

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
DE CAJAMARCA**

Presentado por:

Richard Oswaldo Saldaña Pérez

Edita Ana Pérez Correa

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

Cajamarca – Perú

Julio – 2018

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
DE CAJAMARCA**

Presentado por:

Richard Oswaldo Saldaña Pérez

Edita Ana Pérez Correa

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

Cajamarca – Perú

Julio - 2018

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR
DE CAJAMARCA**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el
Grado Académico de Maestro en Gestión de la Educación

Richard Oswaldo Saldaña Pérez

Edita Ana Pérez Correa

Asesor:

Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

Cajamarca – Perú

Julio – 2018

COPYRIGHT © 2018 by

Pérez Correa, Edita Ana ®

Saldaña Pérez, Richard Oswaldo ®

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

ESCUELA DE POSGRADO

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN
BÁSICA REGULAR DE CAJAMARCA**

PRESIDENTE : Mg. Yoner Romero Cueva

SECRETARIA : M.S.c. Gabriela Aliga Zamora

VOCAL : Mg. Rafael Antonio Leal Zavala

ASESOR : Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes

DEDICATORIA

A Dios

quien creó este mundo con mucho amor,

lo hizo todo bueno para disfrutar

y si el amor se sobrepone a toda la existencia,

entonces hay razones para dedicarle al creador.

A nuestras familias

por su amor, comprensión, paciencia y apoyo incondicional

que se convierten en fortalezas para enfrentar retos y triunfar.

AGRADECIMIENTOS

- A la escuela de Post Grado de la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo” por conducir en forma eficiente el proyecto de capacitación docente hasta concluir con nuestros estudios de maestría.
- Al equipo docente de la Escuela de Postgrado que desarrollaron las asignaturas de Maestría, asumiendo el reto y desafío de formar holística y científicamente a los maestrantes.
- A nuestro asesor, Dr. Víctor Hugo Delgado Céspedes por su dedicación personal en tiempo y en conocimientos brindados para enriquecer la investigación.
- A la directora y docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de Cajamarca por su colaboración en el desarrollo de la tesis.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
TABLA DE CONTENIDOS	viii
LISTA DE TABLAS	xi
LISTA DE FIGURAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1. Planteamiento del Problema	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Objetivos.....	3
1.4 Justificación e importancia	3
CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la Investigación	5
2.2 Bases Teóricas.....	11
2.3 Base Conceptual	13
2.4 Definición de Términos Básicos	16

2.5	Hipótesis	19
2.6	Operacionalización de variables	20
CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN		22
3.1	Unidad de análisis y de información	22
3.2	Tipo y diseño de investigación	22
3.2.1	Tipo de investigación	22
3.2.2	Diseño de la investigación	22
3.3	Grupo de estudio	23
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5	Recolección de datos	25
3.6	Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos	25
CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		26
4.1	Clima institucional	26
4.2	Desempeño Docente	30
4.3	Prueba de la hipótesis para determinar la correlación de las variables clima institucional y desempeño docente	36
DISCUSIÓN		37
CONCLUSIONES		42
SUGERENCIAS		44
REFERENCIAS		45
ANEXO 1		48

ANEXO 2.....	49
ANEXO 3.....	50
ANEXO 4.....	53

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Definición conceptual y operacional de las variables	20
Tabla 2	Matriz de operacionalización de las variables	22
Tabla 3	Dimensión liderazgo institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018	27
Tabla 4	Dimensión integración institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.	28
Tabla 5	Dimensión motivación institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.	29
Tabla 6	Dimensión toma de decisiones de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.	30
Tabla 7	Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.	31
Tabla 8	Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.	32
Tabla 9	Dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018	34
Tabla 10	Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.	35

Tabla 11 Contingencia con frecuencias observadas	36
Tabla 12 Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk	49

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación	22
Figura 2 Porcentaje de varones y mujeres	23

RESUMEN

El trabajo de investigación, tiene como propósito determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de la ciudad de Cajamarca. El diseño de investigación seleccionado para la aplicación y verificación de la hipótesis corresponde a los estudios no experimentales y al tipo transeccional, descriptivo correlacional. Se trabajó como una unidad de análisis de 32 docentes de inicial, primaria y secundaria. Para el recojo de información se utilizó un cuestionario para evaluar la variable clima institucional y otro cuestionario para evaluar el desempeño docente. La hipótesis se probó mediante la aplicación de la prueba estadística no paramétrica de Pearson cuyos resultados determina que existe relación positiva media entre el clima institucional y el desempeño docente como demuestran los resultados de la investigación.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, liderazgo, organización, motivación, gestión.

ABSTRACT

This research work is to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in a regular basic education institution in the city of Cajamarca. The research design selected for the application and verification of the hypothesis corresponds to the non-experimental studies and the transectional, descriptive correlational type. It was worked as a unit of analysis of 32 teachers of kindergarten, primary and high school. For the compiling of information a questionnaire was used to evaluate the institutional climate variable and another questionnaire to evaluate the teaching performance. The hypothesis was tested through the application of the non-parametric statistical test Pearson's whose results determined that there is a good positive relationship between the institutional climate and the teaching performance as the results of the research.

Key words: Institutional climate, teaching performance, leadership, organization, motivation, management.

CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad el clima es un elemento o factor indispensable dentro de las organizaciones; debido a que, las personas dentro de estas interactúan, se interrelacionan con el ambiente y por consiguiente la eficiencia y desarrollo organizacional está condicionado por las motivaciones, necesidades, intereses, nivel cultural y otras características de cada uno de los integrantes de las instituciones. Como afirman Torres y Zegarra (2015) el clima es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral, y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización además Dueñas y Bobadilla (2014) consideran que el clima institucional influye en la eficiencia del trabajo que realizan los individuos dentro de las instituciones educativas, y que esta no solo depende de su preparación técnica o profesional, sino también del tipo de ambiente psicológico presente en el interior de la organización.

Otro factor que no se puede dejar de lado es el desempeño docente, el cual se encuentra directamente relacionado con el proceso de enseñanza – aprendizaje y con el servicio que se brinda dentro de una institución educativa; ya que estos aspectos brindarán la buena imagen de la institución, así como la satisfacción de las necesidades de los estudiantes. Calcina (2014) considera que el desempeño es la ejecución de las obligaciones inherentes que tiene todo profesional, y que tiene en

cuenta sus conocimientos, habilidades y capacidades, además la calidad y el éxito que tenga una organización depende de sus trabajadores (Bhat, 2014).

Al tener en cuenta estos dos factores, se observa que una institución educativa en el cual existe un buen clima institucional, este propiciará el buen desempeño del docente además de su bienestar personal y por consiguiente se mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje; es por ello que, las investigaciones realizadas dicen que existe una relación positiva significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los profesionales de la enseñanza revelando que un clima favorable mejora el desempeño en el trabajo (Adeyemi, 2008; Balkar, 2015; Bhat, 2014; Raza, 2010); mientras que otros manifiestan que la relación entre ambas variables es mediana (Selamat, Samsu y Kamalu, 2013).

En el Perú, también se han realizado estudios que toman en consideración ambas variables, hallándose que el clima insitucional y el desempeño docente están fuertemente relacionados (Barriga, 2016; Calcina, 2014; Dueñas y Bobadilla, 2014; Paco y Matas, 2015; Torres y Zegarra, 2015); en cambio en nuestra región los estudios son limitados y reportan un correlación entre las variables mediana (Lingán, 2015; Zulueta, 2015), lo que sugiere su mayor estudio.

Tal es así que, en la Institución Educativa “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca existe la necesidad de saber cómo se relaciona el clima institucional, donde se desenvuelven tanto el personal docente como el personal administrativo, con el desempeño docente; ya que, así se podrán introducir cambios planificados que fortalezcan las capacidades de gestión; así mismo fortalecer las capacidades profesionales de los docentes ubicándolos como gestores de cambio, mejorando así la calidad educativa.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional con el desempeño docente en los niveles de inicial, primaria y secundaria de la I.E. "Divino Maestro" de la ciudad de Cajamarca – 2018?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional con el desempeño docente en la I.E. "Divino Maestro de la ciudad de Cajamarca, 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Describir el clima institucional de la I.E. "Divino Maestro" de la ciudad de Cajamarca, 2018.
- b) Identificar el nivel de desempeño docente de la I.E. "Divino Maestro" de la ciudad de Cajamarca, 2018.
- c) Establecer la relación que existe entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente de la I.E. "Divino Maestro" de la ciudad de Cajamarca, 2018.

1.4 Justificación e importancia

Esta investigación tiene como propósito profundizar el estudio de las variables de clima institucional y desempeño docente; ya que, hoy en día el clima institucional ha tomado gran importancia en toda organización, dado que si este no funciona adecuadamente las instituciones educativas presentarían ruptura de

relaciones humanas, estrés, libertinaje, etc. lo cual influye directamente en el desempeño docente, y por ende en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, generando problemas en las relaciones humanas con toda la comunidad educativa y disminuyendo la calidad de servicio que brinda la dicha institución; es por ello que es necesario que los directivos y docentes conozcan cuál es el clima institucional y cómo este influye en su desempeño laboral.

El desarrollo del presente trabajo y sus estudios permitirá conocer y analizar nuevos conocimientos científicos referentes a cómo es el clima institucional en la I.E. "Divino Maestro de la ciudad de Cajamarca en el 2018 y la relación de este tipo de clima con el desempeño docente, de igual manera al realizar el trabajo de investigación y descubrir datos empíricos, objetivos podría ser el inicio para que otras instituciones educativas del ámbito de la ciudad de Cajamarca se motiven y también descubran el estado del clima institucional de que se presenta en las mismas, se identifiquen los factores causantes de malestar en el clima institucional y se tomen medidas de mejoramiento por el bien del desempeño docente y la calidad educativa.

CAPITULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

La relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente, tanto en instituciones educativas públicas como en privadas, es un tema que se viene abordando; es por ello que en la búsqueda de los antecedentes de investigación se ha encontrado diversos estudios realizados a nivel internacional, nacional y regional. Los resultados son similares y dependen de las dimensiones que toman cada una de las variables. Dentro de algunos antecedentes que sirven de fundamento a la investigación tenemos:

2.1.1 A nivel internacional

La investigación de Adeyemi (2008) analizó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las escuelas primarias del Estado de Ondo (Nigeria). Se aplicó un cuestionario sobre el clima institucional y el desempeño docente, a una muestra de 360 directores y se determinó con un nivel de significancia del 5% que existe una relación significativa ($r = 0.672$) entre las variables; concluyendo que las variables del clima institucional son variables críticas en el desempeño laboral de los maestros en las escuelas primarias en el estado de Ondo y recomienda que los directores de escuelas deben mantener o crear un clima favorable en las escuelas para mejorar el mejor desempeño laboral de los maestros.

Raza (2010) tuvo como objetivo determinar el impacto del clima institucional en el rendimiento de los docentes de Punjab (Pakistan). Se aplicó el cuestionario elaborado por Raza (2010) para medir estas dos variables, a una

muestra de 70 directores y 350 docentes. El coeficiente de correlación mostró que el clima institucional estaba significativamente correlacionado con el desempeño de los maestros con diferentes aspectos de los comportamientos de los directores y de los maestros.

Selamat, Samsu y Kamalu (2013) analizaron la influencia del clima institucional en el desempeño docente del distrito de Klang (Malasia), aplicándose el cuestionario de Raza (2010) para medir estas dos variables, a una muestra de 37 docentes del nivel secundaria. La investigación encontró una correlación positiva y moderada de 0.367 entre las dos variables de estudio, destacando que las dimensiones que presentan mayor correlación fueron empuje ($r = 0.356$, $p = 0.031$) e impedimento ($r = 0.349$, $p = 0.034$). Concluyeron que el director es el encargado de crear y mantener un clima saludable en la institución para mejorar el desempeño docente.

Asimismo, Bhat (2014) realizó un estudio sobre la influencia del clima institucional y del ajuste social en el desempeño de profesionales docentes y no docentes del distrito de Kashmir (India). Se aplicaron los cuestionarios: Organizational Climate Inventory (OCI-B) de Somnath Chattopadhyay (2003), Social Adjustment Inventory (SAI) de Deva (2011) y el Rating Scale to Assess Job Performance elaborado por Bhat, a una muestra de 216 profesionales docentes y no docentes, concluyendo que existe una relación positiva significativa entre el clima institucional y el desempeño de los profesionales de la enseñanza revelando que un clima favorable mejora el desempeño en el trabajo. Contrariamente a esto no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los

profesionales que no son docentes debido a que estos tienen que supervisar el campo de trabajo para que el clima organizacional no afecte su desempeño laboral.

Así también, Balkar (2015) investigó las relaciones entre el clima institucional caracterizado por el apoyo, la cohesión, la imparcialidad y la presión, el desempeño laboral y el comportamiento innovador de los docentes de Adana (Turquía). La muestra fue 201 docentes de primaria y 197 de secundaria a los cuales se aplicó el Employee performance scale (EPS) para evaluar el desempeño docente y la Organizational climate scale (OCS) para evaluar el clima insitucional. Se concluyó que las dimensiones del clima insitucional: el apoyo, la presión y la imparcialidad afectan al desempeño de los docentes.

Garg y Talwar (2017) investigaron el impacto del clima institucional sobre el desempeño laboral del sector de educación de Indore (India), siendo la muestra 100 docentes y estudiantes de la docencia, utilizaron como instrumento el cuestionario dividido en tres partes: cultura organizacional (compromiso del equipo, entorno de trabajo y flexibilidad); desempeño laboral e información demográfica. Concluyeron que el ambiente de trabajo debe ser apto para la satisfacción y el compromiso de los empleados.

2.1.2 A nivel nacional

Dueñas y Bobadilla (2014) estudiaron la relación directa existente entre el clima institucional y el desempeño docente en los Centros Técnicos Productivos de la provincial Melgar – Ayaviri, para la indagación se aplicó como instrumento la encuesta, a 22 docentes y 127 estudiantes, considerando los criterios de motivación en el trabajo, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, conflicto,

comunicación, supervisión, así también en el cuestionario de preguntas se aplicó la escala Likert, siendo el grado de medición con mayor aproximación en actitudes, el análisis estadístico correlacional se realizó con el estadígrafo de correlación Spearman o método de las diferencias; llegando a la conclusión que existe asociación entre la variable de clima institucional y desempeño docente en los Centros Técnicos Productivos de la Provincia Melgar - Ayaviri, la cual es positiva y de grado alto, esto se desprende de los coeficientes de correlación obtenidos de las puntuaciones dadas por los docentes y alumnos, los cuales fueron de $r= 0,91$ y $r=0,97$ respectivamente.

Calcina (2014) estudió la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Se encuestaron 171 docentes sobre la variable clima institucional y 171 estudiantes sobre el desempeño docente; utilizando la prueba de Pearson para el análisis de los datos; concluyendo que la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – Puno, 2012; UANCV – Juliaca, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

Paco y Matas (2015) estudiaron la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima de San Jerónimo

de la provincia de Huancayo. La muestra fue 110 docentes a los cuales se aplicaron el test de escala del clima social en el trabajo (WES) para tener el diagnóstico del clima institucional y para evaluar el desempeño laboral se usó el inventario de desempeño laboral de cuatro dimensiones con indicadores para medir el compromiso, motivación, satisfacción laboral y eficiencia; determinando que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en las Instituciones Educativas Privadas San Pio X y la I. E. E. Rosa de Lima de San Jerónimo, con un valor de r de Pearson = 0,71 y un IC (Intervalo de Confianza) de 95 %. Concluyendo que el clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente e implica una referencia constante a los miembros constante de los miembros respecto a su estar en la organización por lo que es un factor relevante dentro del ámbito de trabajo el que haya un clima favorable y la predisposición a un trabajo óptimo que tiene un impacto positivo en la enseñanza, el aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos.

Torres y Zegarra (2015) estudiaron nivel de correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno, siendo la muestra 133 docentes. Utilizaron el método cuantitativo y el análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la “ t ” de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se ha determinado con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa positiva fuerte ($r=0,828$) y significativa ($t = 16,90$) entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno. Se concluyó que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel desempeño docente, que es percibido por el docente y los estudiantes.

De otro lado, Barriga (2016) estudió la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la universidad “Jaime Bausate y Meza”. La muestra se seleccionó a través del cálculo para dos poblaciones proporcionales y se encuestaron a 40 docentes; además se utilizó la prueba de Rho de Spearman para medir el grado de correlación, concluyendo que existe una correlación buena de $r = 0,755$, existiendo una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, por tal motivo el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016

2.1.3 A nivel regional

Zulueta (2015) estudió la relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “José María Monzón Hernández ” de Chalamarca, Chota, siendo el grupo de estudio 20 docentes de dicha institución; además se utilizó la prueba Pearson para medir el grado de correlación, concluyendo que existe una correlación baja de $r = 0,362$; con una significancia bilateral de 0,117, concluyéndose que el clima institucional está desunido al desempeño docente, por lo que es necesario trabajar en función a los ítems establecidos para revertir los resultados.

Así mismo, Lingán (2015) estudió la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la instituciones de la red educativa “Amautas Competitivos” de la provincia de San Miguel, siendo la muestra 8 directores y 28 docentes de inicial, primaria y secundaria; además se utilizó la prueba Chi-Cuadrado ($X^2 = 116,14$), concluyendo que existe correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1 Teorías que sustentan el clima institucional

De acuerdo con las afirmaciones de Brunet por el año 1987 (Calcina, 2014) el concepto de clima institucional estaba influenciado por dos grandes escuelas del pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

La escuela de Gestal, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo b) Crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo (Calcina, 2014). Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que relación en su comportamiento.

Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio (Calcina, 2014). Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

Por otro lado, Likert desarrollo una teoría de clima institucional denominada “Los sistemas de organización” así como lo afirma García (2009), dicha teoría permite estudiar en términos de causa – efecto la naturaleza de los climas y además permite analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa; estableciendo que el comportamiento que presentan los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y de las condiciones organizacionales que los mismos perciben (Dueñas y Bobadilla, 2014).

Likert, leído en Barriga (2016), sostiene que en la percepción del clima organizacional se relacionan tres grupos de variables; la primera que está relacionada a la estructura de organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras; la segunda que está relacionado a los procesos organizacionales: motivación en el trabajo, satisfacción, comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, entre otras; y las variables finales son el resultado obtenido de las dos anteriores el cual tiene un fuerte impacto en la organización, la productividad, ganancias y pérdida. Por lo tanto, para Likert el clima organizacional es multidimensional, así como lo afirma García (2009), el cual está compuesto por ocho dimensiones: los métodos de mando, las fuerzas de motivación, los procesos de comunicación, la influencia, la toma de decisiones, la planificación, el control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

En la investigación se ha considerado trabajar con las variables de liderazgo, la motivación, integración y toma decisiones como dimensiones a analizar en la variable del clima institucional; debido a que la institución tienen sus propias

características además de sus propias categorías o dimensiones, así como lo afirman Torres y Zegarra (2015), y estas deben responder a los perfiles institucionales, al PEI de la institución y a la gestión que realizan los docentes dentro de la comunidad educativa. Por tal motivo, el modelo para medir el clima institucional será el utilizado por Zulueta (2015), ya que, este tiene las dimensiones liderazgo, motivación, integración y toma de decisiones y responde a todo lo anteriormente mencionado.

2.3 Base Conceptual

2.3.1 Base conceptual que sustentan del desempeño docente

Torres y Zegarra (2015) dicen que el desempeño docente está relacionado con el cumplimiento de las funciones que tiene cada docente y esto se halla determinado por factores asociados a dicho docente, al estudiante y al entorno; es así que la calidad de la educación está relacionado con el desempeño que muestre cada uno de los docentes. Entonces el desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el docente para elevar el nivel cultural de los estudiantes y por consiguiente al contexto social en el cual se desenvuelve así como lo afirma Lingán (2015).

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) afirma que los cambios sociales actuales exigen educadores que estén dispuestos a afrontar nuevos desafíos dentro de su formación y práctica pedagógica; pues una sociedad futura aún en construcción así lo necesita. Estos nuevos educadores deben ser personas con ciertas características: Cambios en la Identidad, el Saber y la Practica de la

Profesión Docente. Para ello el Ministerio de Educación elaboró el marco del buen desempeño docente donde da los lineamientos para lograr que el desempeño docente sea excelente.

A) Dominios del desempeño docente

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD, 2014) delimita cuatro dominios del desempeño (p. 18):

- Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Corresponde a todas las actividades de planificación curricular que el docente realiza para poder ingresar al aula, teniendo en cuenta el enfoque inclusivo e intercultural.
- Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Corresponde a las cualidades didácticas, metodológicas e intelectuales que posee todo docente para llevar a cabo todo el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.
- Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. El docente debe ser un agente activo en la relación con los actores educativos: comunidad educativa con la escuela.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El docente reflexiona sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, trabaja en grupo, participa en actividades de desarrollo profesional. Se responsabiliza de los procesos y resultados de aprendizaje.

B) Competencias del docente

Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Docente (2014) define 9 competencias docentes (pp. 20-23):

1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en una permanente revisión (ambas competencias pertenecen al dominio I).
3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias

individuales y los contextos culturales (estas tres competencias pertenecen al dominio II).

6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
7. Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados (ambas competencias pertenecen al dominio III).
8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.
9. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social (estos dos componentes pertenecen al dominio IV).

2.4 Definición de Términos Básicos

2.4.1 Liderazgo

Pérez (2001) en Dueñas y Bobadilla (2014) nos dice que el liderazgo implica dirigir, influir y motivar a toda la comunidad educativa para que realicen los objetivos institucionales, estableciendo una atmósfera adecuada de trabajo.

2.4.2 Integración

Montserrat (2001) en Zulueta (2015) nos dice que la integración es un fenómeno que sucede cuando un grupo de personas unen al mismo o a alguien que esta fuera, sin importar sus características y sin fijarse en las diferencias.

2.4.3 Motivación

Flores (1997) en Dueñas y Bobadilla (2014) afirma que “la motivación es el interés o fuerza intrínseca que se da en relación con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar”

2.4.4 Toma de decisiones

Es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos (Torres y Zegarra, 2015, p. 9).

2.4.5 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales (materiales e inmateriales) y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares,

así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MED, 2012, p. 25).

2.4.6 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (MED, 2012, p. 25).

2.4.7 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad

y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (MED, 2012, p. 25).

2.4.8 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional (MED, 2012, p. 25).

2.5 Hipótesis

Existe relación directa, significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, 2018.

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 1

Definición conceptual y operacional de las variables

Variabes	Definición conceptual	Definición Operacional
Clima institucional	El clima institucional es una percepción que tiene los profesionales sobre los comportamientos de la organización que influyen favorable o desfavorablemente en el rendimiento de su trabajo (Torres y Zegarra, 2015).	El clima se medirá con los porcentajes obtenidos de los cuadros y gráficos de las dimensiones: liderazgo, integración, motivación y toma de decisiones
Desempeño Docente	El desempeño docente está relacionado con el cumplimiento de las funciones que tiene cada docente y esto se halla determinado por factores asociados a dicho docente, al estudiante y al entorno; es así que la calidad de la educación está relacionado con el desempeño que muestre cada uno de los docentes (Torres y Zegarra, 2015).	El desempeño docente se medirá tomando en cuenta los resultados de las dimensiones: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la I.E. articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 2*Matriz de operacionalización de las variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Clima Institucional	Liderazgo	Nivel de liderazgo	1, 2, 3, 4	Cuestionario
	Integración	Nivel de integración	6, 7, 8, 9, 10	
	Motivación	Nivel de motivación	11, 12, 13, 14, 15, 16	
	Toma de decisiones	Nivel de toma de decisiones	17, 18, 19, 20	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de estudiantes	Competencia 1	1, 2, 3	Cuestionario
		Competencia 2	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3	12, 13, 14, 15, 16, 17	
		Competencia 4	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
		Competencia 5	25, 26, 27, 28, 29	
	Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6	30, 31, 32	
		Competencia 7	33, 34, 35	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8	36, 37, 38	
		Competencia 9	39, 40	

CAPITULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Unidad de análisis y de información

La unidad de análisis de la investigación son cada uno de los docentes de los tres niveles de la I.E. “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, 2018.

3.2 Tipo y diseño de investigación

3.2.1 Tipo de investigación

La investigación es no experimental de tipo transversal descriptivo – correlacional. Es transversal porque se recolectó datos en un solo momento; es decir, se solicitó al grupo de estudio que contestaran el cuestionario solamente una vez. Es descriptiva porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de las variables; es decir, pretende recoger información de manera independiente o conjunta sobre variables a las que se refieren; y es correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre las dos variables del estudio en un contexto particular (Hernández, Fernández, y Batista, 2010, p.81). En ese sentido, en la investigación se busca conocer el grado de relación que exista entre las variables en docente de la I.E. “Divino Maestro”.

3.2.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental transversal correlacional:

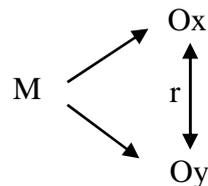


Figura 1. Diseño de la investigación

Donde:

M : Muestra de la investigación

Ox : Observación a la variable clima institucional

Oy : Observación a la variable desempeño docente

r : Relación entre ambas variables

3.3 Grupo de estudio

La población estuvo constituida por todos los docentes de la institución educativa “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, 2018, por lo que la muestra de estudio es la misma que la población.

El grupo de estudio está constituido por 32 docente de la institución; entre las principales características de los participantes, tenemos que el grupo de estudio que estuvo conformado por 13 varones, que hacen el 41% del total, y 19 mujeres, que hacen 59% del total; además sus edades fluctúan entre 29 y 63 años, tal como podemos observar en la figura 3.

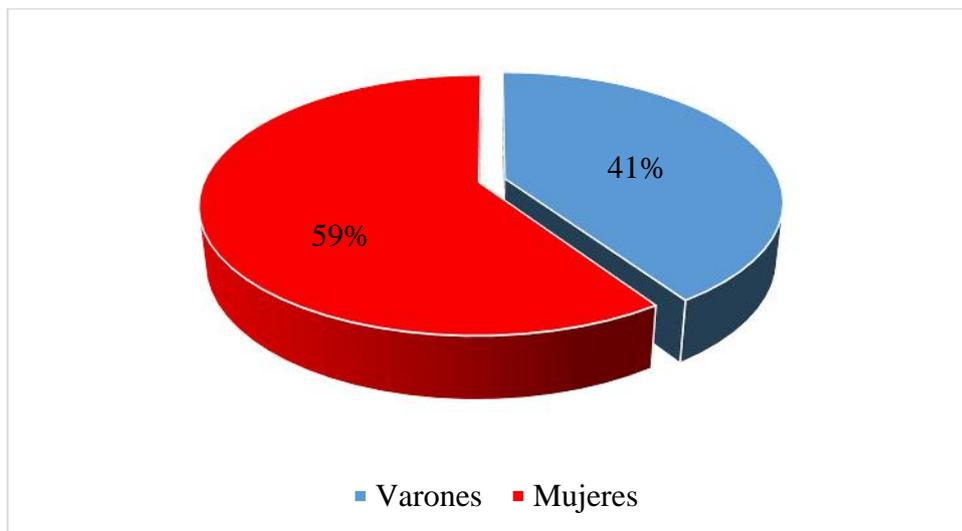


Figura 2. Porcentaje de varones y mujeres

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los procedimientos en la elaboración de los instrumentos respondieron al marco teórico, los objetivos y la matriz de operacionalización de variables. Las técnicas e instrumentos nos permitieron recolectar, analizar y tomar las decisiones más acertadas; para lo que se consideró.

La técnica de la encuesta, que “es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación” (Díaz, 2009, p.19). Como instrumento de esta técnica se utilizó el cuestionario que constó de 60 ítems, de los cuales 20 pertenecen a la variable clima institucional y 40 a la variable desempeño docente.

Para medir el clima institucional se utilizó el cuestionario aplicado en el trabajo de investigación hecho por Zulueta (2015), el cual no fue modificado; dicha investigación presentó la revisión de tres expertos que indicaban un promedio de validación de 80,17% y un coeficiente de alfa Cronbach de 0,861. En dicho instrumento se presentan 5 dimensiones, y cada ítem tiene una escala del 1 al 4. Al someter los resultados al análisis Alfa de Cronbach se obtuvo como resultado 0,913 lo cual representa un 91.3 % de confiabilidad calificando al instrumento utilizado como altamente confiable.

Para medir el desempeño docente se utilizó el instrumento de recolección de datos del MBDD el cual no fue sometido a ninguna prueba de validez y confiabilidad debido a que es una propuesta hecha por el Ministerio de Educación pues es el instrumento que utilizan los acompañantes pedagógicos en sus visitas a la I.E.

3.5 Recolección de datos

En un primer momento se solicitó la autorización respectiva de la dirección de la institución educativa “Divino Maestro” de Mollepampa para aplicar los dos cuestionarios a los docentes de los tres niveles; luego se procedió a informar de manera grupal e individual sobre la investigación a todos los docentes de la institución; cuando aceptaron su participación, se les aplicó las dos escalas, tanto de Clima organizacional así como de Desempeño docente. Como datos éticos se procuró la confidencialidad de los resultados.

3.6 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos

Los datos fueron procesados utilizando el software Excel y el software SPSS, siguiendo los parámetros de la estadística descriptiva, utilizando distribuciones de frecuencias para presentar los resultados a través de cuadros y gráficos con su respectivo análisis y discusión; se ha considerado como positivas las alternativas siempre y casi siempre y como negativas las alternativas a veces o nunca.

Para el estudio de la correlación entre las variables, primeramente se hizo un estudio de normalidad que dio como resultado puntuaciones no paramétricas, por lo que luego se empleó el coeficiente de correlación “r” de Pearson a un 95% de confiabilidad, que mide el grado de asociación entre dos variables.

CAPITULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El procesamiento de los datos nos permite analizar e interpretar los resultados, con la finalidad de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca. Para el análisis de las tablas se empleó el cálculo de frecuencias y porcentajes; y para la interpretación se ha considerado como positivas las alternativas siempre y casi siempre y como negativas las alternativas a veces o nunca. Finalmente, la prueba de la hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica, chi cuadrada, donde se consideran los resultados totales de las alternativas de ambas variables llamada frecuencias observadas y los resultados de las frecuencias esperadas.

4.1 Clima institucional

La dimensión liderazgo Barriga (2016) afirma que es la forma como un individuo influye, convoca o motiva a una persona o un conjunto de personas para el logro de metas y objetivos de una determinada institución, de ahí que si existe un buen liderazgo este influenciará significativamente en el desempeño docente.

Los resultados de la dimensión liderazgo determinan que, teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 6% nunca cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 13% a veces, 36% casi siempre y 45 % siempre, los resultados demuestran el liderazgo docente es bueno en la I.E. de estudio; pero se tendría que trabajar 19% que forman el nunca o a veces para que el clima institucional mejor en la institución.

Tabla 3*Dimensión liderazgo institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018*

ÍTEMS	NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Te reuniste con los miembros de tu comunidad para elaborar el PEI?	3	9	9	28	14	44	6	19	32	100
¿Participas en la elaboración de su PAT?	3	9	5	16	13	41	11	34	32	100
¿Participas en la planificación de las actividades de tu I.E.?	1	3	2	6	9	28	20	63	32	100
¿Participaste en la elección de los diversos comités de tu I.E.?	2	6	5	16	8	25	17	53	32	100
¿Promueves la ejecución de actividades de manera democrática?	0	0	0	0	14	44	18	56	32	100
TOTAL	9	6	21	13	58	36	72	45	160	100

Los resultados de la dimensión integración institucional, que se presentan en la tabla 4, determinan que, teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 3% nunca cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 9% a veces, 36% casi siempre y 52 % siempre, los resultados demuestran que la organización que presenta la I.E. de estudio a pesar de ser buena, tiene retos que enfrentar para consolidar la integración total de sus docentes; ya que no fomentar el trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades.

Tabla 4

Dimensión integración institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.

ÍTEMS	NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Participas en la organización de comisiones de trabajo?	1	3	4	13	13	41	14	44	32	100
¿Tienes en cuenta las necesidades de tus estudiantes para programar reuniones de trabajo?	0	0	0	0	16	50	16	50	32	100
¿Asumes los roles asignados dentro de los comités de tu I.E.?	0	0	1	3	9	28	22	69	32	100
¿Participas en la elección de las organizaciones estudiantiles?	4	13	7	22	12	38	9	28	32	100
¿Asumes con responsabilidad la delegación de funciones que te asigna tu I.E.?	0	0	2	6	8	25	22	69	32	100
TOTAL	5	3	14	9	58	36	83	52	160	100

Los resultados de la dimensión motivación institucional, que se presentan en la tabla 5, determinan que, teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 1% nunca cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 2% a veces, 38% casi siempre y 60 % siempre, los resultados demuestran que la motivación que presenta a I.E. de estudio es buena, pero se tiene que trabajar conscientemente con el 2% que nunca o a veces están motivados para cumplir con sus funciones.

Tabla 5

Dimensión motivación institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.

ÍTEMS	NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Participas en el desarrollo de las actividades establecidas en el PAT?	0	0	1	3	16	50	15	47	32	100
¿Utilizas adecuadamente los recursos asignados a tu comisión de trabajo?	0	0	0	0	8	25	24	75	32	100
¿Propicias la participación activa de tu comunidad educativa?	1	3	1	3	12	38	18	56	32	100
¿Participas en las actividades convocadas por tu comunidad educativa?	0	0	1	3	8	25	23	72	32	100
¿Estás pendiente de los aprendizajes logrados por tus estudiantes?	0	0	0	0	13	41	19	59	32	100
¿Tomas las decisiones adecuadas para solucionar las situaciones problemáticas de tus estudiantes?	0	0	1	3	15	47	16	50	32	100
TOTAL	1	1	4	2	72	38	114	60	192	100

Los resultados de la dimensión toma de decisiones, que se presentan en la tabla 6, determinan que, teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 2% nunca cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 9% a veces, 44% casi siempre y 45 % siempre, los resultados demuestran que la toma de decisiones es buena, pero que existe un 11% que indican que nunca o a veces realizan esta acción en la I.E.

Tabla 6*Dimensión toma de decisiones de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.*

INDICADORES	NUNCA		A VECES		CASI SIEMPRE		SIEMPRE		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
¿Auto reflexionas sobre las acciones que se desarrollan en tu I.E.?	0	0	4	13	15	50	11	37	30	100
¿Informas oportunamente los pormenores de las actividades a tu cargo?	0	0	0	0	14	47	16	53	30	100
¿Te han convocado para evaluar las actividades desarrolladas en tu I.E.?	2	7	7	23	14	47	7	23	30	100
¿Te integras con los miembros de tu comunidad para concretizar las actividades planificadas?	0	0	0	0	10	33	20	67	30	100
TOTAL	2	2	11	9	53	44	54	45	120	100

4.2 Desempeño Docente

Los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que se presentan en la tabla 7, determinan que, teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 0% muy rara vez cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 9% rara vez, 66% a menudo y 25 % muy a menudo, los resultados demuestran que se está cumpliendo con el desempeño de preparación para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es buena, sin embargo existe un 9% que indican que muy rara vez o rara vez realizan esta acción en la I.E., y esto estaría afectando el aprendizaje de los estudiantes, tal como lo menciona en Dominio I en sus respectivas competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente.

Tabla 7

Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.

ITEMS	Muy rara vez		Rara vez		A menudo		Muy a menudo		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Demuestro conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas des mis estudiantes	0	0	0	0	26	81	6	19	32	100
Demuestro conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	0	0	2	6	23	72	7	22	32	100
Demuestro conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	0	0	5	16	15	47	12	38	32	100
Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	0	0	7	22	14	44	11	34	32	100
Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	0	0	3	9	15	47	14	44	32	100
Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	0	0	3	9	21	66	8	25	32	100
Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de los estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	0	0	4	13	19	59	9	28	32	100
Creo, selecciono y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	0	0	4	13	16	50	12	38	32	100
Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	0	0	6	19	19	59	7	22	32	100
Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo	0	0	3	9	21	66	8	25	32	100
TOTAL	0	0	37	12	189	59	94	29	320	100

Los resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que se presentan en la tabla 8, determinan que, teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 0,4% muy rara vez cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 9,9% rara vez, 57,8% a menudo y 31,9 % muy a menudo, los resultados indican que la enseñanza para el aprendizaje se ubica en un nivel bueno, pero que existe aproximadamente un 11% de docente que presentan dificultades y necesitan apoyo logístico para la preparación de los aprendizajes y articularlo durante el desarrollo de cada una de las sesiones de aprendizaje, tal como lo menciona el dominio II, sus respectivas competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MED (2014).

Tabla 8

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.

ÍTEMS	Muy rara vez		Rara vez		A menudo		Muy a menudo		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Oriento mi práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	0	0	1	3	21	66	10	31	32	100
Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	0	0	0	0	18	56	14	44	32	100
Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	1	3	15	47	16	50	32	100
Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	0	0	0	0	16	50	16	50	32	100

Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	0	0	1	3	21	66	10	31	32	100
Reflexiono permanentemente con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	0	0	4	13	18	56	10	31	32	100
Controlo permanentemente la ejecución de mi programación.	0	0	3	9	15	47	14	44	32	100
Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	0	0	1	3	22	69	9	28	32	100
Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	0	0	4	13	19	59	9	28	32	100
Desarrollo, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.	0	0	0	0	18	56	14	44	32	100
Desarrollo actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	0	0	1	3	20	63	11	34	32	100
Utilizo recursos y tecnologías en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	0	0	9	28	16	50	7	22	32	100
Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	3	6	19	21	66	4	13	32	100
Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados	0	0	8	25	18	56	6	19	32	100
Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	3	3	9	19	59	9	28	32	100
Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	0	0	7	22	17	53	8	25	32	100
Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	0	0	1	3	20	63	11	34	32	100
Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	0	0	7	22	19	59	6	19	32	100
TOTAL	2	0.4	57	9.9	333	57.8	184	31.9	576	100

Los resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que se presentan en la tabla 9, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 3% muy rara vez cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 20% rara vez, 50% a menudo y 27 % muy a menudo, los resultados indican que la participación en la gestión educativa articulada a la comunidad se ubica en un nivel bueno, pero es necesario tener en cuenta las necesidades 23% de los docentes, quienes no están desarrollando su participación en la gestión de la escuela de acorde con las competencias y desempeños para poder cumplir con el III dominio, del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MED (2014).

Tabla 9

Dimensión participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad institucional de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018

ÍTEMS	Muy rara vez		Rara vez		A menudo		Muy a menudo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico	1	3	7	22	1	50	8	25	32	100
Participo en la gestión del proyecto educativo institucional,	1	3	5	16	1	59	7	22	32	100
Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica.	2	6	1	31	1	44	6	19	32	100
Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	3	1	50	1	47	32	100
Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	0	0	3	9	1	53	1	38	32	100
Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.	1	3	1	41	1	44	4	13	32	100
TOTAL	5	3	3	20	9	50	5	27	192	100

Los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, que se presentan en la tabla 10, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 9% muy rara vez cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 19% rara vez, 47% a menudo y 24 % muy a menudo, los resultados indican que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ubican en un nivel bueno, pero es necesario tener en cuenta las necesidades 23% de los docentes, sin embargo existe un 28% de docentes que presentan dificultades el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente, acción que viene afectando al cumplimiento del IV dominio, sus respectivas competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MED (2014).

Tabla 10

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. “Divino Maestro”, Cajamarca, 2018.

ÍTEMS	Muy rara vez		Rara vez		A menudo		Muy a menudo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica	3	9	1	38	1	44	3	9	32	100
Participo en experiencias de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	3	9	28	1	56	4	13	32	100
Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	11	34	8	25	1	38	1	3	32	100
Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	0	0	2	6	1	50	1	44	32	100
Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	0	0	0	0	1	47	1	53	32	100
TOTAL	15	9	3	19	7	47	3	24	16	99

4.3 Prueba de la hipótesis para determinar la correlación de las variables clima institucional y desempeño docente

Tabla 11

Contingencia con frecuencias observadas

		Clima Institucional	Desempeño Docente
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (unilateral)		0.000
	N	32	32
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (unilateral)	0.000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Los resultados establecidos en la tabla 11 afirman que existe una correlación de Pearson de 0,629 con una significancia unilateral de 0,000 (menor del 0,01) entre las variables, demostrando que el clima institucional tienen relación positiva media con el desempeño docente; es decir que el clima institucional influye significativamente en el desempeño docente.

DISCUSIÓN

Los resultados hallados describen la relación existente entre clima institucional (liderazgo, integración, motivación y toma de decisiones) y desempeño docente (preparación para el aprendizaje de estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente), en una unidad de análisis de 32 docentes entre varones y mujeres; quienes tienen edades que fluctúan entre 29 y 63 años, en la institución educativa “Divino Maestro” de la Ciudad de Cajamarca.

La hipótesis de la investigación, señala que existe una relación directa, significativa, entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, los resultados indican que existe una relación directa entre ambas variables, es decir que el incremento o disminución de los niveles de una influirá directamente en los niveles de la otra, pues se observa una relación positiva de 0,629 con 99% de confianza de que la correlación sea verdadera, estos resultados coinciden con los resultados expuestos ya en nuestros antecedentes de la investigación.

Los resultados coinciden de que existe una relación significativa entre las dos variables; Calcina (2014) encontró una relación positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 en los docentes y estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca respectivamente. Además, la investigación realizada por de Adeyemi (2018) concluye que existe una relación significativa ($r = 0,672$) entre las variables;

concluyendo que la variable clima institucional es una variable que influye en el desempeño docente en las escuelas primarias del estado de Ondo y recomienda que se debe tener un clima favorable para mejorar el desempeño docente. De otro lado en la investigación realizada por Bhat (2014) se concluyó que existe una relación positiva significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes, destacando que un clima favorable mejora el desempeño docente.

Destacando las dimensiones del trabajo de investigación, tenemos que la dimensión liderazgo institucional presenta un 81% que casi siempre o siempre están participando en las actividades de la institución lo cual afectará significativamente en el desempeño docente; para la dimensión integración institucional los resultados demuestran que la organización que presenta la I.E. de estudio a pesar de ser buena; ya que, el 36% casi siempre y 52 % siempre están integrándose en las actividades de la I.E., sin embargo el reto que hay que enfrentar es la integración total de sus docentes; ya que no fomentar el trabajo en equipo ocasional una falta de compañerismo y participación en las actividades.

Así mismo los resultados de la dimensión motivación institucional 38% casi siempre y 60 % siempre, los resultados demuestran que la motivación que presenta a I.E. de estudio es buena; ya que, 98% casi siempre o siempre se encuentran motivados para realizar sus funciones, pero se tiene que trabajar conscientemente con el 2% que nunca o a veces están motivados para cumplir con sus funciones para que el clima institucional sea el más adecuado. Por otra parte, la dimensión toma de decisiones, los resultados demuestran que la toma de decisiones es buena; debido a que; 89% casi siempre o siempre toman decisiones para la realización de las

diversas actividades dentro de la I.E., pero que existe un 11% que indican que nunca o a veces realizan esta acción.

En cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, los resultados demuestran que se está cumpliendo con el desempeño de preparación para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es buena; ya que, el 91% a menudo o muy a menudo cumplen con esta acción, sin embargo existe un 9% que indican que muy rara vez o rara vez realizan esta acción en la I.E., y esto estaría afectando el aprendizaje de los estudiantes, tal como lo menciona en Dominio I en sus respectivas competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente.

En la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes los resultados nos indican que la enseñanza para el aprendizaje se ubica en un nivel bueno; ya que, el 57,8% a menudo y 31,9 % muy a menudo realizan estas acciones sin dificultad, pero que existe aproximadamente un 11% de docente que presentan dificultades y necesitan apoyo logístico para la preparación de los aprendizajes y articularlo durante el desarrollo de cada una de las sesiones de aprendizaje, tal como lo menciona el dominio II, sus respectivas competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MED (2014).

Los resultados de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 3% muy rara vez cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 20% rara vez, 50% a menudo y 27 % muy a menudo, los resultados indican que la participación en la gestión educativa articulada a la comunidad se ubica en un nivel bueno, pero es necesario tener en

cuenta las necesidades 23% de los docentes, quienes no están desarrollando su participación en la gestión de la escuela de acorde con las competencias y desempeños para poder cumplir con el III dominio, del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MED (2014).

Y finalmente los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente determinan que teniendo en cuenta el total de las respuestas para esta dimensión se tiene que el 9% muy rara vez cumplen con las acciones establecidas en cada ítem, 19% rara vez, 47% a menudo y 24 % muy a menudo, los resultados indican que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se ubican en un nivel bueno, pero es necesario tener en cuenta las necesidades 23% de los docentes, sin embargo existe un 28% de docentes que presentan dificultades el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente, acción que viene afectando al cumplimiento del IV dominio, sus respectivas competencias y desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente propuesto por el MED (2014).

Este estudio, particularmente tiene un alcance a nivel institucional y local en la región Cajamarca, pues los resultados obtenidos sirven a los diferentes actores de la gestión educativa para orientar los esfuerzos de mejorar la calidad educativa; de este modo, se deduce que se puede incluir a los directivos como parte del clima instituciones, y gracias a su mejora se puede lograr el mejor rendimiento académico estudiantil.

Cabe mencionar que este estudio se enfocó a describir la relación de las variables en cuestión en la institución educativa “Divino Maestro”, por lo que se recomienda aumentar los estudios de este tipo en diferentes contextos para llevar a cabo acciones más apropiadas.

Como último punto, se puede mencionar que los estudios posteriores deberían enfocarse en plantear programas para mejorar el clima institucional y el desempeño docente, así como desarrollar estudios causales para determinar con mayor precisión los modelos teóricos.

CONCLUSIONES

Las conclusiones del estudio se enfocan en sintetizar los resultados alcanzados al establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, 2018.

1. Se determinó mediante la correlación de Pearson que existe una relación de $r = 0,629$ con una significancia unilateral de 0,01 entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, 2018; demostrando que el clima institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente.
2. Los resultados de las variables clima institucional determinan que el I.E. se desarrolla un buen clima institucional entre todos los docentes considerados para la investigación y teniendo en cuenta todas sus dimensiones. Los datos estadísticos expresan que los indicadores plasmados en el instrumento de investigación determinan que el clima institucional es bueno en todos los componentes de la gestión educativa, el 52 % siempre están integrándose en las actividades de la I.E., 98% casi siempre o siempre se encuentran motivados para realizar sus funciones, 89% casi siempre o siempre toman decisiones para la realización de las diversas actividades dentro de la I.E y el 98% casi siempre o siempre se encuentran motivados para realizar sus funciones.
3. Los resultados de la variable desempeño docente demuestran que un mínimo porcentaje de docente que presentan deficiencias en el nivel de desempeño docente. Según los indicadores presentados en el instrumento de investigación, los docentes cumplen con los parámetros para considerar un buen desempeño; ya que, el 91% se prepara el aprendizaje de sus estudiantes, 89% de docente no

presentan dificultades y no necesitan apoyo logístico para la preparación de los aprendizajes y articularlo durante el desarrollo de cada una de las sesiones de aprendizaje, el 77% desarrollan su participación en la gestión de la escuela de acorde con las competencias y desempeños y el 72% no presentan dificultades el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente.

SUGERENCIAS

1. Al director y docentes del I.E. “Divino Maestro” incluir el clima institucional como elemento primordial dentro de la propuesta de gestión del proyecto educativo institucional.
2. A los docentes de la I.E. “Divino Maestro”, organizar actividades educativas de manera planificada, para propiciar el desarrollo de las capacidades organizativas de los estudiantes y alcanzar óptimos logros en los aprendizajes y la proyección a la comunidad, en función a los dominios, competencias, desempeños enmarcados en el Marco del Buen Desempeño Docente.
3. A los docentes de la I.E. “Divino Maestro”, contextualizar el marco del buen desempeño para incrementar el rendimiento académico de los estudiantes con la participación de la comunidad educativa.
4. A la UGEL de Cajamarca, desarrollar eventos de capacitación en función al marco del buen desempeño docente y directivo para propiciar el emprendimiento del planeamiento estratégico en función al logro de aprendizajes con los estudiantes en las instituciones educativas y contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Adeyemi, T. (2008). Organisational climate and teachers' job performance in primary schools in Ondo State, Nigeria: an analytical survey. *African Journal of Cross-Cultural Psychology and Sport Facilitation*, 7(4), 138-145. doi:10.4314/ajcpsf.v8i1.37604
- Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 81-92. doi:10.15345/iojes.2015.02.007
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate Meza" Jesús María*. (tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Bhat, S. (2014). Influence of organizational climate and social adjustment on job performance of teaching and non-teaching professionals. *Education and Development*, 3(1), 420-424. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/276417274>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Comunicación*, 1(1), 22-29. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Díaz, V. (2009). *Análisis de datos de encuestas*. Barcelona: OUC.

- Dueñas, R., y Bobadilla, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar - Ayaviri- Perú. *Comunicación*, 1(1), 39-49. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a05v5n1.pdf>
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Garg, P., & Talwar, D. (2017). Impact of organisational climate on employee performance: a study with reference to the educational sector of Indore. *International Journal Of Research In Commerce & Management*, 8(4), 22-25. Obtenido de http://www.ijrcm.org.in/article_info.php?article_id=7514
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Lingán, J. (2015). *Clima insitucional y desempeño docente en las instituciones de la red educativa "Amautas Competitivos" de la provincia de San Miguel*. (tesis maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú [Minedu]. (2014). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima, Perú: MINEDU. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

- Paco, R., y Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(2), 334-338. doi:dx.doi.org/10.18259/acs.2015048
- Raza, S. (2010). Impact of organizational climate on performance of college teachers in Punjab. *Journal of College Teaching & Learning*, 7(10), 47-52. doi:doi.org/10.19030/tlc.v7i10.155.
- Selamat, N., Samsu, N. Z., y Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research*, 2(1), 1-12. doi:10.5838/erej.2013.21.06
- Torres, E., y Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno-2014 – Perú. *Comunicación*, VI(2), 5-14. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682015000200001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Zulueta, J. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa "José María Monzón Hernández" - distrito de Chalarmarca - Chota*. (tesis maestría), Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.

ANEXO 1

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD

Análisis Alfa de Cronbach determinar la confiabilidad, del instrumento del clima institucional.

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,913	60

ANEXO 2

PRUEBAS DE NORMALIDAD

Tabla 12

Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Clima Institucional	0.973	32	0.581
Desempeño Docente	0.960	32	0.281

Se ha hecho la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk; puesto que la muestra utilizada es menor que 50. En la tabla 12 se puede apreciar que la variable clima institucional se distribuye según una Ley Normal; ya que, la “p” asociada a los contrastes de S-W (0,581) está por encima del nivel de significación alfa prefijado (0,05), al igual que la variable Desempeño docente; debido a que, la “p” asociada a los contrastes de S-W (0,281) está por encima del nivel de significación alfa prefijado (0,05). Esto obligará a utilizar el grado de correlación de Pearson.

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN

DATOS INFORMATIVOS

Los presentes instrumentos de esta encuesta tienen como finalidad conocer su opinión en relación al clima institucional y desempeño docente. Los datos que se obtenga de su persona son muy valiosos, debido a que serán utilizados para concluir un trabajo de investigación; además se le hace recordar que la información que usted aporte es totalmente confidencial.

Por favor llene los datos que se le solicitan a continuación, recuerde no escribir su nombre. Responda en su totalidad y de acuerdo a su realidad institucional, **no existen respuestas malas o buenas, es simplemente conocer sus opiniones**

- **Sexo:** Masculino () Femenino ()
- **Edad:** _____ Años
- **Fecha:** _____

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información pertinente respecto al “clima institucional” en la Institución Educativa “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, con la finalidad de proponer alternativas que nos permitan mejorar la interacción y las relaciones humanas.

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se le presentan un conjunto de premisas, para que usted con la mayor sinceridad elija la respuesta que mejor describe sus acciones, hay cuatro posibles respuestas que pueden manifestar cómo se siente, piensa o actúa LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y solo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA (x) sobre el número que corresponde a tu respuesta.

Escala Valorativa:

1. Nunca	2. A veces	3. Casi siempre	4. Siempre
-----------------	-------------------	------------------------	-------------------

Nº	PREGUNTA	Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
LIDERAZGO					
01.	¿Te reuniste con los miembros de tu comunidad para elaborar el PEI?	1	2	3	4
02.	¿Participas en la elaboración de su PAT?	1	2	3	4
03.	¿Participas en la planificación de las actividades de tu I.E.?	1	2	3	4
04.	¿Participaste en la elección de los diversos comités de tu I.E.?	1	2	3	4
05.	¿Promueves la ejecución de actividades de manera democrática?	1	2	3	4
INTEGRACIÓN					
06.	¿Participas en la organización de comisiones de trabajo?	1	2	3	4
07.	¿Tienes en cuenta las necesidades de tus estudiantes para programar reuniones de trabajo?	1	2	3	4
08.	¿Asumes los roles asignados dentro de los comités de tu I.E.?	1	2	3	4
09.	¿Participas en la elección de las organizaciones estudiantiles?	1	2	3	4
10.	¿Asumes con responsabilidad la delegación de funciones que te asigna tu I.E.?	1	2	3	4
MOTIVACIÓN					
11.	¿Participas en el desarrollo de las actividades establecidas en el PAT?	1	2	3	4

12.	¿Utilizas adecuadamente los recursos asignados a tu comisión de trabajo?	1	2	3	4
13.	¿Propicias la participación activa de tu comunidad educativa?	1	2	3	4
14.	¿Participas en las actividades convocadas por tu comunidad educativa?	1	2	3	4
15.	¿Estas pendiente de los aprendizajes logrados por tus estudiantes?	1	2	3	4
16.	¿Tomas las decisiones adecuadas para solucionar las situaciones problemáticas de tus estudiantes?	1	2	3	4
TOMA DE DECISIONES					
17.	¿Auto reflexionas sobre las acciones que se desarrollan en tu I.E.?	1	2	3	4
18.	¿Informas oportunamente los pormenores de las actividades a tu cargo?	1	2	3	4
19.	¿Te han convocado para evaluar las actividades desarrolladas en tu I.E.?	1	2	3	4
20.	¿Te integras con los miembros de tu comunidad para concretizar las actividades planificadas?	1	2	3	4

ANEXO 4

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

OBJETIVO: El presente cuestionario tiene como objetivo recoger información pertinente respecto al “desempeño docente” en la Institución Educativa “Divino Maestro” de la ciudad de Cajamarca, con la finalidad de proponer alternativas que nos permitan mejorar la interacción y las relaciones humanas.

INSTRUCCIONES: Estimado docente, a continuación, se le presentan un conjunto de premisas, para que usted con la mayor sinceridad elija la respuesta que mejor describe sus acciones, hay cuatro posibles respuestas que pueden manifestar cómo se siente, piensa o actúa LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y solo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA sobre el número que corresponde a tu respuesta.

1. Muy rara vez	2. Rara vez	3. A menudo	4. Muy a menudo
------------------------	--------------------	--------------------	------------------------

Nº	PREGUNTA	Rara vez	A veces	A menudo	Muy a menudo
Competencia 1					
1.	Demuestro conocimientos y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas des mis estudiantes	1	2	3	4
2.	Demuestro conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.	1	2	3	4
3.	Demuestro conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.	1	2	3	4
Competencia 2					
4.	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula.	1	2	3	4
5.	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	1	2	3	4

6.	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	1	2	3	4
7.	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base de los estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes.	1	2	3	4
8.	Creo, selecciono y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	1	2	3	4
9.	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	1	2	3	4
10.	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados y el tiempo	1	2	3	4
Competencia 3					
11	Construyo de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.	1	2	3	4
12	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	1	2	3	4
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	1	2	3	4
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4
15	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	1	2	3	4
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico	1	2	3	4
17	Reflexiono permanentemente con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	1	2	3	4
Competencia 4					

18.	Controlo permanentemente la ejecución de mi programación.	1	2	3	4
19.	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4
20.	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	1	2	3	4
2.	Desarrollo, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada.	1	2	3	4
22.	Desarrollo actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes.	1	2	3	4
23.	Utilizo recursos y tecnologías en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4
24.	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	2	3	4
Competencia 5					
25.	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados	1	2	3	4
26.	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	1	2	3	4
27.	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	1	2	3	4
28.	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos.	1	2	3	4
29.	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	1	2	3	4
Competencia 6					
30.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico	1	2	3	4
31.	Participo en la gestión del proyecto educativo institucional,	1	2	3	4

32.	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica.	1	2	3	4
Competencia 7					
33.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4
34.	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	1	2	3	4
35.	Comparto con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico.	1	2	3	4
Competencia 8					
36.	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica	1	2	3	4
37.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	1	2	3	4
38.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	1	2	3	4
Competencia 9					
39.	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	1	2	3	4
40.	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	1	2	3	4



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"DIVINO MAESTRO"
Cajamarca- Mollepampa

La directora de la I.E. "DIVINO MAESTRO" de Mollepampa,
Hna. CORINA VELIZ MEJIA, que suscribe;

HACE CONSTAR:

Que, **RICHARD OSWALDO SALDAÑA PÉREZ**, identificado con DNI N° 41059731 y **EDITA ANA PÉREZ CORREA** identificada con DNI N° 26611088, realizaron el estudio de investigación con los docentes de los tres niveles de esta institución para el Proyecto de Tesis denominado "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE CAJAMARCA", para optar el grado de Magister en Educación.

Se expide la presente a solicitud del interesado.

Cajamarca, 23 de julio del 2018

Atentamente,



Hna. Corina Veliz Mejía
DIRECTORA