

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa
República Bolivariana de Venezuela - Ayacucho, 2019**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR

Bach. Litman LEON PILLPA

ASESORA

Dra. Delia AYALA ESQUIVEL

AYACUCHO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho aprecio y sinceridad, en especial a mi madre, quien es la fuente de mi inspiración para lograr mis objetivos trazados.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por brindarme la oportunidad de proseguir mis estudios y contribuir en mi superación profesional.

A los maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por su permanente apoyo y contribución en el fortalecimiento del espíritu universitario.

A la asesora de la tesis Dra. Delia Ayala Esquivel, por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, por su colaboración en el desarrollo de la presente investigación.

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de anexos	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	10
Capítulo I Planteamiento del problema.....	11
1.1. Descripción de la situación problemática	11
1.2. 1.2. Formulación de problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
1.3. Objetivos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación	13
1.4.1. Justificación teórica	13
1.4.2. Justificación práctica	14
1.4.3. Justificación metodológica.....	14
Capítulo II Marco teórico	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. A nivel internacional	15
2.1.2. A nivel nacional	16
2.1.3. A nivel local	17
2.2. 2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Clima institucional.....	18
2.2.1.1. Tipos de clima institucional.....	19
2.2.1.2. Niveles de clima institucional	20
2.2.1.3. Dimensiones del clima institucional	20
2.2.2. Desempeño docente	22
2.2.2.1. Fundamentos teóricos del desempeño docente	23
2.2.2.2. Funciones del docente	23
2.2.2.3. Dimensiones de desempeño docente.....	24
2.3. Bases conceptuales.....	26

Capítulo III Metodología	27
3.1. Formulación de hipótesis.....	27
3.1.1. Hipótesis general.....	27
3.1.2. Hipótesis específicas.....	27
3.2. Variables	27
3.3. Operacionalización de variables	28
3.4. Tipo y nivel de investigación	29
3.5. Método	29
3.6. Diseño de investigación.....	29
3.7. Población y muestra	30
3.7.1. Población	30
3.7.2. Muestra	30
3.8. Técnicas e instrumentos.....	31
3.8.1. Técnica.....	31
3.8.2. Instrumento	31
3.9. Validez y confiabilidad	31
3.9.1. Validez	31
3.9.2. Confiabilidad.....	32
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	33
3.11. Aspectos éticos.....	33
Capítulo IV Resultados y discusión	34
4.1. A nivel descriptivo.....	34
4.2. A nivel inferencial	36
4.2.1. Prueba de hipótesis general	36
4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica	37
4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica	38
4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica	38
4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica	39
4.3. Discusión.....	40
Conclusiones.....	42
Recomendaciones.....	43
Referencias bibliográficas	44
Anexos	48

Índice de tablas

Tabla 1	Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho	34
Tabla 2	Comunicación y desempeño docente en la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho	34
Tabla 3	Motivación y desempeño docente en la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho	35
Tabla 4	La confianza y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho	35
Tabla 5	La participación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho	36
Tabla 6	Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima institucional y desempeño docente.....	37
Tabla 7	Prueba de correlación e hipótesis de las variables comunicación y desempeño docente	37
Tabla 8	Prueba de correlación e hipótesis de las variables motivación y desempeño docente	38
Tabla 9	Prueba de correlación e hipótesis de las variables confianza y desempeño docente	39
Tabla 10	Prueba de correlación e hipótesis de las variables participación y desempeño docente	40

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	49
Anexo 2 Instrumento 01	51
Anexo 3 Instrumento 02	53
Anexo 4 Validación de los instrumentos	55
Anexo 5 Autorización para la aplicación de los instrumentos.....	59
Anexo 6 Prueba de confiabilidad de los instrumentos 01.....	61
Anexo 7 Prueba de confiabilidad de los instrumentos 02.....	63

Resumen

La investigación titulada *Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019*, se desarrolló con la finalidad de establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa precisada. El diseño a través del cual se realizó el trabajo de investigación es el correlacional. Para la obtención de la información se utilizaron dos cuestionarios, una sobre el clima institucional y otra sobre el desempeño docente. La prueba estadística utilizada fue Taub de Kendall con el que se comprobó las hipótesis formuladas. Como consecuencia de la investigación se concluye que no existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019, ($T_b = -0,183$; $p = 0,364 > 0,05$).

Palabras clave: Clima institucional / desempeño docente.

Abstract

The research entitled Institutional climate and teaching performance of the Bolivarian Republic of Venezuela-Ayacucho Educational Institution, 2019, was developed in order to establish the relationship between the institutional climate and teaching performance in the specified educational institution. The design through which the research work was carried out is the correlational one. To obtain the information, two questionnaires were used, one on the institutional climate and the other on teacher performance. The statistical test used was Kendall's Tau with which the hypotheses formulated were checked. As a consequence of the research, it is concluded that there is a not significant relationship between the institutional climate and the teaching performance in the educational institution República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019, ($T_b = -0.183$; $p = 0.364 > 0.05$).

Key words: *Institutional climate / teacher performance.*

Introducción

Fox (1973) afirma que, el clima de una institución educativa es el efecto del tipo de una programación de lo que se utiliza en los procesos, de los contextos ambientales que determinan la institución educativa como una organización y como una asociación de estudiantes. El clima es un elemento crítico que implica en la salud y la eficacia de la institución educativa. Por ello, es importante mencionar que una institución educativa esté involucrada como un sistema social, en el que los protagonistas son los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado, Montalvo (2011) indica que el desempeño docente comprende entre otros aspectos la actividad económica que desarrolla, el servicio público que ofrece, la importancia y trascendencia de esta labor vinculada al desarrollo social y de la humanidad. Pero también es necesario distinguir la calificación de este desempeño así como la calidad profesional que se espera de ellos.

La presente investigación se estructuró en los siguientes capítulos:

Capítulo I. Delimitación del problema. Se presenta la descripción de la realidad problemática, el problema de investigación, los objetivos y la justificación.

Capítulo II. Marco teórico. Se desarrolla el soporte teórico de la investigación, se describen los antecedentes relacionados con las variables en estudio, el diseño teórico que sustenta la investigación, y las bases conceptuales de los términos más utilizados en la investigación.

Capítulo III. Metodología. Se precisa el tipo y nivel de investigación, el diseño, la población y muestra en la que se concreta, las técnicas e instrumentos utilizadas en la recopilación de datos y los aspectos éticos que posibilitan la presentación de un trabajo de investigación original.

Capítulo IV. Se presentan los resultados obtenidos durante la investigación, que se organizan en tres aspectos importantes. La primera permite presentar los resultados descriptivos mediante tablas porcentuales sobre las variables y dimensiones en estudio. En la segunda parte, se presentan los resultados a nivel inferencial, que permite observar los valores obtenidos respecto al nivel de correlación y la prueba de hipótesis. En la tercera parte, se presenta la discusión de los resultados, en el que se analizan los resultados obtenidos de manera contrastiva.

En consecuencia, los resultados hallados permiten afirmar que la investigación contribuirá en la solución del problema en base a los resultados obtenidos sobre las variables clima institucional y desempeño docente.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la situación problemática

El trabajo del docente en tiempos de un mundo globalizado requiere de un manejo equilibrado del clima institucional, de ahí que se considere indispensable, en los directivos de las instituciones educativas, el desarrollo de capacidades gerenciales, liderazgo y competencias comunicacionales. Esto debido a que los directivos tienen un papel determinante en la conducción de una institución educativa, puesto que son considerados como elemento estratégico y clave para la gestión de calidad y lograr que las instituciones educativas se constituyan en una institución en el que prima el trabajo cooperativo y que permita constituirse al desempeño docente como elemento fundamental en el desarrollo de la educación, así como el óptimo rendimiento de cada estudiante. No se debe dejar de lado lo que Chiavenato (2006) plantea que, “una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual” (p.36).

Para Rivera (2008), el clima institucional “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.40). Por consiguiente, el clima institucional es una herramienta esencial para optimizar el desempeño laboral de las personas desde diferentes contextos, porque ello contribuirá a la mejora de la calidad educativa que se brinda. En lo que concierne al contexto educativo, los directivos deben liderar y generar cambios, a través de un compromiso institucional que involucre a todos los docentes, dejando de lado las labores eminentemente administrativas y en algunos casos actitudes punitivas que solo buscan encontrar culpables o responsables frente a un problema y sancionarlos.

En los últimos años, la educación en el Perú ha sufrido grandes cambios, que ha traído como consecuencia que el docente esté más preparado y actualizado en el desempeño

de sus funciones, adoptando conductas que le son propias en diferentes situaciones y campos para su mejor desenvolvimiento en la práctica de enseñanza y aprendizaje.

En ese sentido, cobra mucha importancia la presente investigación debido a que en muchas instituciones educativas de nuestra región se observa que los directores hacen poco por la mejora de la calidad del clima institucional y el buen desempeño docente. En contraparte, se observan actitudes que llevan al rompimiento de la unidad institucional. Esto se confirma con acciones poco éticas y el manejo de grupos allegados a una determinada gestión y quienes se ven como los más favorecidos con diversas acciones en comparación con aquellos que no son parte del grupo que lidera.

La problemática expuesta no es ajena a la institución educativa República Bolivariana de Venezuela, en ella se observan actitudes de las autoridades que no promueven el logro de un clima institucional adecuado que permita un buen desempeño docente. Esta situación se explica por la falta de un estilo de liderazgo adecuado que permita la cohesión entre docentes de la institución. Esta problemática se hace visible cuando se observa la presencia de grupos de docentes allegados a la gestión y quiénes son los más favorecidos con muchos privilegios que devienen de la gestión. Estas acciones no son modelos de conducta que motiven y estimulen el buen desempeño docente. En este contexto, el desempeño docente no es de lo óptimo, la mayoría de los maestros cumplen sus actividades solo por compromiso funcional, por lo que no se observa identificación con la institución educativa donde labora. Al respecto, Díaz (2009) sostiene que el desempeño docente se encuentra directamente relacionado con “Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16); sin embargo, este aspecto no es tomado en cuenta por la plana directiva de la institución educativa mencionada. Es más, esta situación se complica marcadamente con el debilitamiento de las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos y comunidad, porque no es de lo óptimo, situación que repercute en el desempeño docente y la calidad de la educación que se brinda.

De proseguir estos problemas se tendrán directivos y docentes con actitudes conformistas, egoístas, individualistas, rutinarios, jefes. En consecuencia, el desempeño de los docentes será con severas limitaciones y niveles cualitativos y cuantitativos limitados con efectos lamentables, irradiado en el rendimiento académico de los alumnos. En resumidas cuentas, el clima institucional será opuesto con pugnas personales y con una labor administrativa tradicional, improvisada, sin innovación, que en perspectiva no cumpliría con su rol fundamental.

Por consiguiente, la presente investigación se desarrolla con la finalidad de conocer desde un punto de vista investigativo, la relación que existe entre las variables clima institucional y desempeño docente que permita tomar las adecuadas determinaciones para la mejora de la calidad educativa.

1.2. 1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima institucional y desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la **comunicación y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019?

¿Cómo se relaciona la **motivación y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019?

¿Cómo se relaciona la **confianza y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019?

¿Cómo se relaciona la **participación y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

Definir la relación entre la **comunicación y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Interpretar la relación entre la **motivación y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Examinar la relación entre la **confianza y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Demostrar la relación entre la **participación y desempeño docente** de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Esta investigación se justifica teóricamente debido a que permite conocer y profundizar las concepciones teóricas acerca del clima institucional y el desempeño docente. En relación con el clima institucional, el MINEDU (2017), señala que es una “Percepción que tienen los miembros de la institución educativa, respecto de las condiciones en las

que se desenvuelve ésta, y que se deriva del tipo de interacciones sociales y de las características” (p.12). Por ello, el clima institucional es el contexto generado en una institución educativa a partir de las experiencias cotidianas de la comunidad educativa, que permite una calidad de interacción entre los miembros de la comunidad educativa. Por otro lado, respecto al desempeño docente es indispensable comprender, tomando el planteamiento de Díaz (2009), que el desempeño docente se encuentra directamente relacionada con “Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16). Elementos fundamentales que en la institución educativa requieren ser comprendidas a profundidad, principalmente por la plana directiva y jerárquica.

1.4.2. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación accede conocer el estado actual del clima institucional y desempeño docente imperante en la institución educativa República Bolivariana de Venezuela. Comprender el rol fundamental del clima institucional es determinante en una institución educativa. Rivas (2007) sostienen que, el clima institucional “refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.12). Por otro lado, el clima institucional es una de las condiciones que determinan los niveles de desempeño docente. Vásquez (2009) precisa que el desempeño docente “Se entiende como el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19). En consecuencia, el clima institucional es uno de los factores influyentes en el desempeño docente, por tanto, es sumamente importante conocer esta realidad en una determinada institución educativa y sobre esta base tomar las medidas correctivas que requieran.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la investigación contribuye con instrumentos contextualizados para la investigación en temas relacionados con las variables clima institucional y desempeño docente. Asimismo, la secuencia metodológica seguida corresponde a un diseño correlacional que muestra una pertinencia para la investigación de las variables en estudio. Por otro lado, los resultados que se obtienen como producto de la investigación servirán como base para otras investigaciones que busquen resolver estos problemas desde una investigación experimental.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

Con el propósito de detallar con los suficientes antecedentes para el proceso de la investigación, se ha sintetizado la búsqueda de la información en todos los medios que accedan ubicar estos trabajos en el ámbito internacional, nacional y local:

2.1.1. A nivel internacional

Nieves (1995) en su investigación titulada *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua*. Universidad Bicentennial de Aragua, Carabobo, Venezuela, comunica que desarrolló un estudio que determinó la relación entre lo que conocemos como desempeño docente y el clima organizacional en una escuela estatal de Aragua. La muestra fue probabilística al azar, simple, estratificada y de fijación proporcional. Estuvo conformada por 15 maestros TC, 20 maestros PH y 60 estudiantes del 2do año de la especialidad de ciencias, entre 1994-1995. Este trabajo se destacó por ser una investigación no experimental, de tipo descriptiva y correlacional, además de corte transversal. El cuestionario fue descriptivo orientado al perfil de clima organizacional. Las escalas tipo Likert, que para esta investigación fueron Efido y Evado, fueron verificadas en otros estudios, así como su nivel de confiabilidad. No obstante, se sistematizaron los resultados y se comprobó su gran nivel de validez y confiabilidad.

Los valores obtenidos permiten determinar la presencia de una relación baja y positiva entre las variables investigadas. Resultado que se obtuvo como consecuencia del procesamiento de los datos obtenidos.

Paredes, Sánchez y Salaiza (2012) desarrollaron la investigación titulada *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*. Tesis de grado por la Universidad Virtual de Anáhuac del Estado de México, México. Esta investigación se fundamenta en el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño correlacional y transversal. El tipo de muestra fue no probabilística, con

una selección de 72 profesionales entre docentes y directivos de la Zona Escolar JO37 perteneciente al nivel preescolar, departamento regional III de Ecatepec. Emplearon el cuestionario como instrumento para conocer sobre el clima laboral, así como la aplicación de una ficha para medir el desempeño laboral.

Se arribó a la conclusión de que existe relación entre las dimensiones del clima laboral con los efectos del desempeño docente, donde el primero implica el trabajo personal, la supervisión, el trabajo en equipo y relaciones con los colegas, la comunicación, administración, espacio físico y cultural, promoción y carrera, capacitación y desarrollo, sueldos y prestaciones y orgullo de pertenencia; y el segundo, considera la eficiencia y eficacia; laboriosidad y compromiso; iniciativa y creatividad y condiciones laborales. Por lo tanto este estudio nos revela la importancia de un proporcionar un buen clima laboral porque este será favorable al desempeño docente.

Urriola (2012) realizó la tesis titulada Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso a permanencia y la deserción estudiantil y su relación con el autoconcepto. Investigación realizada en la Universidad de Barcelona, España, de tipo descriptiva y diseño correlacional, aplicada en una muestra de 86 docentes, utilizó como instrumento la entrevista y el cuestionario. En la investigación se concluye que a través de los resultados encontrados en la aplicación cuestionario de opinión son positivos los siguientes aspectos: el docente reflexiona sobre su práctica docente a partir de una evaluación, realiza la retroalimentación, se actualiza en relación con los conceptos pedagógicos, produce un trabajo colectivo en el equipo de docentes (los docentes evaluados, así como los que aún no lo son)

Corrales y Sosa (2015) desarrollaron la investigación titulada *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela*. De la Universidad de Los Andes, Escuela de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina. Investigación de tipo Básico, con diseño no experimental y de un corte transversal. Se utilizó el método estadístico de regresión y correlación. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 docentes.

Según los resultados, aseguran que la dimensión comunicación logró alcanzar un alto grado de incidencia, lo que hace notar una óptima relación y organización en la institución permitiéndole al docente un buen desempeño en sus funciones.

2.1.2. A nivel nacional

Espinoza, Vilca y Pariona (2012) realizaron la investigación titulada El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de

Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Investigación de tipo básica, método hipotético deductivo y diseño descriptivo-correlacional. La población fue de 140, de tipo no experimental, diseño simple, en una muestra de 150 estudiantes, en el que se utilizó como instrumento el cuestionario. En ella se concluye la existencia de una relación significativa entre la variable desempeño docente y la variable rendimiento académico en la asignatura de aritmética que incluye los conjuntos, la lógica proporcional para el 4to de secundaria.

Juárez (2012) desarrolló la tesis titulada *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. La investigación fue de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental, concretada en una muestra de 22 docentes. Se aplicaron tres instrumentos elaborados por el Ministerio de educación del Perú, en ella se concluye respecto de los resultados de la aplicación de dichos instrumentos, que el desempeño docente del nivel secundario en una institución educativa de la Policía del Callao-2009 en relación con la planificación del trabajo pedagógico, se encuentran en un buen nivel, según la ficha de autoevaluación del docente, opinión de los alumnos y finalmente la ficha de heteroevaluación aplicada al subdirector de formación general.

Mendoza (2011) desarrolló la tesis titulada *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 - Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Fueron 45 sujetos que formaron parte de la muestra. Se aplicó el cuestionario a 205 padres de familia, con el objetivo de conocer su parecer respecto del desempeño docente de los maestros de la institución. Además es necesario recalcar que cada variable fue trabajada con un cuestionario utilizando la escala de Likert, donde el proceso de información ha permitido lograr una buena relación. En ella se concluye que, existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente.

2.1.3. A nivel local

Huamaní y Palacios (2014) realizaron la tesis *Clima institucional y gestión pedagógica administrativo en la Institución Educativa "Luis Carranza". Ayacucho, 2014*. Tesis del grado de Magíster en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. El estudio se fundamenta en el enfoque cuantitativo, siendo una investigación de tipo no experimental. El diseño fue descriptivo correlacional y transversal. La población y la muestra estuvieron conformadas por 100 sujetos, entre profesores, personal administrativo y de servicio de esta organización. Se utilizó para las encuestas el cuestionario orientado a las variables de la investigación.

Finalmente, los resultados nos muestran que si existe una relación moderada entre el clima institucional y la gestión pedagógica y administrativa de la institución educativa Pública “Luis Carranza” de Ayacucho. Por otro lado, sus dimensiones como el liderazgo, las relaciones y la comunicación e información del director acerca del clima institucional mantienen una estrecha y significativa relación con la gestión pedagógica administrativa.

Allcahuamán (2017) desarrolló la tesis *Clima Institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación Primaria. Ayacucho, 2017*. Investigación realizada en la Universidad Cesar Vallejo, filial Ayacucho. El estudio se fundamentó en el enfoque cuantitativo. Este representa una investigación no experimental. De diseño descriptivo, correlacional y transversal. La muestra fue no probabilística e intencionada, seleccionando a 34 maestros. La técnica para la recogida de datos fue la encuesta y su instrumento el cuestionario de encuesta. En ella se concluye que, estadísticamente, el clima institucional se relaciona débil, directa y positivamente con el desempeño docente.

2.2. 2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

Son diferentes los planteamientos acerca del clima institucional, para su mejor comprensión acudimos al análisis de diversos conceptos que permita comprender esta variable estudiada. Al respecto, Chiavenato (1984) sostiene que, “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización, el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.” (p.464). Por otro lado, Gibson y sus colaboradores (1984) testifican que las personas son idóneas de darse cuenta, pueden apreciar, descubrir el ambiente existente en el contexto que estén, por lo que las relaciones e interrelaciones que se desarrolla en cada organización de deben al comportamiento de los sujetos, a la organización y los procesos que acontecen en ella.

Por ello, algunos individuos pueden ser más sensitivos en comparación a otros, es decir pueden notar a través de la observación las distintas formas denegada o amena el clima que se vive dentro de una organización, a partir de semblantes formales e informales de la institución y de las relaciones interpersonales que evidencie la institución.

El clima institucional está representado por una cualidad de gestión en la institución educativa, que hace en ser diferentes a las demás instituciones. Scott (2003) menciona que el clima institucional repercute positivamente en la labor docente. Le da interés a la definición cuando precisa que el maestro orienta prioritariamente su atención a su medio laboral que a sus estudiantes, contexto que repercute en labor con los estudiantes. Se observa en el modo de reacción constante ante requerimientos que cree no le

corresponde. Desde ese punto de vista podemos aclarar que si el maestro realiza denodados esfuerzos para motivar los logros de sus alumnos, no lo logrará, porque tiene mayor relevancia mantener un buen clima de bienestar para un óptimo desempeño, es decir existe una relación entre la eficacia del maestro y el buen clima organizacional.

Por otro lado, Fox (1973) afirma que el clima institucional en una institución educativa es el resultado de un proceso, de la situación contextual que circunda la institución educativa como una organización y asociación de alumnos. Es el clima finalmente un aspecto que influye en la salud y eficiencia del centro educativo. Por ello, es importante mencionar que una institución educativa esté involucrada como un sistema social donde los protagonistas son la comunidad educativa.

Siendo saludable, placentero o insatisfactorio, el clima institucional se encuentra en relación con su conocimiento y cómo se sienten los docentes en el proceso laboral.

En tanto, Rivas (2007) considera que el clima institucional “refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.12).

Por otro lado, Rivera (2008) afirma que el clima institucional “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.40). El clima institucional es el contexto formado en una institución educativa desde las vivencias diarias de la comunidad educativa. Este contexto tiene que ver con las creencias, actitudes, motivaciones y valores que tiene cada trabajador.

2.2.1.1. Tipos de clima institucional

Likert (1961-1972), expuesto en CISE (2007), precisa que existen diversos tipos de clima, los que son expuestos a continuación.

a. Autoritario o duro. Aquí podemos identificar un director que desconfía de sus docentes. Se percibe un ambiente de temor, el director es el único que toma las decisiones y advierte los objetivos de trabajo, propicia un clima de desconfianza, amenazas y castigos, solo informa sin permitir comentarios, casi nunca veremos distinciones y solo decide él.

b. Autoritario benévolo.- La mayoría de las decisiones son tomadas por el director y de vez en cuando se conforman comisiones de poder que no alcanzan influencia en la dirección, es decir el director actúa de forma gradual. Los castigos y las recompensas se convierten en formas de incitar al personal. Aquí el director, manipula los problemas sociales de los trabajadores. Asimismo, el ambiente suele ser estable y estructurado.

c. Consultivo.- En este caso el director confía en sus docentes, aunque las disposiciones son tomadas por el director con la participación de los trabajadores. Aquí la comunicación

de horizontal, los castigos y las recompensas son fortuitas, busca compensar necesidades de estima el control. Es un ambiente dinámico y acogedor.

d. Participación del grupo. En este clima la toma de decisiones está extendida por toda la organización y existe una plena confianza en los maestros por parte de la dirección y la comunicación se da horizontalmente, por el que los maestros se sienten optimistas al contar con el apoyo mutuo.

2.2.1.2. Niveles de clima institucional

La comunidad tiene una propia mirada a la institución educativa, es decir desde otro ángulo, lo importante resaltar aquí es el clima en las relaciones con la parte externa de la institución, dicho en otras palabras, la diplomacia que se establece con la comunidad. Rodríguez (2004) afirma que, las experiencias y relaciones con la comunidad e integran con resúmenes debidamente organizados, personales y funcionales de la institución. Todo ello dependerá de los resultados que la institución educativa produzca dentro de ella y que cause un efecto en la comunidad.

El clima institucional implica un conjunto de relaciones que se establecen en una institución, con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, entre ellos el director, los docentes, administrativos, estudiantes y personal de mantenimiento. Por otro lado, comprende también la relación con los padres de familia.

En el aula, el clima implica un conjunto de relaciones que se desarrolla entre los docentes, estudiantes y lo establecido traducido en normas específicas para el éxito de una sesión de aprendizaje.

2.2.1.3. Dimensiones del clima institucional

El clima institucional muestra varias dimensiones, para ello se ha extraído solo algunas para esta investigación, porque se relacionan con el clima institucional. Martín (1999) traza las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. La comunicación

Para tener una buena organización se debe conservar una óptima comunicación. Es importante reconocer que sin la comunicación no hay grupos en relación interactiva, sin embargo tampoco es posible entender esta como transferencia de significados, es decir debe existir un alcance de significados que tienen comunicación, nos referimos a la información, ideas, sueños, propósitos de la propia institución (Martín, 1999, p.6), refiere que la comunicación es como una herramienta primordial para el clima institucional favorable.

Por otro lado, Pérez (2012) sostiene que, “Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total

reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones" (p.13).

Ramírez (2005) afirma que,

La comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación segura, todo ello se obtiene cuando el líder sabe percibir y sabe decir asertivamente con su entorno, también la comunicación es una herramienta bien utilizada, ayuda a crear un clima de confianza y unión del líder con su entorno, si se usa mal genera, indignación y rabia, crea un contexto demoledor en la organización. (p.13)

Dimensión 2. La motivación

Aldave (2008) afirma que la motivación representa un semblante psicológico que se encuentra íntimamente relacionado con el éxito del ser humano. La motivación se define por la interacción de los individuos y el medio y no así como un rasgo personal. Por ello, es que se puede asegurar que la motivación se transforma de un sujeto a otro y solamente es la persona quien puede sufrir cambios de conducta.

Esta dimensión se transforma en uno de los segmentos claves para definir el clima institucional educativo. Robbins (1987) menciona que "El deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad" (p.60).

Marina (2011) hace referencia acerca de la motivación y, desde su punto vista sostiene que,

La motivación que se conserva a extenso plazo y crea lazos de honestidad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones instauran incentivos asentados sólo en elementos externos a la persona como recompensas económicas, eminentes sueldos, el personal solo se centra en eso y pierde su motivación interior. Si se utilizan solo estímulos externos, posteriormente de un tiempo éstos serán lo único que apreciará, y se habrá descarriado el misticismo y el amor a la esencia de la organización. La única manera de conservar motivados a los trabajadores es cuando se compensa las aspiraciones internas de sus miembros y que cree una verdadera responsabilidad y motivación interna. (p.16)

Dimensión 3. La participación

Martín (1999) define que,

Es el valor en que los docentes y demás personajes de la comunidad educativa participan en las actividades que la institución programa, en los miembros colegiados en grupos de trabajo. La cual favorecerá a desarrollar un buen trabajo en equipo y eso influye de un modo directo en su desempeño laboral, asimismo el grado en que el docente inserte la colaboración de los compañeros, padres y alumnos. (p.58)

La participación colectiva presume, la colaboración de los participantes en la toma de decisiones, así como atraer facultades de gestión y control, mediante su introducción en entidades y organismos dependientes.

Dimensión 4. La confianza

Bolle (1998) menciona que, “la confianza en las instituciones y en las reglas es un anticipo de la buena conducta institucional. Los individuos van a confiar en las instituciones cuando crean que estas son dirigidas honestamente. Por lo tanto, se entiende este tipo de confianza como la probabilidad que los individuos le asignan a la conducta honesta” (p.60).

Por otro lado, Martín (1999) afirma que, “en las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante” (p.18).

2.2.2. Desempeño docente

Hoy en día, al maestro se le conoce como el actor fundamental en el logro de la calidad educativa en la Educación Básica Regular, sin dejar de lado la participación que tienen los directores, estudiantes y padres de familia en este proceso, lo que intentamos explicar es que el docente tiene mayor compromiso en el contexto educativo. MINEDU (2008), cuando se refiere a la carrera pública magisterial, presenta al maestro como un facilitador y no así como el que transmite conocimientos, esto implica que el docente tenga capacidad crítica, creativa y dispuesta al cambio, así como el dominio de cultura general, las capacidades de poder guiar en el proceso, estimular a través de la motivación y contribuir a la formación integral de los alumnos, y además la predisposición para el trabajo mancomunado con padres de familia y comunidad.

En esa línea de pensamiento, Vásquez (2009) precisa que el desempeño docente “Se entiende como el cumplimiento de sus funciones. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19). Al respecto, el MINEDU (2007) considera que es indispensable “La creación de las condiciones necesarias para garantizar un desempeño docente profesional y eficaz, especialmente en contextos de pobreza y exclusión, en el marco de la revaloración de la carrera pública magisterial” (p. 2). En consecuencia, cabe señalar las futuras acciones con relación a la mejora de la calidad del sistema educativo.

Díaz (2009) asevera que, el desempeño docente se encuentra directamente relacionada con “Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16). En ese sentido para desligar la dificultad del tema en materia diremos que el desempeño docente, de

acuerdo con Alvarado (2006), nos facilita identificar el rendimiento y conducta del maestro o maestra en un lapso de tiempo, con el objetivo de promover el desarrollo a nivel institucional, es decir alcanzar la eficacia y eficiencia esperada y por otro lado el desarrollo personal, el mismo que constituye uno de los derechos del trabajador.

En esa perspectiva, el término desempeño se viene manejando con énfasis en el enfoque por competencias. El desempeño docente permite conocer diversas situaciones donde actúa. Montalvo (2011) refiere al respecto, no solo la actividad económica que ejerce, sino también al servicio que ofrece, a la importancia de su intervención en este proceso donde existe una relación evidente con el ser humano y con el desarrollo de una sociedad. Asimismo, refiere la necesidad de la calificación y calidad profesional que se requiere del docente.

El desempeño docente, en un contexto pedagógico, supone ser una tarea pedagógica que ejerce el maestro o maestra con sus alumnos en aulas, haciendo uso de un conjunto de métodos y estrategias, para alcanzar el logro de aprendizajes.

2.2.2.1. Fundamentos teóricos del desempeño docente

Mejoramiento del desempeño docente

Flores (2003) afirma que el mejoramiento del desempeño docente, se logra a través de constantes evaluaciones y propiciando espacios pedagógicos, esto es lo que se conoce en el desarrollo personal como las oportunidades. Este proceso es llevado a cabo con base en la evaluación del docente, el mismo que se alcanza mediante el cumplimiento de objetivos claros y precisos.

Según este aporte, los objetivos primordiales se gestan en las necesidades educativas y pedagógicas del alumnado, propiciando que los profesores realicen un trabajo colectivo, con el propósito de alcanzar la eficacia y eficiencia de la organización educativa.

Asimismo, en este proceso educativo, en que los profesores tienen participación tiene base en la planificación ejercida y pensada en la solución de problemas con estilo colegiado y en la compartición de experiencias pedagógicas y de intercambio intelectual, lo que puede beneficiar finalmente a los alumnos respecto de sus aprendizajes y el nivel de compromiso de los docentes así como la satisfacción profesional.

2.2.2.2. Funciones del docente

Chacha (2009) resume al quehacer del que está obligado el docente:

- Función curricular. Esta función comprende la planificación curricular, para prever con anticipación las actividades que se llevarán a cabo con los alumnos, tomando en cuenta las normas administrativas del currículo, contextualizando a través de las adaptaciones pertinentes, considerando el

medio social en el que se encuentre la institución educativa y en respuesta a los lineamientos del PEI.

- **Función didáctica.** Esta función comprende la ejecución del contenido curricular en las aulas. Requiere hacer práctica de las distintas acciones como el uso de recursos, incentivos y orientaciones meta cognitivas aplicadas por el docente, dando paso al interaprendizaje, y el logro de objetivos tanto instructivos como formativos que persigue el currículo.
- **Función evaluadora.** Esta función nos permite confirmar los logros alcanzados en el proceso de interaprendizaje. Con ella podemos crear y recrear los aprendizajes de los estudiantes, logrando de esta forma poseer una auténtica educación holística.
- **Función tutorial.** Esta función hace posible la atención personal a cada uno de los estudiantes y acompañarlos en sus actividades diarias, asesorando en cuanto a sus necesidades personales y las decisiones que van tomando. Esta presencia del docente a nivel tutorial, se debe dar de manera constante, considerando el trato directo con las familias para coordinar e informar respecto de las actividades educativas.
- **Formación permanente.** Esta función requiere que los maestros se actualicen en su área profesional, con el propósito de desenvolverse con ética frente a los desafíos del contexto actual.

2.2.2.3. Dimensiones de desempeño docente

Desarrollo de capacidades pedagógicas

Petrovski (1985) define a las capacidades como "Particularidades psicológico individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios" (p. 470).

Además, indica que es importante la existencia de capacidades para alcanzar conocimientos y habilidades que constituirán una posibilidad para su desempeño.

Por otro lado, en cuanto a las capacidades pedagógicas, Krutetski (1989) afirma que, "se llaman capacidades pedagógicas el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad" (p. 335).

En ese sentido, entendemos por capacidad pedagógica profesional, a toda acción que está orientada a transformar la personalidad de los estudiantes, en relación a los objetivos que determina una sociedad en pos de la formación de nuevas generaciones.

Cualidades profesionales

La responsabilidad profesional del docente tiene que ver, según Pinaya (2005) con su "actuación y como concretiza en la práctica los objetivos escolares que guía la educación de los alumnos" (p. 70). Por otro lado, la responsabilidad se relaciona con rol que cumplirá el docente. Para Juvonen y Wentzel (2001), los docentes no están solamente orientados a la retroalimentación de sus estudiantes, más por el contrario contribuyen en la motivación de los mismos buscando la mejora de los aprendizajes. Asimismo, no solo comunican la aprobación o desaprobación, sino también los resultados adversos respecto al aprendizaje de sus estudiantes.

En consecuencia, la responsabilidad profesional se corresponde con el cumplimiento de su labor, con las normas establecidas, su participación como docente de aula y a nivel institucional, además de su desarrollo profesional y su constante capacitación. En buena cuenta, el desempeño docente resulta estar más allá de lo que es solamente la labor en las aulas o el desarrollo de tareas estrictamente didácticas, es decir es mucho más que ello, porque lleva consigo una responsabilidad innata con los alumnos, docentes, institución, comunidad y consigo mismo.

Sacristán (1992) afirma que, un maestro eficaz es un profesional competente, polivalente, sujeto de cambio, individuo reflexivo, intelectual, investigador crítico y transformador que:

- Tiene dominio de los saberes y contenidos, además de la pedagogía que circunda el contexto en el que se desenvuelve.
- Propicia y facilita los aprendizajes, cumpliendo su rol, orientado específicamente al logro de los aprendizajes.
- Analiza y aplica el currículo, diversifica y adapta para responder a las necesidades locales.
- Ayuda y desarrolla en sus estudiantes los conocimientos, valores y habilidades que se necesitan para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser.
- Ayuda y desarrolla en sus estudiantes indispensables cualidades como la creatividad, predisposición al cambio, acciones innovadoras, agilidad del conocimiento y adaptabilidad en contextos cambiantes, actitud crítica y de discernimiento, identidad y resolución de problemas.

El docente tiene el compromiso de ser para sus estudiantes un amigo y modelo a seguir, una persona que los sepa escuchar y contribuir en su desarrollo.

Cualidades personales

En cuanto a las cualidades personales, García (1996) afirma que,

El proceso pedagógico comprende los procesos de enseñanza y educación estructurados sistemáticamente y ofrecidos a la formación de la personalidad; en él se establecen relaciones sociales entre pedagogos y educandos, y su influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad. (p. 14)

La relación maestro- estudiante se da no solamente en el contexto de una sesión de aprendizaje, sino también en la labor fuera del aula y que está orientada a la formación de la personalidad.

Es así que la participación del docente se destaca por la dirección de sus actividades en beneficio de sus estudiantes.

2.3. Bases conceptuales

Clima institucional. El clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima.

Desempeño laboral docente. Refiere la eficiencia práctica en el trabajo de aula, el compromiso con el éxito institucional y su preparación profesional.

Capítulo III

Metodología

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Existe relación directa y significativa entre la confianza y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Existe relación directa y significativa entre la participación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

3.2. Variables

Las variables fueron sometidas al análisis y medición, pero sin la manipulación de ellas:

V₁: Clima institucional

V₂: Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala y valoración
V1: Clima Institucional	Fox (1973), El clima Institucional es un elemento crítico que implica en la salud y la eficacia de la Institución Educativa. Por ello es importante mencionar que una institución educativa tiene que estar involucrada como un sistema social donde los protagonistas son la comunidad educativa.	Cuestionario sobre clima institucional constituido por 30 ítem teniendo como dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.	Comunicación	Nivel de comunicación Funcionalidad de normas.	Ordinal: Bajo = 1 Medio = 2 Alto = 3
			Motivación	Grado de satisfacción Valor profesional	
			Confianza	Sinceridad en las relaciones Trato amical	
			Participación	Participación en actividades institucionales Trabajo en equipo	
V2: Desempeño Docente	Son las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional. Díaz (2009).	El desempeño docente se midió con un cuestionario de encuesta, que consta de cuatro dimensiones y 15 ítems.	Capacidades pedagógicas	Dominio de tema Estrategias de E – A.	ordinal: Inicio = 1 Proceso= 2 Logro = 3
			Cualidades profesionales	Promoción de valores Interés por el aprendizaje Proyectos de investigación Actividades académicas	
			Cualidades personales	Respeto a ideas Ambientes adecuados	

3.4. Tipo y nivel de investigación

La investigación es de tipo descriptivo no experimental, porque se investiga cada variable deliberadamente. En esta se observa el fenómeno como tal y cómo se da en su contexto natural, para después analizarlos. McMillan y Schumacher (2007) mencionan que, “Este tipo de investigación simplemente describe la realización, las actitudes, los comportamientos u otras características de un grupo de sujetos (p. 268). El nivel de investigación es descriptivo. Por lo que Carrasco (2007) afirma que, “responde a las preguntas: ¿Cómo son? ¿Dónde están?, ¿cuántos son?, ¿quiénes son?; es decir, nos dice sobre las características, cualidades internas y externas, propiedades y rasgos esenciales de los hechos y fenómenos de la realidad, en un momento y tiempo concreto y determinado” (p.42).

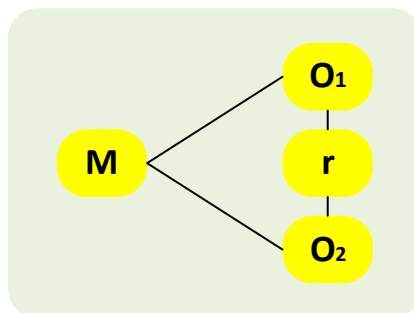
3.5. Método

El método hipotético deductivo. Quispe (2012) menciona que, “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas premisas en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. La correspondencia de las premisas y conclusiones inferidas con los hechos científicos comprueba de manera mediata la veracidad de la hipótesis” (p. 83).

Los métodos de análisis síntesis. Quispe (2012) sostiene que, “El análisis es la división mental o material de un objeto o problema en partes, aspectos o cualidades que lo constituyen. La síntesis es la operación inversa, es reunir las partes analizadas en el todo para examinar el fenómeno nuevamente en forma global, esto posibilita descubrir relaciones y características generales entre los elementos de la realidad. Análisis y la síntesis son métodos fructíferos sólo en el caso en que se utilicen en estrecha unidad y correlación de estos” (p. 84).

3.6. Diseño de investigación

La investigación es de diseño correlacional. Para Tafur (1995), este diseño está encaminado a averiguar científicamente las relaciones de correlación o asociación entre las variables, sin considerar, identificar y evaluar relaciones impensadas. Este planteamiento orienta adoptar el diseño correlacional en esta investigación, porque permite identificar las relaciones entre las variables de estudio. El esquema representativo del presente diseño es:



Donde:

M = Muestra de la investigación

O1 = Observación a la variable 1

O2 = Observación a la variable 2

r = Relación entre variables

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

La población estuvo constituida por 46 docentes y personal administrativo. Tamayo y Tamayo (1997), precisan que “la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114).

Recordemos que la población es el objeto de investigación, que corresponde a todos los docentes, personal administrativo e integrantes del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela, constituyendo el 100% de los trabajadores de dicha institución, que de los cuales se tomó a 10 docentes como prueba piloto para la validación.

3.7.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 36 docentes, en donde excluyo a los personales administrativos, (solamente docentes del nivel inicial, primaria y secundaria). Balestrini (2006) sostiene que, “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible” (p. 141).

En ese sentido se optó trabajar para esta investigación con muestras no probabilísticas intencionales, ya que tiene la opción de elegir arbitrariamente de a los participantes que figuren un porcentaje manipulado de la población y por ello hacer más directo la recolección de los datos y su análisis. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

NIVEL	POBLACIÓN	MUESTRA
Inicial, primaria y secundaria	46	36
TOTAL	46	36

Fuente: Investigador

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. Técnica

Se utilizó la técnica de la encuesta. McMillan y Schumacher (2007) expresan que, “Las encuestas se emplean para conocer las actitudes, las creencias, los valores, las características demográficas, los comportamientos, las opiniones, los hábitos, los deseos y las ideas las personas; además de conseguir otro tipo de información” (p.292).

3.8.2. Instrumento

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario. Carrasco (2007) sustenta que, este instrumento es de gran provecho en investigaciones sociales cuando se trabaja con un conjunto de personas considerables, debido a que cuenta con una batería de ítems previamente elaborada y de respuesta rápida y sencilla.

En ese sentido, el cuestionario es un instrumento que utiliza la técnica de la encuesta, sabiendo que es de carácter anónimo, lo cual se pide a los docentes responder con naturalidad.

Descripción

El cuestionario que se aplicó en esta investigación consta de 45 ítems, en todo el cuestionario de las cuales tienen tres posibilidades de respuesta en cada dimensión. Clima institucional: bajo (1); medio (2); alto (3). Desempeño docente: inicio (1); proceso (2); logro (3). De esta manera, el encuestado solo puede marcar una alternativa, con una (X), si en caso marcas más de una alternativa, se invalida el ítem. Para el cuestionario se utilizó la escala de ordinal.

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

Para hallar la validez del instrumento se tuvo que recurrir a los servicios de tres profesionales expertos en el tema de investigación. Luego de la verificación y el levantamiento de las observaciones, fueron valorados de la siguiente manera:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
2	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
3	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Promedio de ponderación											88%

El resultado muestra un valor, que en promedio equivale a 0,88 % de validez. Por consiguiente, se concluye que los instrumentos son válidos y son válidos para su aplicación.

3.9.2. Confiabilidad

Hay diversos instrumentos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. La mayoría de los investigadores utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría de estos pueden oscilar entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la medición (Hernández et al., 2014).

En esta investigación, para calcular la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el método de consistencia interna. Esto significa que se inició de la premisa de que, si el cuestionario tiene preguntas con varias alternativas de respuesta, como en este cuestionario; se utilizó el estadígrafo de alfa de Cronbach.

Puesto las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula de esta manera:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

K = Número de ítems de instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems

S_t^2 = Varianza de la suma de ítems

Prueba de confiabilidad sobre clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	30

El valor que se obtuvo mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach es equivalente a 0,819. Por esta razón, se concluye que el cuestionario sobre el clima institucional es altamente confiable.

Prueba de confiabilidad sobre desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	15

El valor que se obtuvo mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach es equivalente a 0,944. Por esta razón, se concluye que la ficha de observación sobre desempeño docente es altamente confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos, se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 24, los mismos que permitieron presentar los resultados a nivel descriptivo, a través de tablas porcentuales. Asimismo, a nivel inferencial se utilizó el estadígrafo Tau b de Kendall, con el que comprobó la prueba de correlación e hipótesis.

3.11. Aspectos éticos

Por aspectos éticos, se buscó la autorización de los directores de las instituciones educativas, con la finalidad de lograr el consentimiento autorizado de los docentes involucrados en el proceso de investigación. Asimismo, se hizo uso de las normas APA con la finalidad de respetar el derecho de autoría en las citas correspondientes.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 1

Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho

		DESEMPEÑO			
		INICIO	PROCESO	LOGRO	Total
CLIMA	BAJO	0	2	7	9
		0,0%	5,6%	19,4%	25,0%
	MEDIO	1	3	21	25
		2,8%	8,3%	58,3%	69,4%
	ALTO	1	1	0	2
		2,8%	2,8%	0,0%	5,6%
Total		2	6	28	36
		5,6%	16,7%	77,8%	100,0%

En la tabla 1, se observa que el 69,4% (25) de docentes expresa que, en su institución educativa existe un clima institucional en el nivel medio. Por otro lado, el 77,8% (28) de docentes muestran un nivel de desempeño docente que se ubica en el nivel logro.

Tabla 2

Comunicación y desempeño docente en la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho

		DESEMPEÑO			
		INICIO	PROCESO	LOGRO	Total
COMUNICACIÓN	BAJO	0	1	7	8
		0,0%	2,8%	19,4%	22,2%
	MEDIO	2	3	19	24
		5,6%	8,3%	52,8%	66,7%
	ALTO	0	2	2	4
		0,0%	5,6%	5,6%	11,1%
Total		2	6	28	36
		5,6%	16,7%	77,8%	100,0%

En la tabla 2, se observa que el 66,7% (24) de docentes expresan que, en su institución educativa el nivel de comunicación se ubica en el nivel medio. Por otro lado, el 77,8% (28) de docentes muestran un nivel de desempeño docente que se ubica en el nivel logro.

Tabla 3

Motivación y desempeño docente en la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho

		DESEMPEÑO			Total
		INICIO	PROCESO	LOGRO	
MOTIVACIÓN	BAJO	0	3	9	12
		0,0%	8,3%	25,0%	33,3%
	MEDIO	1	2	19	22
		2,8%	5,6%	52,8%	61,1%
	ALTO	1	1	0	2
		2,8%	2,8%	0,0%	5,6%
Total		2	6	28	36
		5,6%	16,7%	77,8%	100,0%

En la tabla 3, se observa que el 61,1% (22) de docentes expresan que en su institución educativa el nivel de motivación se ubica en el nivel medio. Por otro lado, el 77,8% (28) de docentes muestran un nivel de desempeño docente que se ubica en el nivel logro.

Tabla 4

La confianza y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho

		DESEMPEÑO			Total
		INICIO	PROCESO	LOGRO	
CONFIANZA	BAJO	1	2	10	13
		2,8%	5,6%	27,8%	36,1%
	MEDIO	0	3	16	19
		0,0%	8,3%	44,4%	52,8%
	ALTO	1	1	2	4
		2,8%	2,8%	5,6%	11,1%
Total		2	6	28	36
		5,6%	16,7%	77,8%	100,0%

En la tabla 4, se observa que el 52,8% (19) de docentes expresan que en su institución educativa el nivel de confianza se ubica en el nivel medio. Por otro lado, el 77,8% (28) de docentes muestran un nivel de desempeño docente que se ubica en el nivel logro.

Tabla 5

La participación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho

		DESEMPEÑO			
		INICIO	PROCESO	LOGRO	Total
PARTICIPACIÓN	BAJO	1	2	7	10
		2,8%	5,6%	19,4%	27,8%
	MEDIO	1	3	20	24
		2,8%	8,3%	55,6%	66,7%
	ALTO	0	1	1	2
		0,0%	2,8%	2,8%	5,6%
Total		2	6	28	36
		5,6%	16,7%	77,8%	100,0%

En la tabla 5, se observa que el 66,7% (24) de docentes expresan que en su institución educativa el nivel de participación se ubica en el nivel medio. Por otro lado, el 77,8% (28) de docentes muestran un nivel de desempeño docente que se ubica en el nivel logró.

4.2. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau b de Kendall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 6

Prueba de correlación e hipótesis de las variables clima institucional y desempeño docente

Medidas simétricas

	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	-,183	,191	-,908	,364
N de casos válidos	36			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 6, se observa el resultado del estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor igual a -0,183, indica la presencia de una muy baja y negativa relación. Asimismo, se puede observar un $p=0,364>0,05$ resultado que permite rechazar la H_a y aceptar la H_o . En consecuencia, se concluye que no existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

4.2.2. Prueba de primera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H_o : No existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kendall

Decisión estadística

$p<0,05$ se rechaza la H_o y se acepta la H_a

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables comunicación y desempeño docente

Medidas simétricas

	Valor	Error estandarizado asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	-,197	,143	-1,298	,194
N de casos válidos	36			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 7, se observa el resultado del estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor igual a -0,197, indica la presencia de una muy baja y negativa relación. Asimismo, se puede observar un $p=0,194>0,05$ resultado que permite rechazar la H_a y aceptar la H_o . En consecuencia, se concluye que no existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

4.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

Sistema de hipótesis

H_o : No existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

H_a : Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kendall

Decisión estadística

$p<0,05$ se rechaza la H_o y se acepta la H_a

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables motivación y desempeño docente

Medidas simétricas

		Error estandarizadoT	Significación
		Valor asintótico ^a	aproximada ^b
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,118 ,195	-,590 ,555
N de casos válidos		36	

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 8, se observa el resultado del estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor igual a -0,118, indica la presencia de una muy baja y negativa relación. Asimismo, se puede observar un $p=0,555>0,05$ resultado que permite rechazar la H_a y aceptar la H_o . En consecuencia, se concluye que no existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

4.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación directa y significativa entre la confianza y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la confianza y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kendall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la Ho y se acepta la Ha

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables confianza y desempeño docente

Medidas simétricas

		Error estandarizado	Significación		
Valor		asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,077	,186	-,412	,680
N de casos válidos		36			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 9, se observa el resultado del estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor igual a -0,077, indica la presencia de una muy baja y negativa relación. Asimismo, se puede observar un $p = 0,680 > 0,05$ resultado que permite rechazar la Ha y aceptar la Ho. En consecuencia, se concluye que no existe relación directa y significativa entre la confianza y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

4.2.5. Prueba de cuarta hipótesis específica

Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación directa y significativa entre la participación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la participación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

Nivel de significancia

0,05

Estadígrafo

Tau c de Kendall

Decisión estadística

$p < 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables participación y desempeño docente

Medidas simétricas

		Error estandarizado Valor asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,056	,183	,303
N de casos válidos		36		,762

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

En la tabla 10, se observa el resultado del estadígrafo Tau b de Kendall que muestra un valor igual a 0,056, indica la presencia de una muy baja y negativa relación. Asimismo, se puede observar un $p = 0,762 > 0,05$ resultado que permite rechazar la H_a y aceptar la H_0 . En consecuencia, se concluye que no existe relación directa y significativa entre la participación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.

4.3. Discusión

La investigación se desarrolló teniendo como finalidad conocer la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. Por lo que toma como base teórica los planteamientos de Rivera (2008) quien afirma que, el clima institucional “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.40).

Por otro lado, en relación con el desempeño docente se asume el planteamiento de Díaz (2009) quien precisa que, el desempeño docente viene a ser “Las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

En ese entender, se desarrolla la investigación con la finalidad de conocer el estado actual del clima institucional y el desempeño docente, debido a que en la institución materia de la investigación se observan ciertos hechos que reflejan dificultades, principalmente en el clima institucional relacionados con la interrelación personal, la motivación, la confianza, la comunicación, entre otros, que ameritan ser conocidas para ser posteriormente mejoradas a nivel institucional.

Los resultados de la investigación, permite conocer el estado actual de estas dos variables. Por tal, se concluye que el clima Institucional no se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. Este resultado es corroborado con el valor de Tau b que es igual a -0,183 y el $p= 0,364$, valores que precisan la presencia de un nivel de muy baja relación, así como la aceptación de la hipótesis nula. Es decir, estos resultados muestran que las variables clima institucional y desempeño docente se desarrollan de manera independiente.

Por otro lado, en relación con las hipótesis específicas, los resultados muestran similar resultado, por consiguiente, se concluye que la comunicación, motivación, confianza y participación no se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho. Puesto que, tal como se muestra en las tablas 2, 3, 4 y 5 se observa que el porcentaje mayoritario de los docentes expresan que en su institución educativa el nivel de comunicación, motivación, confianza y participación se ubica en el nivel medio. Por otro lado, el 77,8% (28) de docentes muestran que el nivel de desempeño docente se ubica en el nivel logro. Vale decir, que el clima institucional se encuentra en nivel regular; mientras que, el desempeño docente es valorado como buena (logro). En base a estos resultados podemos sostener que se confirma el diagnóstico inicial de la problemática relacionada con el clima institucional y requiere ser atendida con la finalidad de mejorar. En cuanto al desempeño docente, los resultados presentados permiten inferir que los maestros, al margen del clima institucional, se desempeñan favorablemente debido a que muchos de ellos han seguido y vienen desarrollando diferentes estudios sean estos a nivel de maestría, especialización y diplomados, que hace que en ellos prime el profesionalismo. Finalmente, considero que la investigación permitió lograr los objetivos trazados, de tal manera que a la luz de los resultados se puedan tomar las medidas correctivas con la finalidad de mejorar el clima institucional y potenciar mucho más el desempeño docente, siendo estos elementos fundamentales en la educación, repercutirán en la mejora de la calidad educativa de nuestro distrito.

Conclusiones

1. De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que no existe relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. ($T_b = -0,183$; $p = 0,364 > 0,05$).
2. Los resultados hallados permiten concluir que no existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. ($T_b = -0,197$; $p = 0,194 > 0,05$).
3. Los valores obtenidos, permiten concluir que no existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. ($T_b = -0,118$; $p = 0,555 > 0,05$).
4. De acuerdo con los resultados hallados, se concluye que no existe relación directa y significativa entre la confianza y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. ($T_b = -0,077$; $p = 0,680 > 0,05$).
5. Los resultados obtenidos, permiten concluir que no existe relación directa y significativa entre la participación y el desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. ($T_b = -0,056$; $p = 0,762 > 0,05$).

Recomendaciones

1. Al director de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, asumir con espíritu autocrítico el clima institucional, y a la vez preocuparse por la responsabilidad del estado actual en que se encuentra la institución y proponer un conjunto de actividades académicas, recreativas y de confraternidad que permitan fortalecer la confianza, potenciar la comunicación, la participación y la motivación, de esa manera mejorar el clima institucional.
2. A los docentes de aula de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, contribuir con la mejora del clima institucional con su participación plena y activa, en las actividades académicas, recreativas y de confraternidad programadas por la dirección de la institución.
3. A los docentes de aula de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, seguir fortaleciéndose el nivel de desempeño profesional en el marco del buen desempeño docente.
4. A los investigadores de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, realizar investigaciones de tipo experimental con la finalidad de proponer alternativas de solución a los problemas de clima institucional.

Referencias bibliográficas

- Aldave (2008). Formación práctica con especial valor a la innovación ya la libertad de maniobra. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente. Lima: Editorial UDEGRAF.
- Allcahuamán, J. (2017) Clima Institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación Primaria. Ayacucho, 2017. Tesis para optar el grado de Maestro. Investigación realizada en la Universidad Cesar Vallejo, filial Ayacucho.
- Arias, F. (1999). El Proyecto de Investigación: Guía para su Elaboración. C.A. Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación: (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles). Caracas. Venezuela: Pie Imprenta.
- Buendía, L. y Hernández, F. (1998). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. Madrid: McGraw-Hill.
- Bolle, G. (1998). La influencia de la confianza y el compromiso sobre las funciones creadoras de valor. RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- Carrasco, F. (2007). Cómo hacer el trabajo de tesis y el trabajo de investigación universitaria. Lima, Perú: Horizonte.
- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María. Lima: Mazzarello.
- Chiavenato, A. (1984). Introducción a la teoría general de la administración. Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).
- Chiavenato, A. (2006). Administración de recursos humanos (6ta ed.). Colombia: Graw Hill.
- CISE PUCP (2007). Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
- Corrales, Y. y Sosa, V. (2015) Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA de San Martín de Venezuela. Tesis para optar el grado de maestro. Universidad de Los Andes
- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado el 22 de septiembre del 2018, desde http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Espinoza, A. Vilca, T y Pariona, S. (2012) El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de

- Lurigancho- Lima- 2014. Tesis para optar el grado de maestro. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Flores, J. (2003). Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño docente en el aula, según la percepción y evaluación de los alumnos del quinto grado de secundaria en los colegios estatales de áreas técnicas de la USE N°06 Ate-Vitarle, Lima, Perú. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Franco, Y. (2014). Tesis de Investigación. Población y Muestra: Caracas: Panapo.
- Fox, M. (1973). El clima en la escuela. México: Kapeluz.
- García, L. (1996). La actividad pedagógica profesional. La Habana: Pueblo y Educación.
- Gibson y sus colaboradores (1984).Clima organizacional. Extraído el 13 de mayo del 2019 desde [http://www.monografias.com /trabajos 31/clima-organizacional-aula.shtml](http://www.monografias.com/trabajos/31/clima-organizacional-aula.shtml)
- Gil, P (2013).Localización. Universitaspsychologica, ISSN 1657-9267, Vol. 12, N.º 2, págs. 547-558.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Trillas.
- Huamaní. A. y Palacios, M. (2014). Clima institucional y gestión pedagógica administrativo en la Institución Educativa “Luis Carranza”. Ayacucho, 2014”. Tesis del grado de Magíster en Administración de la Educación por la Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú.
- Hurtado de Barrera, J. (2000). Metodología de Investigación Holística. Caracas, Editorial SYPAL.
- Juárez. A. (2012) Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao. Tesis para optar el grado de maestro. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Juvonen, J. y Wentzel, K. (2001). Motivación y adaptación escolar. México, Oxford.
- Krutetski, A. (1989). Psicología. Moscú: Editorial Progreso.
- Marina, J. (2011). La motivación. Pediatría Integral, 599.
- Martín, M. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. España: Fundación Index.
- Martínez, L. (2005). Cómo favorecer el desarrollo emocional y social de la infancia: hacia un mundo sin violencia. Madrid-España: Los Libros de la Catarata.
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2007). Investigación educativa: una introducción conceptual. Madrid: Pearson.

- Mendoza, H. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 - Callao. Tesis para optar el grado de maestro. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima-Perú.
- MINEDU (2007). Foro Nacional de Educación para Todos. Recuperado el 20 de setiembre del 2018".
<http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Políticas.php>
- MINEDU (2008). Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062. Recuperado el 19 de setiembre del 2018, de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf
- MINEDU (2017). Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062. Recuperado el 19 de junio del 2019, de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf
- Montalvo, W. (2011). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí – 2008. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Nieves, M. (1995) Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado de Aragua. Tesis para optar el grado de maestría. Universidad Bicentennial de Aragua, Carabobo, Venezuela.
- Paredes, L, Sánchez, N y Salaiza (2012). La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar. Tesis de grado por la Universidad Virtual de Anáhuac del Estado de México, México.
- Pinaya, B. (2005). Constructivismo y prácticas de aula en Caracol/o. Bolivia: Plural editores.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla. Tesis de Maestría en educación con mención en Evaluación y acreditación de la Calidad de la Educación, por la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima, Perú.
- Petrovski, A. (1985). Psicología evolutiva y pedagógica. Moscú: Editorial Progreso.
- Quispe, R. (2012). Metodología de la Investigación Pedagógica. Perú – Ayacucho: UNSCH.
- Ramírez, F. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.
- Rivas. (2007). Evaluación del clima organizacional universitario. Caso: Facultad de Ingeniería Universidad de Carabobo. Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias. Venezuela.
- Rivera, P. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* (Talca), 23(2), 66-85.

- Robbins (1987). Clima organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de administración, (60).
- Rodríguez, N. (2004) El clima escolar. Revista digital Investigación y educación N° 7, volumen 3 marzo. Extraído el 2 de mayo del 2019 desde WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF.
- Rodríguez, P. (2008). Diseño de Proyecto de Tesis. Material de curso de seminario de tesis del Doctorado en estudios Fiscales. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, Sinaloa, México.
- Rusque, A. (2003). Método de casos: Su construcción y animación para la interacción docente. Valencia – Venezuela: Ed. Vadel Hermanos.
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.
- Sacristán, G. (1992). Profesionalización docente y cambio educativo. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Scott, R. (2003). Organizaciones. Características duraderas y cambiantes. Gestión y Política Pública, 3, 439-464.
- Shelton, N. y Burton, S. (2004). Asertividad. Haga oír su voz sin gritar. España: FC Editorial.
- Tafur, R. (1995). La tesis universitaria. Lima: Mantaro.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). El proceso de la investigación científica. México: Limusa
- Torres, C (2002). El juego como estrategia de aprendizaje en el aula Universitario Rafael Rangel de la Universidad de los Andes (ULA). Venezuela: Núcleo.
- Urriola. B. (2012). Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso a permanencia y la deserción estudiantil y su relación con el autoconcepto. Tesis para optar el grado de maestro. Investigación realizada en la Universidad de Barcelona, España
- Vásquez, W. (2009). Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima-Perú.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título de la investigación: Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019

49

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cómo se relaciona el clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019? Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la comunicación y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019? ¿Cómo se relaciona la motivación y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019? ¿Cómo se relaciona la confianza y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019?	Objetivo general: Establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. Objetivos específicos: Definir la relación entre la comunicación y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. Interpretar la relación entre la motivación y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. Examinar la relación entre la confianza y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.	Hipótesis general: El clima Institucional se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. Hipótesis específicas: La comunicación se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. La motivación se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. La confianza se relaciona directa y positivamente con el	Variable 1 Clima institucional Dimensión: Comunicación Motivación Confianza Participación Variable 2 Desempeño docente Dimensión: Capacidades pedagógicas Emocionalidad Responsabilidad en su desempeño de sus funciones Relaciones interpersonales	Tipo: Descriptivo Diseño: correlacional Población: 46 docentes de la IE. República Bolivariana de Venezuela. Muestra: 36 docentes de la IE. República Bolivariana de Venezuela. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

¿Cómo se relaciona la participación y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019?	Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. Demostrar la relación entre la participación y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.	desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019. La participación se relaciona directa y positivamente con el desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019.
--	--	--

Anexo 2

Instrumento 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Docente observado:

Fecha: Institución Educativa:

Valoración:

1	2	3
Bajo	Medio	Alto

N°	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	Valoración		
		1	2	3
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución?			
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?			
3	¿Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?			
4	¿Cómo considera Ud. ¿La funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?			
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?			
6	¿Considera Ud. ¿Que en la Institución Educativa se oculta información?			
PUNTAJE PARCIAL A=				
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?			
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?			
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?			
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?			
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?			
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución?			
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?			
PUNTAJE PARCIAL: B =				
DIMENSIÓN: CONFIANZA				

14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución?			
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución?			
16	¿Considera Ud., que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?			
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?			
18	¿Considera Ud., útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa?			
PUNTAJE PARCIAL: C				
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN				
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?			
20	¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?			
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?			
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes? ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?			
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?			
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?			
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?			
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución educativa?			
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?			
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?			
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?			
30	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?			
PUNTAJE PARCIAL: D =				
RESULTADO FINAL A+B+C+D				

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 3

Instrumento 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Docente observado:

Fecha: Institución Educativa:

Valoración:

1	2	3
Inicio	Proceso	Logro

DOMINIO 1 Preparación para el aprendizaje de los aprendizajes				
N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	Valoración		
		1	2	3
1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.			
2	Planifica creativamente la programación anual, UDA, SA, articulando de manera coherente en los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.			
3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SA			
PUNTAJE PARCIAL A=				
DOMINIO 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes				
4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.			
5	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.			
6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.			

7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.			
8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
PUNTAJE PARCIAL: B =				
DOMINIO 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.			
12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
PUNTAJE PARCIAL: C				
DOMINIO 4 Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente				
13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.			
14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE			
15	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente			
PUNTAJE PARCIAL: D =				
RESULTADO FINAL A+B+C+D				

0 – 20	21 - 35	36 – 50
Inicio	Proceso	Logro

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4

Validación de los instrumentos

EVIDENCIA DEL PROCESO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación:

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		90		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		90		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		90		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		90		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		90		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		90		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		90		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		90		

PROMEDIO DE VALORACION

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Rolando A. Quirope Morales	DNI	20019674
Título Profesional	Lic. Pedagogía - Humanidades		
Especialidad	Español - Literatura		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Ciencias de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 de julio del 2019



1^{er} experto:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación:

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																		✓		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		✓		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		✓		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		✓		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																		✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																		✓		
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																		✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																		✓		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		✓		

PROMEDIO DE VALORACION

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Marcelino Pomasoncco Illanes	DNI	28266584
Título Profesional	Lic. Educación Primaria		
Especialidad	Educación Primaria		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Administración de la Educación		

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 de julio del 2019

Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes

2^{do} experto:

3^{er} experto:

FICHA DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES:

Título de la Investigación:

Nombre de los instrumentos motivo de la Evaluación:

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Bueno				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje propio																✓				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																✓				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																✓				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																✓				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																✓				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los indicadores																✓				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																✓				
8. COHERENCIA	Entre los ítems e indicadores																✓				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																✓				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																✓				

PROMEDIO DE VALORACION

80%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular

d) Buena d) Muy Buena

Nombres y Apellidos	Delia AYALA ESQUIVEL	DNI	28443918
Título Profesional	LIC. PEDAGOGÍA INFANTIL y Psicología		
Especialidad			
Grado Académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN		
Mención			

Lugar y Fecha: Ayacucho, 15 de julio del 2019



Anexo 5

Autorización para la aplicación de los instrumentos



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



LA DIRECTORA DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA", EXPIDE LA SIGUIENTE:

AUTORIZA:

Al, Profesor Litman LEON PILLPA, identificado con DNI N° 46761286, docente de la Institución Educativa "República Bolivariana de Venezuela" los Artesanos, del distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga, se AUTORIZA aplicar los instrumentos de su investigación de Tesis de Maestría "cuestionarios del clima Institucional y Cuestionario de Desempeño docente" de manera anónima en los Niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.

Se expide la presente a petición escrita del interesado.

Ayacucho, julio 12 del 2019



EBC/DIR
Bac/sec
Arch.2019

Anexo 6

Prueba de confiabilidad de los instrumentos 01

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	81,70	59,567	,150	,800
ITEM2	83,50	57,611	,314	,811
ITEM3	84,60	54,489	,651	,821
ITEM4	83,90	58,544	,139	,812
ITEM5	85,60	57,822	,307	,815
ITEM6	94,40	58,267	,359	,804
ITEM7	83,70	59,567	,150	,802
ITEM8	84,50	57,611	,314	,845
ITEM9	84,80	56,400	,405	,803
ITEM10	83,60	48,933	,874	,784
ITEM11	83,50	52,278	,857	,810
ITEM12	95,50	58,722	,309	,805
ITEM13	83,80	55,511	,395	,814
ITEM14	85,60	56,489	,442	,810
ITEM15	86,80	58,844	,181	,821
ITEM16	96,40	58,267	,359	,803
ITEM17	89,90	61,433	-,043	,803
ITEM18	80,50	51,167	,792	,831
ITEM19	83,90	57,433	,269	,822
ITEM20	83,90	53,656	,499	,841
ITEM21	86,50	52,278	,857	,822
ITEM22	90,60	60,267	,124	,840
ITEM23	82,90	62,322	-,127	,823
ITEM24	80,90	53,656	,499	,822
ITEM25	84,60	56,711	,326	,833
ITEM26	165,20	301,067	,722	,943
ITEM27	165,00	300,667	,745	,933
ITEM28	165,30	296,011	,766	,871
ITEM29	165,20	288,178	,886	,932
ITEM30	165,20	288,178	,886	,989

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	30

El valor que se obtuvo mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach es equivalente a 0,819. Por esta razón, se concluye que el cuestionario sobre el clima institucional es altamente confiable.

Anexo 7

Prueba de confiabilidad de los instrumentos 02

PRUEBA DE CONFIABILIDAD SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	165,20	301,067	,722	,987
ITEM2	165,00	300,667	,745	,964
ITEM3	165,30	296,011	,766	,940
ITEM4	165,20	288,178	,886	,933
ITEM5	165,10	296,989	,936	,974
ITEM6	167,30	314,678	-,038	,922
ITEM7	165,20	301,067	,722	,973
ITEM8	165,00	300,667	,745	,966
ITEM9	165,30	296,011	,766	,973
ITEM10	165,20	288,178	,886	,911
ITEM11	165,10	296,989	,936	,932
ITEM12	167,30	314,678	-,038	,975
ITEM13	165,20	288,178	,886	,955
ITEM14	165,10	296,989	,936	,973
ITEM15	165,10	296,989	,936	,843

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	15

El valor que se obtuvo mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach es equivalente a 0,944. Por esta razón, se concluye que la ficha de observación sobre desempeño docente es altamente confiable.

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 009-2022-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

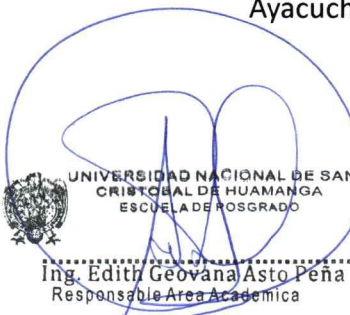
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	BACH. LITMAN LEON PILLPA
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA-AYACUCHO, 2019
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	22% de similitud
Nº DE TRABAJO	1758569517
FECHA	09-feb.-2022

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 09 de febrero del 2022.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela- Ayacucho, 2019

por Litman Leon Pillpa

Fecha de entrega: 09-feb-2022 11:39a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1758569517

Nombre del archivo: TESIS_LITMAN_LE_N.docx (1.23M)

Total de palabras: 12808

Total de caracteres: 73643

Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa República Bolivariana de Venezuela-Ayacucho, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga	8%
Trabajo del estudiante		
2	hdl.handle.net	5%
Fuente de Internet		
3	repositorio.ucv.edu.pe	3%
Fuente de Internet		
4	repositorio.uancv.edu.pe	3%
Fuente de Internet		
5	repositorio.unsa.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
6	repositorio.une.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
7	dspace.unitru.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
8	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
Fuente de Internet		

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

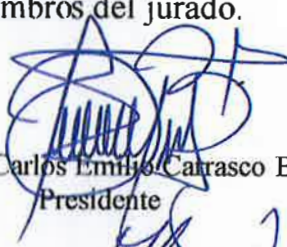
ACTA DE SUSTENTACION VIRTUAL DE TESIS DE MAESTRÍA DEL Br. LITMAN LEON PILLPA

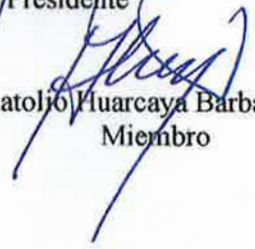
En la ciudad de Ayacucho, siendo a horas 6.00 p.m. del día veintitrés de agosto de dos mil veintiuno, en el aula virtual de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, conforme al art. 14 del Reglamento de Procedimientos para el Trámite Virtual de Procesos Académicos y Administrativos de la Escuela de Posgrado, se reunieron los miembros del jurado calificador, conformado por el Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz (presidente), Dr. Rolando A. Quispe Morales (miembro –DUPG), Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán (miembro) y el Dr. Víctor Raúl Tumbalobos Huamaní (miembro, no participó) para recibir y calificar la sustentación de la tesis "Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa República Bolivariana de Venezuela - Ayacucho, 2019", bajo la asesoría de la Dra. Delia Ayala Esquivel, presentada por el Br. Litman Leon Pillpa, con la cual aspira obtener el Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión Educacional.

El presidente del jurado, Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz, dispuso que el secretario docente de la Escuela de Posgrado dé lectura la Resolución Directoral N° 00318-2021-UNSCH-EPG/D y el art. n.º 83 del Reglamento de la Escuela de Posgrado. Acto seguido, invitó al aspirante proceder con la sustentación y defensa pública de la tesis, por el lapso no mayor de 30 minutos, conforme lo establece el Reglamento. Finalizada la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas y observaciones en el orden siguiente: Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán, Dr. Rolando A. Quispe Morales, y finalmente, el Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz. Las preguntas fueron absueltas con argumentos válidos por el aspirante.

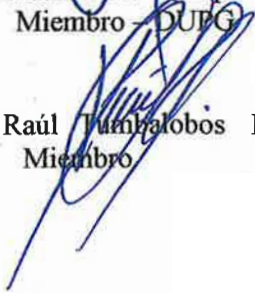
Finalizada esta fase de sustentación, el presidente del jurado, invitó a la sustentante y al público abandonar momentáneamente el aula virtual para dar paso a la deliberación y calificación por cada uno de los miembros del jurado. La nota promedio obtenida fue catorce (14), la misma fue aprobada por unanimidad.

El presidente del jurado, siendo las ocho de la noche con cinco minutos dio por finalizado el presente acto académico. En señal de conformidad, firman los miembros del jurado.


Dr. Carlos Emilio Carrasco Badajoz
Presidente


Dr. Anatolio Huarcaya Barbarán
Miembro


Dr. Rolando A. Quispe Morales
Miembro –DUPG


Dr. Víctor Raúl Tumbalobos Huamaní
Miembro


Mgtr. Edgar Saras Zapata
Secretario docente