.

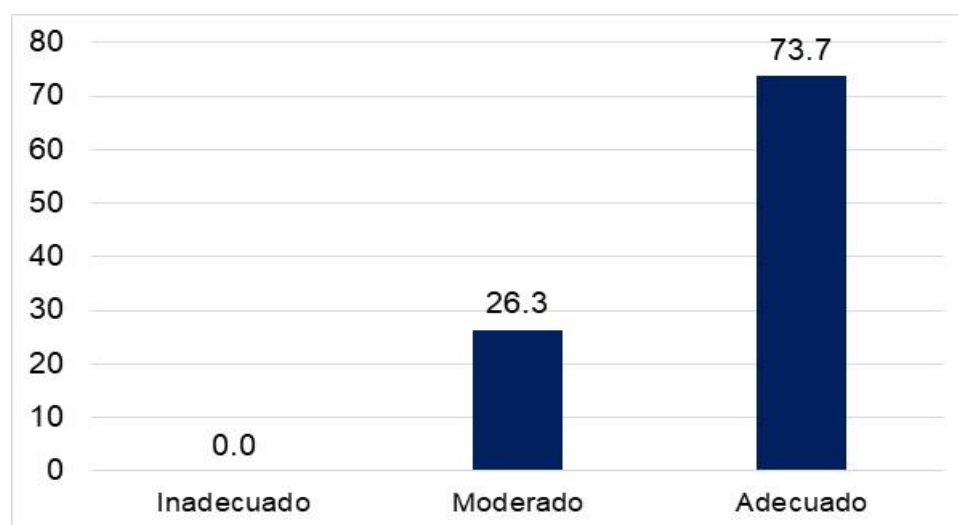
Tabla 1

Niveles del Clima Institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Moderado	5	26.3
Adecuado	15	73.7
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1 Niveles del Clima Institucional



Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 01 y gráfico 01, se puede interpretar que en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, el clima institucional es considerado moderado en el 26.3% de los encuestados y el 73.7% lo considera de un nivel adecuado.

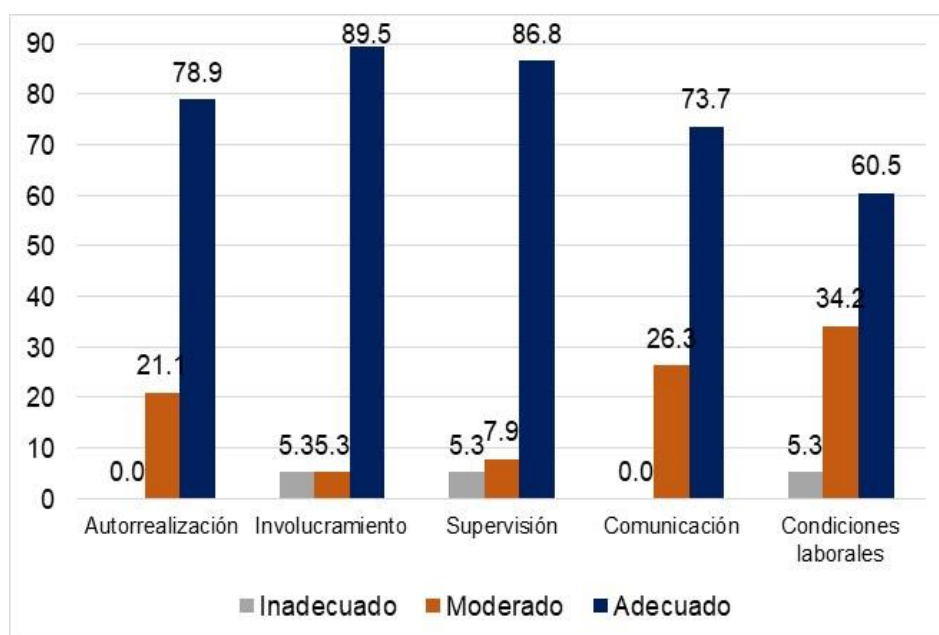
Tabla 2

Niveles del clima institucional por dimensiones.

NIVEL	Autorrealización		Involucramiento		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	0	0.0	1	5.3	1	5.3	0	0.0	1	5.3
Moderado	4	21.1	5.3	26.3	2	7.9	5	26.3	7	34.2
Adecuado	16	78.9	18	89.5	17	86.8	15	73.7	12	60.5
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2 Niveles del clima institucional por dimensiones.



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 02 y gráfico 02, se puede interpretar que en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba el clima institucional, en la dimensión autorrealización es considerado inadecuado el 0.0%, moderado en 21.1% de los encuestados y el 78.9% lo considera de un nivel adecuado. En la dimensión involucramiento es considerado inadecuado el 5.3%, moderado en el 5.3% de los encuestados y el 89.5% del total de los encuestados lo considera de un nivel adecuado. En la dimensión supervisión es considerado inadecuado el 5.3%, moderado en el 7.9% de los encuestados y el 86.8% del total de encuestados considera un nivel adecuado. En la dimensión comunicación del total de

encuestados el 0.0% considera inadecuado, el 26.3% de los encuestados considera moderado y 73.7% considera un nivel adecuado. En la dimensión condiciones laborales es considerado inadecuado el 5.3%, moderado en el 34.2% y un nivel adecuado el 60.5% del total de encuestados.

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable Desempeño Docente.

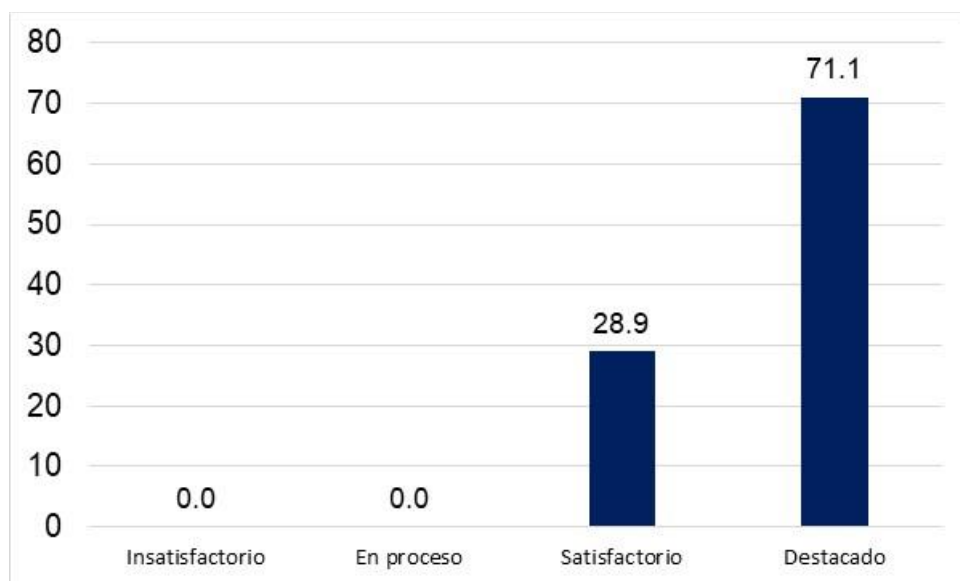
Tabla N° 3

Niveles del desempeño laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	0	0.0
En proceso	0	0.0
Satisfactorio	6	28.9
Destacado	14	71.1
Total	20	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3 Niveles del desempeño laboral.



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 03 y gráfico 03, se puede interpretar que en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba el desempeño docente es considerado insatisfactorio el 0.0%, en proceso 0.0%, satisfactorio el 28.9% de los encuestados y el 71.1% de una población 38 docentes consideran un nivel destacado.

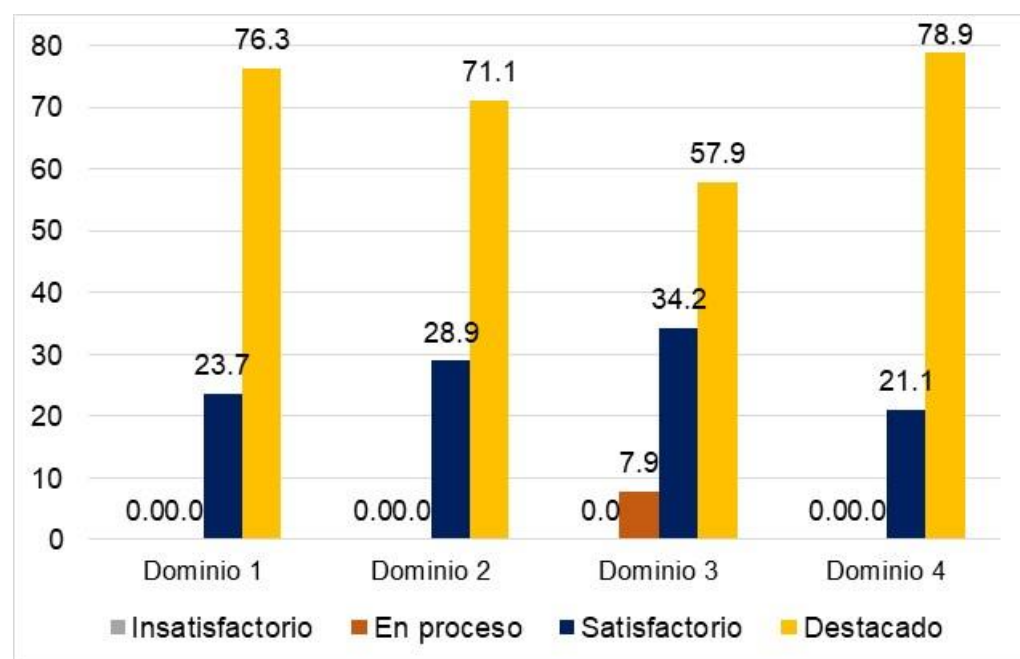
Tabla 4

Niveles de desempeño docente por dimensiones.

NIVEL	Dominio 1		Dominio 2		Dominio 3		Dominio 4	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Insatisfactorio	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
En proceso	0	0.0	0	0.0	2	7.9	0	0.0
Satisfactorio	5	23.7	6	28.9	7	34.2	4	21.1
Destacado	15	76.3	14	71.1	11	57.9	16	78.9
Total	20	100	20	100	20	100	20	100

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4 Niveles de desempeño docente por dimensiones.



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 04 y gráfico 04, se puede interpretar que en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba el desempeño docente, en la dimensión dominio 1 es considerado insatisfactorio el 0.0%, en proceso 0.0%, satisfactorio 23.7% de los encuestados y el 76.3% lo considera de un nivel destacado. En la dimensión dominio 2 es considerado insatisfactorio el 0.0%, en proceso el 0.0%, satisfactorio 28.9% de los encuestados y el 71.1% lo considera de un nivel destacado. En la dimensión dominio 3 es considerado insatisfactorio el 0.0%, en proceso 7.9%, satisfactorio 34.2% de los encuestados y el 57.9% lo considera de un nivel destacado. En la dimensión dominio 4 es considerado insatisfactorio el 0.0%, en proceso el 0.0%, Satisfactorio el 21.1% de los encuestados y el 78.9% lo considera de un nivel destacado.

4.1.3. Análisis descriptivo de la variable Aprendizaje de los estudiantes.

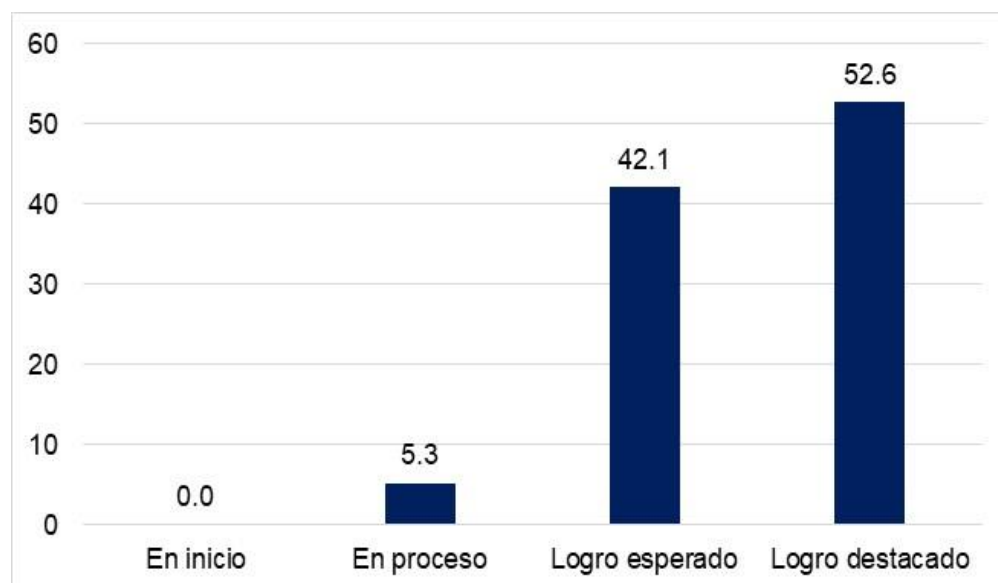
Cuadro 5

Niveles de aprendizaje del estudiante – Perfil del egresado.

NIVEL	fi	%
En inicio	0	0.0
En proceso	1	5.3
Logro esperado	8	42.1
Logro destacado	11	52.6
Total	20	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5 Niveles de aprendizaje del estudiante – Perfil del egresado.



Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 05 y gráfico 05, se puede interpretar que en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbmba el aprendizaje de los estudiantes al egresar de la IE – Perfil del egresado es considerado en inicio el 0.0%, en proceso el 5.3%, en el nivel logro esperado es 42.1% y el 52.6% lo considera de un nivel logro destacado.

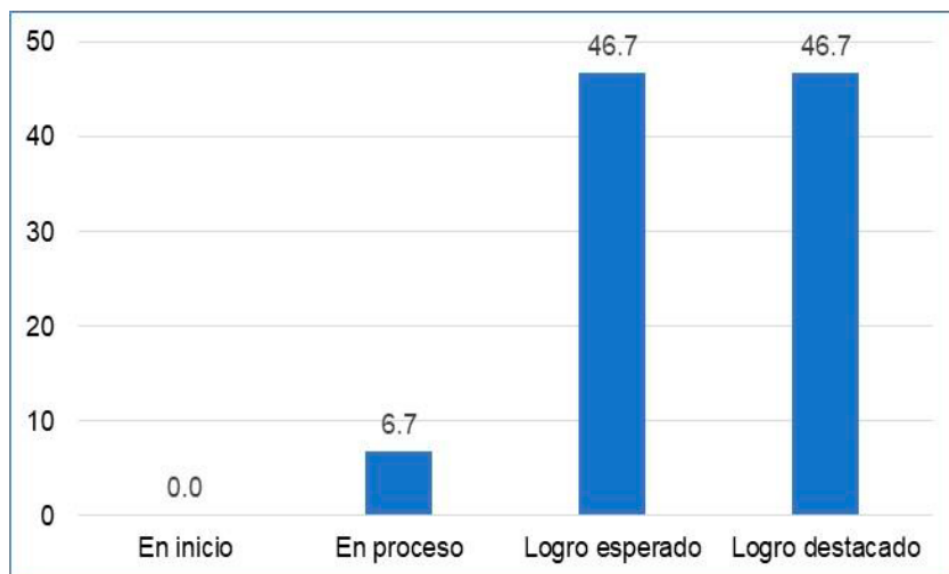
Cuadro 6

Niveles de aprendizaje del estudiante – Perfil del egresado.

NIVEL	fi	%
En inicio	0	0.0
En proceso	2	6.7
Logro esperado	14	46.7
Logro destacado	14	46.7
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6 Niveles de aprendizaje del estudiante – Perfil del egresado.



Interpretación

Aplicado la encuesta a los estudiantes del 5to grado de secundaria de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, sobre el perfil de egreso de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 06, se tiene: en el nivel 0.0%, en proceso 6.7%, en logro esperado 46.7% y en logro destacado se consideran 46.7% de los estudiantes encuestados.

4.2. Prueba de Hipótesis

La prueba de hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

H0: El clima institucional y el desempeño docente no influye en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

Hi: El clima institucional y el desempeño docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

Se identificó a la variable aprendizaje de los estudiantes como la variable de respuesta (dependiente), la cual será explicada en términos de la variable clima institucional y desempeño docente (independientes). Se hizo el análisis de la totalidad de los datos, con el objetivo de identificar características globales de los docentes seleccionados en la muestra de un total de $n=20$.

A continuación, en la tabla 07, se presenta la prueba de la razón de verosimilitud del modelo final: el modelo tiene una significancia menor a 0.05 lo que se puede concluir que en el modelo final los coeficientes del parámetro son cero, según la hipótesis nula.

Tabla 7 Nivel de Significancia.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	396,044 ^a	336	,013
Razón de verosimilitud	163,071	336	1,000
Asociación lineal por lineal	5,320	1	,021
N de casos válidos	20		

a. 374 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

Como el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.013 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 el clima institucional y el desempeño docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

Tabla 8 Coeficiente de contingencia

Medidas simétricas			
		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,955	,013
N de casos válidos		20	

Interpretación:

Como el coeficiente de contingencia es menor que 0.05 ($0.013 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05, el clima institucional y el desempeño docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

H0: El clima institucional de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019 no influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Hi: El clima institucional de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019 influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9 Nivel de Significancia

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	115,689 ^a	108	,028
Razón de verosimilitud	79,620	108	,981
Asociación lineal por lineal	,353	1	,553
N de casos válidos	20		

a. 130 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

Como el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.028 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que ha un nivel de significancia de 0.05 el clima institucional de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019 influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 10

Coeficiente de contingencia

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,868	,028
N de casos válidos		20	

Interpretación:

Como el coeficiente de contingencia es menor que 0.05 ($0.028 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que ha un nivel de significancia de 0.05, el clima institucional de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019 influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes.

H0: El desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019, no tiene un nivel satisfactorio.

Hi: El desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019, tiene un nivel satisfactorio.

Tabla 11

Nivel de Significancia

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	196,635 ^a	144	,002
Razón de verosimilitud	106,470	144	,992
Asociación lineal por lineal	1,245	1	,264
N de casos válidos	20		

a. 170 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Interpretación:

Como el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.002 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.05 el desempeño

de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019, tiene un nivel satisfactorio.

Tabla 12

Coeficiente de contingencia

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,915	,002
N de casos válidos		20	

Interpretación:

Como el coeficiente de contingencia es menor que 0.05 ($0.002 < 0.05$) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, luego podemos concluir que ha un nivel de significancia de 0.05, el desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019, tiene un nivel satisfactorio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contrastación con los Referentes Bibliográficos

Los hallazgos encontrados demuestran que los resultados están en correspondencia con Bazan (2018), en su tesis La influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje escolar en las II.EE. de San Pedro de Carabayllo en el 2015; colige que el clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje escolar, pues la variable dependiente aprendizaje escolar es explicado por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.

Coincidimos con los resultados llevados a cabo por Panduro (2018), en su estudio de investigación relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la IEl Hermilio Valdizan, que existe conexión entre clima organizacional y el desempeño docente en un nivel correlación MUY BUENA.

Los resultados indican que las relaciones entre de conducción del equipo de líderes pedagógicos, docentes, padres y estudiantes, son elementos clave del clima institucional. Además, muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional.

5.2. Contrastación de la Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis

Los resultados estadísticos en relación a la hipótesis general, un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, el modelo predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, la variable dependiente, aprendizaje de los estudiantes es explicada en un nivel de significancia del 0.013 por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.

Los resultados estadísticos en relación a la hipótesis específica 1, un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, el modelo predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, la variable dependiente, influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes es explicada por las variables independientes clima institucional y desempeño docente en un nivel de significancia del 0.028 a través de la prueba estadística Chi-cuadrado

En relación a la hipótesis específica 2, los resultados indican un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, pues el modelo predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, la variable independiente desempeño docente tiene un nivel de mayor a satisfactorio lo cual indica el nivel de significancia del 0.002 realizada a través de la prueba estadística Chi-cuadrado.

Se observa que 73.3% docentes consideran que el clima institucional está en un nivel adecuado; en la autorrealización personal y profesional el 78.9% de los encuestados considera que tienen un nivel adecuado; en el involucramiento en compromisos con la institución el 89.5% se involucra en un nivel destacado; en la supervisión del monitoreo, acompañamiento y desempeño el 86.8% menciona que tienen un nivel adecuado; en cuanto a la dimensión comunicación en sus diferentes niveles e información pertinente el 73.7% de los docentes menciona que se tiene un nivel adecuado y en la dimensión condiciones laborales como reconocimiento y cumplimiento el 60.5% menciona que se tiene un nivel adecuado.

Los resultados indican que el desempeño docente en la enseñanza aprendizaje es calificado como destacado en un 71.1% como se puede evidenciar en el gráfico 3; en el dominio 1 el 76.3% de los

docentes encuestados se preparan para el aprendizaje de los estudiantes en un nivel destacado, el 71.1% en el dominio 2 tienen un nivel satisfactorio en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; el 57.9% de los encuestados referente al dominio 3 participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en un nivel satisfactorio y el 78.9% de los docentes encuestados en el dominio 4 sobre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente tiene un nivel de logro destacado como se puede evidenciar en el gráfico 4.

Además, en el gráfico 5, el 52.6% manifiesta que el perfil de los egresados está en un nivel de logro destacado; el 42.2% de los docentes encuestados menciona que el perfil de los egresados está en un nivel de logro esperado, el 5.29% menciona que tienen un nivel en proceso y el 0.0% precisa que tienen un nivel en proceso. Por tanto, existe relación entre las variables de estudio.

Así mismo en el gráfico 6, el 46.7% de los estudiantes del 5to grado de educación secundaria manifiestan que el perfil de los egresados está en un nivel de logro destacado; el 46.7% menciona que el perfil de los egresados está en un nivel de logro esperado, 6.7% menciona que están en proceso y el 0.0% precisa que tiene un nivel en inicio. Por tanto, existe relación entre las variables de estudio.

De los resultados obtenidos se concluye que el clima institucional y el desempeño docente influyen directamente en el aprendizaje de los estudiantes del nivel secundaria de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.

5.3. Aporte Científico de la Investigación

El aporte final de la investigación es en el ámbito del liderazgo y gestión en la comunidad educativa tanto para los líderes pedagógicos y docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba distrito de Amarilis.

Consideramos muy necesario capacitar permanentemente sobre las habilidades blandas, liderazgo directivo y el trabajo en equipos; se tiene conocimiento que si lo mencionado anteriormente no se desarrolla, repercutirá de manera negativa en la gestión de las comunidades educativas.

En esta nueva era del enfoque por competencias, donde se evalúa las competencias es necesario que los líderes pedagógicos y docentes deben de actualizarse y empoderarse en la evaluación formativa, con la finalidad de mejorar su desempeño docente y lograra aprendizajes satisfactorios en los catecúmenos.

CONCLUSIONES

Teniendo presente los hallazgos que se vislumbraron a raíz de la investigación, se concluye de la siguiente manera:

Primero.- El clima institucional y el desempeño en el trabajo del docente influyen en el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba de Paucarbamba, de acuerdo al nivel de significancia y coeficiente de contingencia del 0.013, el 52.6% de los encuestados de la variable dependiente aprendizaje de los estudiantes precisa que el perfil de los egresados es destacado y explicada por el 73.7% por la variable independiente clima institucional obteniendo un nivel adecuado y el 71.1% por la variable independiente desempeño docente obteniendo un nivel destacado.

Segundo.- El clima institucional influye directamente en el aprendizaje de los catecúmenos de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, de acuerdo al nivel de significancia y coeficiente de contingencia del 0.028, así mismo que existe una relación directa y muy significativa en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba. Los maestros que participaron en el estudio hacen referencia de la importancia para el logro de aprendizajes de los estudiantes.

Tercero.- Se pudo determinar que el nivel de desempeño de los docentes que la laboran en la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba es satisfactorio en un 28.9% y un 71.1% en un nivel destacado, teniendo una correlación muy significativa entre las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes con un 76.3%, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un 71.1% y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un 78.9% dichos resultados están en el nivel destacado. Mientras la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se evidencia en el nivel destacado el 57.9%. por lo tanto, los dominios 1, 2 y 4 influyen significativa en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba.

Cuarto.- Finalmente se ha demostrado que hay una influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba, con un nivel promedio de 65.8% y de acuerdo a la prueba de hipótesis Chi-cuadrado que el nivel de significancia es de 0.002 por lo tanto establecemos un nivel de correlación muy buena.

SUGERENCIAS

1. Al personal directivo, las actuaciones y capacitaciones deben formar parte del Proyecto Educativo Institucional y más aún cuando se trata del clima escolar positivo y de seguro habrá mayor compromiso de parte de los miembros de la comunidad educativa.
2. Los aspectos emocionales son muy diferentes en cada unos de los integrantes de la comunidad educativa y deben de ser tratados por especialistas dentro de la institución educativa.
3. Los docentes deben de estar preparados para realizar sesiones más efectivas y activas, además de utilizar criterios de evaluación bien definidas.
4. El aspecto de reconocimiento juega un papel importante en la práctica docente. Las políticas en las comunidades educativas respecto a este aspecto deben de estar contempladas en los instrumentos de gestión.
5. A nivel de la UGEL Huánuco, se sugiere realizar capacitaciones continuas e innovadoras en cuanto a la labor educativa, planificación y habilidades metodológicas efectivas, con el fin de vigorizar las

competencias de los catecúmenos; y lograr aprendizajes significativos para obtener resultados esperado y destacado como indica el perfil de egreso.

6. Para los padres y/o curadores conversar en casa sobre las condiciones necesarias de un buen clima en el hogar y que sea llevado a la comunidad educativa con la finalidad de mejorar los aspectos actitudinales y de mejora en los niveles de aprendizaje de sus hijos e hijas.

BIBLIOGRAFÍA

- Bazan, H. (2018). ***El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo***: Lima Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). ***Introducción a la teoría de las Relaciones Humanas***. México DF: Mc Graw Hill.
- Creswell, J. W. (2009). ***Diseño de la investigación. Método cualitativo, cuantitativo y mixta***. Londres: Sage Publications.
- EDUCAN. (2017). ***Participación y Clima Institucional: Para una organización escolar efectiva***. Lima Perú: Ministerio de Educación.
- EDUCAN. (2017). ***Orientaciones, protocolos e instrumentos***. Lima Perú: Ministerio de Educación.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). ***Metodología de la investigación***. México DF: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018). ***Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta***. México DF: McGraw-Hill.
- Medina, C. (2018) ***Liderazgo y el clima institucional en las instituciones educativas públicas de Cotahuasi***: Arequipa Perú: Universidad San Agustín de Arequipa.

- Ministerio de Educación. (2014). **Marco del Buen Desempeño Docente**.
Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2014). **Protocolo de acompañamiento Pedagógico**. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2014). **Fascículo de gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes**. Lima Perú: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2016). **Currículo Nacional de Educación Básica**.
Lima Perú.
- Ministerio de Educación. (2016). **Guía para la formulación del Plan de Monitoreo**. Lima Perú.
- Ministerio de Educación. (2017). **Rubricas de Observación en el Aula para la Evaluación de Desempeño Docente**. Lima Perú:
- Ministerio de Educación (2019). **Norma que establece las disposiciones para el desarrollo del acompañamiento pedagógico en la educación básica 2019** Lima Perú.
- Ortíz, N. (2017). **Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “Maestro Victor Raul Haya de la Torre”** de San Juan de Lurigancho: Lima Perú: Universidad César Vallejo.
- Panduro, María. (2018). **Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”** Huánuco Perú: Universidad de Huánuco.
- SINEACE (2016) **Estándares de Aprendizaje como Mapas de Progreso: Elaboración y desafíos** para el Perú. Lima Perú: SINEACE.

Tamayo y Tamayo, M. (2008). ***El proceso de investigación científica.***

México DF: Limusa.

Valle, D. (2012). ***Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior.*** Universidad de Oriente.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE COMO FACTORES DE INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CÉSAR VALLEJO” DE PAUCARBAMBA – AMARILIS 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLÓGICA	POBLACIÓN
<p>Problema general ¿Determinar cuál es el nivel de influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de influencia del clima institucional en el aprendizaje de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019? • ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de 	<p>Objetivo general Determinar el nivel de influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer el nivel de influencia del clima institucional en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019. • Identificar el nivel de desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019. 	<p>Hipótesis General El clima institucional y el desempeño docente influye en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El clima institucional de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019 influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes. • El desempeño de los docentes que laboran en la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019, tiene un nivel satisfactorio. • El clima institucional y el desempeño docente influyen 	<p>Variable Independiente 1: Clima institucional.</p> <p>Variable Independiente 2: Desempeño docente.</p> <p>Variable Dependiente: Aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p>Nivel de Investigación: Explicativo.</p> <p>Tipo de Investigación. Básica.</p> <p>Método de Investigación. Enfoque cuantitativo.</p> <p>Diseño de la Investigación. No experimental – transversal correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> n → O1 n → O2 O1 ↔ r ↔ O2 </pre> </div>	<p>Población. 38 docentes de la Institución Educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis Huánuco 2019.</p> <p>Muestra. La muestra está constituida por 20 docentes y 30 estudiantes del 5to grado de secundaria.</p> <p>Técnica. Encuesta.</p> <p>Instrumento. Cuestionario de clima institucional y desempeño docente.</p>

<p>Paucarbamba – Amarilis 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Evaluar cuál es el nivel de influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019. 	<p>significativamente en el aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa “César Vallejo” de Paucarbamba – Amarilis 2019.</p>		<p>En donde: n = Muestra. O₁ = Medición de la V1 O₂ = Medición de la V2 r = Correlación entre dichas variables.</p>	<p>Cuestionario de aprendizaje.</p> <p>Tratamiento. Estadística.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VADIZÁN"

FACULTAD DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE

La información se utilizará para desarrollar un proyecto de investigación sobre El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa "César Vallejo" de Paucarbamba – Amarilis 2019.

INSTRUCCIONES:

Esta encuesta tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Cada encuesta consta de un conjunto de proposiciones. Cada ítem tiene 5 opciones. Marca con un aspa (X) la respuesta que se aproxima a tu forma de pensar y percibir.

Nunca = 1 casi nunca = 2 a veces = 3
Casi siempre = 4 Siempre = 5

Nº	Indicador	Item	Escala				
			1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN							
1	Desarrollo personal.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
3		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
4		La institución promueve el desarrollo personal.					
5	Desarrollo profesional.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
6		El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
7		Existe apertura para innovar en el trabajo que realiza.					
8		Los directivos promueven la capacidad que se necesita y la preparación para las funciones del cargo.					
9		Se promueve la generación de las ideas creativas e innovadoras.					
10		Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
11		La IE es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO.							
12	Compromiso	Se siente comprometido con el éxito de la institución.					
13		Se participa para definir los objetivos y las metas.					
14		El personal está comprometido con la IE.					
15		En la IE se trabaja por metas y objetivos.					
16	Valores	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

17		En las comisiones de trabajo, existe una relación armoniosa.					
18		Los servicios que brinda la IE, son motivo de orgullo del personal.					
19		Hay clara visión, misión y valores en la institución.					
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN.							
20	Desempeño laboral	En al IE, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
21		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
22		Se valoran los altos niveles de desempeño laboral.					
23		Los objetivos institucionales están claramente definidos.					
24	Monitoreo y acompañamiento	El Director brinda asesoramiento para superar los obstáculos que se presentan en los aspectos institucionales.					
25		Se dispone de un sistema para el seguimiento y el control de las actividades.					
26		Existe un trato justo en la IE entre el personal Jerárquico, docente y administrativos.					
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN.							
27	Niveles de comunicación.	En la IE, la información fluye adecuadamente.					
28		La interacción con personas de mayor jerarquía es horizontal.					
29		En la institución se resuelven los problemas apoyándose unos a otros de manera democrática.					
30		La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
31	Información pertinente.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32		Existen normas y procedimientos como guías para el trabajo asignado.					
33		Se conocen los avances en otras áreas de la IE.					
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES.							
34	Reconocimiento.	El Director reconoce el éxito de sus empleados.					
35		Se reconocen los logros en el trabajo.					
36		La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
37	Cumplimiento.	Los objetivos institucionales se logran.					
38		El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo integrado.					
39		La administración de los recursos es participativa.					
40		Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					

¡Muchas gracias por su apreciada colaboración!



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

ENCUESTA AL PERSONAL DOCENTE

La información se utilizará para desarrollar un proyecto de investigación sobre El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa "César Vallejo" de Paucarbamba – Amarilis 2019.

INSTRUCCIONES:

Esta encuesta es ANÓNIMA le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación. Cada ítem tiene 5 opciones. Marca con un aspa (X) la respuesta que se aproxima a tu forma de pensar y percibir.

Nunca = 1 casi nunca = 2 a veces = 3
Casi siempre = 4 Siempre = 5

Nº	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.					
01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
03	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
04	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
05	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
	Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.					
06	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
07	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
08	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					

09	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
12	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.						
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.						
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

¡Muchas gracias por su apreciada colaboración!

**CUESTIONARIO DEL PERFIL DEL EGRESADO**

PERSONAL DOCENTE

La información se utilizará para desarrollar un proyecto de investigación sobre El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa "César Vallejo" de Paucarbamba – Amarilis 2019.

El presente instrumento tiene el propósito de obtener información sobre el nivel de aprendizaje logrado de los estudiantes. A continuación, se marcará la alternativa que se considere conveniente, colocando una X sobre el recuadro elegido.

Previo al inicio = 1 En inicio = 2
En proceso = 3 Logrado = 4

Nº	Ítem	Escala			
		1	2	3	4
01	El estudiante se reconoce como persona valiosa y se identifica con su cultura en diferentes contextos.				
02	El estudiante propicia la vida en democracia a partir del reconocimiento de sus derechos y deberes y de la comprensión de los procesos históricos y sociales de nuestro país y del mundo.				
03	El estudiante practica una vida activa y saludable para su bienestar, cuida su cuerpo e interactúa respetuosamente en la práctica de distintas actividades físicas, cotidianas o deportivas.				
04	El estudiante aprecia manifestaciones artístico-culturales para comprender el aporte del arte a la cultura y a la sociedad, y crea proyectos artísticos utilizando los diversos lenguajes del arte para comunicar sus ideas a otros.				
05	El estudiante indaga y comprende el mundo natural y artificial utilizando conocimientos científicos en diálogo con saberes locales para mejorar la calidad de vida y cuidando la naturaleza.				
06	El estudiante interpreta la realidad y toma decisiones a partir de conocimientos matemáticos que aporten a su contexto.				
07	El estudiante gestiona proyectos de emprendimiento económico o social de manera ética, que le permiten articularse con el mundo del trabajo y con el desarrollo social, económico y ambiental del entorno.				
08	El estudiante aprovecha responsablemente las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para interactuar con la información, gestionar su comunicación y aprendizaje.				
09	El estudiante desarrolla procesos autónomos de aprendizaje en forma permanente para la mejora continua de su proceso de aprendizaje y de sus resultados.				
10	El estudiante comprende y aprecia la dimensión espiritual y religiosa en la vida de las personas y de las sociedades.				

¡Muchas gracias por su apreciada colaboración!



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Facultad de Ciencias de la Educación a los VEINTICINCO días del mes de OCTUBRE del año dos mil veintidós, 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 N° 2074-2022-UNHEVAL-FCE/D de fecha 20 de octubre del año dos mil veintidós:

Dr. Amancio ROJAS COTRINA	PRESIDENTE
Dra. Doris GUZMAN SOTO	SECRETARIO
Dr. Arturo LUCAS CABELLO	VOCAL
Dr. Agustín ROJAS FLORES	ACCESITARIO

Con el asesoramiento del Mg. Teófilo Miguel PINEDA CLAUDIO; el (la) aspirante a optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación con Mención en **Andragogía**; Sr(a): **Johon Ronald GARCÍA ANAYA** procedió a sustentar su Tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE COMO FACTORES DE INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" DE PAUCARBAMBA-AMARILIS 2019**, inició el proceso de sustentación a las 13:00 horas y concluyó a las 14:30 horas.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del jurado procedió a la evaluación del aspirante, teniendo presentes los criterios siguientes:

- | | |
|------------------------------------|-------|
| 1. Presentación | (0-2) |
| 2. Exposición | (0-3) |
| 3. Dominio del tema | (0-5) |
| 4. Aportes y originalidad | (0-3) |
| 5. Defensa de la tesis | (0-5) |
| 6. Dicción y dominio del escenario | (0-2) |

Observaciones:


.....

.....

.....

Quedando el/la aspirante con la nota de:Dieciséis.....(16), por lo que se declara.....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 N° 02025628



 SECRETARIO
 DNI N° 92415397



 VOCAL
 DNI N° 724720418



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN-HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

RESOLUCIÓN N° 2025-2019-UNHEVAL-FCE/D

Cayhuayna, 10 de diciembre de 2019.

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 052-2016-UNHEVAL/CEU recibido el 02.SET.2016 se Proclama y Acredita a partir del 02 de setiembre del 2016 al 01 de setiembre del 2020, la elección del Dr. ANDRÉS AVELINO CÁMARA ACERO como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación;

Que, mediante Oficio N° 1349-2019-UNHEVAL-FCE-UPSA/D, recibido el 04/12/19, el Director de la Unidad de Producción y Servicios Académicos, remite el Oficio N° 1026-2019-UNHEVAL-FCE-PSE/CA y la solicitud del estudiante **Johon Ronald GARCIA ANAYA** con **Mención en Andragogía**, quien solicita designación de asesor y propone al **Mg. Teófilo Miguel PINEDA CLAUDIO** de la tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE COMO FACTORES DE INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" DE PAUCARBAMBA-AMARILIS 2019**;

Que de acuerdo al Art. 10° del Reglamento de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, es pertinente atender lo solicitado por el estudiante **Johon Ronald GARCIA ANAYA**, con **Mención en Educación Inicial**, con lo cual inician su trámite para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional;

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

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al **Mg. Teófilo Miguel PINEDA CLAUDIO**, como Asesor de Tesis titulada: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE COMO FACTORES DE INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" DE PAUCARBAMBA-AMARILIS 2019**, presentada por el estudiante **Johon Ronald GARCIA ANAYA** del Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación con **Mención en Andragogía**, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DAR A CONOCER** la presente resolución al interesado para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



Dr. Andrés Avelino Cámara Acero
Decano

C.c.-
Asesor/Interesado/Archivo



CONSTANCIA N°0037-2021-UNHHEVAL-FCE/UI

CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD

LA DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN:

Hace constar que:

- Johon Ronald GARCÍA ANAYA

Autor del borrador de la tesis, titulado:

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE COMO FACTORES DE INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CESAR VALLEJO” DE PAUCARBAMBA – AMARILIS 2019. Programa de Segunda Especialidad Profesional en Educación con mención en Andragogía.

Han obtenido, un reporte de similitud general del **20%/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, 27 de noviembre de 2021



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



INFORME DE TESIS 2021 (1).pdf

27 nov 2021

9453 palabras/52407 caracteres

JOHON RONALD GARCIA ANAYA

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE COMO FACTORES DE INFLUENCIA ...

Resumen de fuentes

20%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	5%
2	repositorio.udh.edu.pe INTERNET	2%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07 TRABAJOS ENTREGADOS	1%
4	pt.slideshare.net INTERNET	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe INTERNET	1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04 TRABAJOS ENTREGADOS	1%
7	1library.co INTERNET	<1%
8	blog.vicensvives.com INTERNET	<1%
9	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	<1%
10	repositorio.une.edu.pe INTERNET	<1%
11	bibliotecas.unsa.edu.pe INTERNET	<1%
12	www.randstad.es INTERNET	<1%
13	repositorio.uncp.edu.pe INTERNET	<1%
14	repositorio.upn.edu.pe INTERNET	<1%
15	repositorio.uladech.edu.pe INTERNET	<1%
16	repositorio.unsa.edu.pe INTERNET	<1%
17	repositorio.uss.edu.pe INTERNET	<1%
18	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2021-10-07 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
19	issuu.com INTERNET	<1%
20	repositorio.ute.edu.ec INTERNET	<1%
21	repositorio.uta.edu.ec INTERNET	<1%
22	repositorio.ujcm.edu.pe INTERNET	<1%
23	www.gestiopolis.com INTERNET	<1%
24	docplayer.es INTERNET	<1%
25	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-09 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
26	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2016-05-18 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%

27	Universidad Cesar Vallejo on 2016-02-28 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
28	UNIACC on 2006-09-11 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
29	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-26 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
30	diu.unheval.edu.pe INTERNET	<1%
31	www.slideshare.net 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



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado
----------	--	----------------------	---	-----------	----------	--	-----------

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Nombre del programa	ANDRAGOGÍA
Título que Otorga	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ANDRAGOGÍA

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	
Grado que otorga	

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	GARCIA ANAYA, JOHON RONALD								
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	962575656	
Nro. de Documento:	41208249				Correo Electrónico:				jgarcia_net@hotmail.com

Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:				

Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:		
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:				

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	PINEDO CLAUDIO, TEÓFILO MIGUEL			ORCID ID:	0001-5183-269X			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	22516259

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	Dr. ROJAS COTRINA, AMANCIO RICARDO
Secretario:	Dra. GUZMAN SOTO, DORIS GIOCONDA
Vocal:	Dr. LUCAS CABELLO, ARTURO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)
a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE COMO FACTORES DE INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CÉSAR VALLEJO" DE PAUCARBAMBA – AMARILIS 2019

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ANDRAGOGÍA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.
6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo	Tesis Formato Patente de Invención
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)	
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CLIMA	DESEMPEÑO	APRENDIZAJE	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)	
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):

SI		NO	X
----	--	----	---

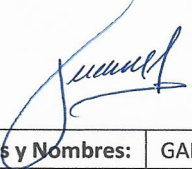

Información de la Agencia Patrocinadora:

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	GARCIA ANAYA JOHON RONALD	Huella Digital
DNI:	41208249	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 10/01/2023		