UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ENCARNACIÓN VILLACORTA PEÑA" – PUCALLPA, 2019

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

JUAN BAUTISTA FLORES RIOS

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 06 de MARZO, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DRA: LUCSICA SORIA RAMIREZ ..... Presidente

DRA: FREYSI LILIAN LING VILLACREZ ..... Secretario

MG: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:

.....

.....

Mención: DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA

Don(ña) JUAN BAUTISTA FLORES RIOS ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"..... CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ENCARNACION VILLACORTA PEÑA - PUCALLPA, 2019 ...."

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

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

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de 16 (DIECISEIS)

Equivalente a APROBADO, por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:00 horas del 06 de MARZO del 2020

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/056-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ENCARNACIÓN VILLACORTA PEÑA" – PUCALLPA, 2019

Cuyo autor (es)	:	**FLORES RIOS, JUAN BAUTISTA**
Escuela	:	Posgrado
Maestría	:	EDUCACION
Mención	:	Docencia y Pedagogía Universitaria.
Asesor(a)	:	Dra. Hernández Panduro, Otilia

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 07%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 20/07/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, JUAN BAUTISTA FLORES RIOS

Autor de la TESIS titulada:

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ENCARNACIÓN VILLACORTA PEÑA"- PUCALLPA, 2019

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dra. OTILIA HERNÁNDEZ PANDURO

Maestría en: EDUCACIÓN - MENCIÓN: DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA.

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

Tercero: autorizo la publicación,

☒ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 27 / 07 / 2020

Email: floresluna0804@gmail.com
Teléfono: 961677445

firma:
DNI : 45441529

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme la vida, salud y trabajo para el logro de mis metas.

A mis padres y hermanos porque son parte de mi fortaleza.

A mis esposa Marolym e hija Ariana Abrill, fuente de perseverancia, comprensión y apoyo para el logro de mis aspiraciones como profesional.

Juan Bautista

AGRADECIMIENTO

1. A la Universidad Nacional de Ucayali, por su permanente preocupación por la formación y perfeccionamiento continuo de los profesionales de la región Ucayali.

2. A la asesora de la presente investigación, por sus acertadas directrices que permitieron la culminación del presente trabajo.

3. A los directivos de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña, por brindar las facilidades para el desarrollo de esta investigación.

4. A los profesionales de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña, por su desprendimiento y contribución con la respuesta a los cuestionarios propuestos.

RESUMEN

La investigación titulada “Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña – Pucallpa, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de dicha institución educativa. La investigación fue de tipo aplicada; se empleó diseño no experimental, en su variante diseño transversal correlacional. La muestra estuvo conformado por 56 profesionales de la sede de estudio, empleándose como instrumento un cuestionario para cada variable a estudiar, validado mediante juicio de expertos. Los resultados evidencian, en la tabla 1 referente a clima institucional muestra que el 54% de profesionales (docentes de primaria y secundaria), indican que el clima institucional es bueno y, a su vez, en la tabla 6 referente a desempeño docente, el 96% de profesionales (docentes de primaria y secundaria), manifiestan que el desempeño docente es regular. La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación fue que, existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña – Pucallpa, 2019. Esto lo confirma la prueba de Correlación de Pearson que arrojó r = 0.67, que indica que existe un grado de correlación positiva media, siendo P=0,000 < 0,025, es significativo.

Palabra Clave: Clima institucional y desempeño docente

ABSTRACT

The research entitled “Institutional climate and teaching performance in professionals of the Educational Institution Encarnación Villacorta Peña - Pucallpa, 2019” aimed to determine the relationship between institutional climate and teaching performance in professionals of said educational institution. The investigation was applied type; non-experimental design was used, in its variant correlational transversal design. The sample consisted of 56 professionals from the study headquarters, using as a tool a questionnaire for each variable to be studied, validated by expert judgment. The results show, in table 1 referring to institutional climate shows that 54% of professionals (primary and secondary teachers), indicate that the institutional climate is good and, in turn, in table 6 referring to teaching performance, the 96% of professionals (primary and secondary school teachers) state that their teaching performance is regular. The main conclusion reached in this investigation was that, there is a positive relationship between institutional climate and teaching performance in professionals of the Educational Institution Encarnación Villacorta Peña - Pucallpa, 2019. This is confirmed by the Pearson Correlation test that he threw r = 0.67, which indicates that there is a degree of positive average correlation, being P = 0.000 <0.025, is significant.

Key word: Institutional climate and teaching performance

INTRODUCCIÓN

El clima institucional en relación al desempeño docente adquiere suma relevancia en la actualidad, ya que el desempeño docente se ha visto afectada por diversos factores como poca motivación por la profesión elegida, baja capacidad pedagógica y disciplinar, escasa creatividad, políticas educativas pasajeras, baja autoestima, las bajas remuneraciones que perciben no son suficientes; es preocupante que el Estado hasta hoy no asume sus responsabilidades; esto se refleja en la baja calidad de la educación en todo sus niveles, especialmente en la educación básica regular, es así como se presenta escenarios distintos en el proceso enseñanza aprendizaje y se ve acompañado por las variables desempeño docente y clima institucional identificando la estrecha relación entre estas.

En los últimos años se ha visto los esfuerzos por parte del Ministerio de Educación del Perú por lograr cambios significativos en el sistema educativo, éste se orienta en la mayoría de los casos para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes. Por añadidura se busca mejorar la calidad educativa, que depende de muchos factores; uno de ellos juega un rol relevante: el desempeño docente. Lo cual está relacionado con la planificación del trabajo pedagógico, con el conocimiento de las principales características cognitivas, emocionales, socioculturales de los estudiantes, con la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad, con la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.

En ese sentido, la presente investigación titulado “Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019”, pretende contribuir en la mejora del clima institucional para que el desempeño docente sea la más óptimo y por añadidura

se contribuye en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y en la solución de problemáticas que se presentan en la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” a través de las variables ya mencionadas en líneas arriba que cumple un papel importante en las relaciones interpersonales y en la vida cotidiana de todo individuo (especialmente cuando tiene que tomar decisiones). Así, la finalidad de nuestro estudio es determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa, ya mencionada.

El presente trabajo de investigación comprende cinco capítulos. El Capítulo I, está referido al Problema de Investigación, descripción del problema, Formulación del problema, Objetivos, Hipótesis, Variables, Justificación e importancia, Viabilidad y Limitaciones. En el Capítulo II, abordamos sobre el Marco Teórico, Antecedentes del problema, Bases Teóricas y Definiciones conceptuales y bases epistemológicas. El capítulo III, consta la parte Metodológica, referida al Tipo y diseño de Investigación, Población, Muestra, definición operativa de los Instrumentos de Recolección, Técnicas de Recojo Procesamiento y Presentación de Datos, Procedimiento de confiabilidad y Validez y Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información. En el Capítulo IV, presentamos los Resultados, referido descripción resultados, contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente se presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

INDICE

Pág.

DEDICATORIA……ii
AGRADECIMIENTO……..iii
RESUMEN……..iv
ABSTRACT……....v
INTRODUCCIÓN……...vi
ÍNDICE DE TABLAS……....x
ÍNDICE DE FIGURAS……xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema……..1
1.2. Formulación del problema…….3
1.2.1. Problema general……3
1.2.2. Problemas específicos……3
1.3. Objetivo general y objetivos específicos……..4
1.3.1. Objetivo general……4
1.3.2. Objetivos específicos……...4
1.4. Hipótesis y / o sistema de hipótesis……..4
1.4.1. Hipótesis general……..4
1.4.2. Hipótesis especificas……...5
1.5. Variables……..5
1.5.1. Definición conceptual de las variables……....5
1.5.2. Operacionalización de variables ……6
1.6. Justificación e importancia……7
1.6.1. Justificación……..7
1.6.2. Importancia……...8
1.7. Viabilidad……..9
1.8. Limitaciones……9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema de investigación……10
2.2. Bases teóricas.....13
2.3. Definiciones conceptuales.....26
2.4. Bases epistémicas.....28

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación……30
3.2. Diseño y esquema de la investigación……...30
3.3. Población y muestra……31
3.4. Definición operativa del instrumento de recolección de datos……31
3.5 Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos……38
3.6. Procedimientos de confiabilidad y validez de instrumentos……39
3.7. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información……41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados……43
4.2. Contrastación de hipótesis……..53

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las bases teóricas….67
CONCLUSIONES……71
SUGERENCIAS……72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……..73
ANEXO……..76

INDICE DE TABLA

Pág.

Tabla 1: Variable 1 Clima Institucional……...43

Tabla 2: Dimensión 1 Comunicación……44

Tabla 3: Dimensión 2 Motivación……45

Tabla 4: Dimensión 3 Confianza……46

Tabla 5: Dimensión 4 Participación……47

Tabla 6: Variable 2 Desempeño Docente……..48

Tabla 7: Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes……..49

Tabla 8: Dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....…50

Tabla 9: Dimensión 3 Participación en la gestión articulada a la comunidad……51

Tabla 10: Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente..52

Tabla 11: Prueba de normalidad, Hipótesis General……...54

Tabla 12: Toma de decisión de la Hipótesis general……54

Tabla 13: Prueba de Correlación de Pearson, Hipótesis general……..54

Tabla 14: Prueba de normalidad de la Hipótesis especifica 1……56

Tabla 15: Toma de decisión de la Hipótesis especifica 1……57

Tabla 16: Prueba de correlación de Pearson, Hipótesis específica 1……57

Tabla 17: Prueba de normalidad, Hipótesis específica 2……59

Tabla 18: Toma de decisión de la Hipótesis específica 2……59

Tabla 19: Prueba de correlación de Pearson, Hipótesis específica 2……60

Tabla 20: Prueba de normalidad, Hipótesis específica 3……62

Tabla 21: Toma de decisión de la Hipótesis específica 3……62

Tabla 22: Prueba de correlación de Pearson, Hipótesis específica 3……62

Tabla 23: Prueba de normalidad, Hipótesis específica 4……64

Tabla 24: Toma de decisión de la Hipótesis específica 4……65

Tabla 25: Prueba de correlación de Pearson, Hipótesis específica 4……65

INDICE DE FIGURA

Pág.

Figura 1: Variable 1 Clima institucional……..43

Figura 2: dimensión 1 Comunicación……44

Figura 3: Dimensión 2 Motivación……..45

Figura 4: Dimensión 3 Confianza……46

Figura 5: Dimensión 4 Participación……..47

Figura 6: Variable 2 Desempeño Docente……48

Figura 7: Dimensión 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes……...49

Figura 8: Dimensión 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes……..50

Figura 9: Dimensión 3 Participación en la gestión articulada a la comunidad…..51

Figura10: Dimensión 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente..52

Figura 11: Correlación lineal de Pearson, hipótesis general…….55

Figura 12: Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 1…….57

Figura 13: Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 2…….60

Figura 14: Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 3…….63

Figura 15: Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 4…….65

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

En el contexto internacional el desempeño docente es una de las políticas que los Estados, vienen desarrollando como pilar de la gestión educativa ya que en las instituciones educativas es considerado como un aspecto importante por su responsabilidad en la formación de personas, por lo que a los gobiernos se les ha exigido de manera recurrente precisar estrategias y políticas que garanticen un desempeño profesional óptimo que responda a las necesidades de los infantes, niños y adolescentes promoviendo aprendizajes significativos en ellos.

Según Minedu (2013) y el Marco de Buen Desempeño Docente, hoy el Perú y el mundo requieren que la profesión docente se involucre en los cambios que vienen sucediendo, en lo tecnológico, científico, metodológico, cultural, etc. En materia de balance, el desempeño docente ha estado sujeto a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento mecánico, dogmático.

Según el Proyecto Educativo Regional de Ucayali 2008 – 2021 rumbo al bicentenario, un documento sustentado en el modelo de Desarrollo Humano y en cuatro Ejes estratégicos fundamentales: Equidad e Inclusión, Aprendizajes de Calidad, Gestión Educativa Descentralizada y Sociedad Educadora. Ubicando en la última parte se refiere que los docentes tenemos una gran responsabilidad, ser el líder, el modelo o paradigma de la futura sociedad quien manejará el destino de nuestro país.

Si bien es cierto que nuestra región es privilegiada por su biodiversidad cultural, lingüística, étnica. La tarea nuestra es aportar para transformar de esa sociedad ubicado en el rezago desde muchos años, el desempeño profesional de nuestros docentes, están comprometidos a superar la brecha con trabajo mancomunado. También en estas últimas décadas de profundos cambios en que vivimos, nos exige que las diversas organizaciones deben contar con un buen clima institucional, este es reflejada en sus integrantes con actitudes positivas en bien del desarrollo institucional y por ende en otros ámbitos de la sociedad.

Los integrantes de nuestra institución tratamos de manejar un buen clima con cierta debilidad, así se refleja en la práctica pedagógica con docentes mostrando algunas dificultades por desconocer aspectos formales para su ejercicio, entre otras situaciones.

En el contexto local, en las instituciones educativas públicas de nivel primaria y secundaria de Pucallpa, se perciben carencias de un buen clima institucional; donde los docentes se enfrentan por situaciones personales, desconocimiento de sus funciones (incumplen las horas pedagógicas, o algunos no cuentan con sus documentos pedagógicos), desmotivados por el bajo salario que perciben, poca interrelación e intercambio de experiencias.

Las consecuencias de lo antecedido se reflejan en el desempeño docente, no solo es la falta de ética por parte de los agentes formadores, sino también falta de compromiso por la calidad y por el desarrollo de nuestro país. Cuando en una institución educativa no existe un buen clima institucional, dificulta el trabajo en equipo, y por ende no hay buenas relaciones interpersonales; los docentes tienden a trabajar aislados o integrar algún subgrupo.

Descrito la realidad internacional, nacional, regional y local; se priorizó la realización de la investigación clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña, Pucallpa, con el fin de lograr acrecentar las variables explicadas en esta investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

a. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019?

b. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019?

c. ¿Cuál es la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019?

d. ¿Cuál es la relación que existe entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019

1.3.2. Objetivos específicos.

a. Establecer la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

b. Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

c. Establecer la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

d. Establecer la relación que existe entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS.

1.4.1. Hipótesis General.

Existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

1.4.2. Hipótesis específicos.

a. Existe relación positiva entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

b. Existe relación positiva entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

c. Existe relación positiva entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

d. Existe relación positiva entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

1.5. VARIABLES.

Variable 1: Clima institucional

Variable 2: Desempeño Docente

1.5.1. Definición conceptual de las Variables:

Clima institucional.

Es la 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. Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2017).

Desempeño docente

Es el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación. (Pérez, 2012)

1.5.2. Operacionalización de variables

Clima institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Comunicación	Comunicación/traslado de información	MALO
		Rapidez/agilidad	
		Respeto	
		Aceptación	
		Espacios y horarios	
		Ocultar información	
	Motivación	Satisfacción	REGULAR
		Reconocimiento	
		Prestigio	
		Autonomía	
		Motivación	
		Relaciones interpersonales	
	Confianza	Confianza	BUENO
		Sinceridad	
		Respeto de espacios	
		Buen trato	
	Participación	Participación activa	
		El profesor propicia la participación	
		Equipos de trabajo	
		Coadyuvar	
		Coordinación	

Desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes	MALO REGULAR BUENO
		Contenidos disciplinares que enseña	
		Teorías y procesos pedagógicos	
		Programación curricular	
		Materiales educativos	
		Selección de contenidos	
		Selección de estrategias	
		Evaluación	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima favorable para el aprendizaje y democrática	
		Expectativas de aprendizaje	
		Normas concertadas	
		Conduce el proceso de enseñanza con contenidos disciplinares, estrategias y recursos didácticos	
		Evaluación permanentemente del aprendizaje	
		Técnicas e instrumentos de evaluación	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en gestión de la escuela	
		Interrelación con actores educativos	
		Proyecto Educativo Institucional	
		Características culturales de la comunidad	
		Relación con las familias	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Capacitación y actualización permanente	
		Reflexiona sobre práctica pedagógica	
		Participación en políticas educativas	
		Ética profesional	

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

1.6.1. Justificación.

La presente investigación sirvió para determinar la relación existente entre clima institucional y desempeño docente, ya que en la práctica desarrollará un buen clima institucional que fortalece el desempeño docente, por ende favorece el desarrollo de una educación de calidad.

Este estudio aportó en los siguientes aspectos:

Orientó a mejorar problemas educativos de la institución y por extensión de otras instituciones educativas; los profesionales y los estudiantes serán los beneficiarios directos, que se beneficiaran con el proceso de mejora que surgió en el clima institucional y desempeño de los docentes.

Brindó información actualizada sobre clima institucional y desempeño docente de la institución para la implementación de futuros proyectos de investigación por parte los estudiantes y docentes.

Permitió, organizar, sistematizar y crear cierto conocimiento científico teórico para la comunidad educativa, profesionales, investigadores y otras personas que se interesen en el análisis de las variables: clima institucional y desempeño docente; además dicha información aportará a la literatura científica nuevas formas de entender sobre el clima institucional y desempeño docente.

Fue útil esta investigación por el aporte de dos instrumentos de investigación que serán validados y fiabilizados y que pueden ser aprovechados por otras investigaciones de corte similar.

1.6.2. Importancia.

Es importante conocer el nivel en que se encuentran los indicadores de clima institucional y desempeño docente, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima institucional. En tal sentido es necesario informar y

poner en conocimiento a la comunidad en general sobre clima institucional y el desempeño docente de los profesores de la institución educativa Encarnación Villacorta Peña, al mismo tiempo es necesario contribuir a la identificación y al mejoramiento de la problemática que sucinta en las Instituciones Educativas de la Región, a partir de ello plantear alternativas de solución o realizar algunas recomendaciones que tiendan a controlar los factores negativos que limitan el clima institucional y desempeño docente.

1.7. VIABILIDAD.

Esta investigación fue viable en cuanto a su realización, porque se tuvo acceso a material bibliográfico, se contó con los recursos económicos, predisposición de los profesionales de la institución educativa y con la asesoría respectiva para encaminar y concluir el estudio. En consecuencia, por los factores precisados, esta tesis fue viable en cuanto a su realización.

1.8. LIMITACIONES

En el proceso de la investigación se ha tenido las siguientes limitaciones:

- Limitado manejo de estrategias metodológicas para la descripción del problema.
- Inexistencia de apoyo financiero para la investigación, por lo que el presente trabajo fue autofinanciado.
- Algunos profesionales se rehúsan a contestar los cuestionarios de encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.

A nivel internacional:

Álvarez (2017). En su investigación titulada “El Clima Institucional como factor determinante en el Rendimiento Académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio De Marinilla”, concluyó que; existe relación entre el clima institucional y el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, porque la suma de los factores que se presentaron tanto en la parte teórica como en la aplicación de instrumentos, indicaron que las buenas condiciones laborales, personales y familiares permiten que el rendimiento académico se vea favorecido, adicionando la valiosa labor que se imparta desde la gestión que debe ser liderada por los directivos, pero con participación de los miembros de la comunidad educativa.

Jiménez (2014). En su investigación titulada “relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada” - Colombia, concluyó que; no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente.

A nivel nacional:

Sulca (2018). En su investigación titulado “Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco”, concluyó que; existe una moderada relación significativa directa entre el clima institucional y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco, ya que se ha obtenido en el coeficiente de correlación de Rho Spearman r= 0,527** sig 0,000 (Tabla 13), que refleja una correlación moderada entre las variables estudiadas; es decir a un moderado nivel de clima institucional le corresponde un moderado desempeño laboral docente.

Ortiz (2017). En su investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017”, concluyó que; los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según rho de Spearman = 0,800 entre las variables: Clima organizacional y desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación muy alta. En cuanto a la significancia de p=0,000 muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Surichaqui (2017). En su tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los Cebas del distrito de Los Olivos – 2016, concluyó que; existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente de los CEBA del distrito de Los Olivos 2016, de los resultados obtenidos se

demuestra que hay una correlación fuerte entre clima institucional y el desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.

Bruno (2017). En su investigación titulada “el clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015“ sustentado en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, concluyó que; sí existe relación directa y moderada entre clima institucional y desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015, habiéndose obtenido una relación moderada según el coeficiente de correlación de Spearman rho=, 456, y un nivel de significancia igual a 0,000. Existe relación entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en tres instituciones educativas de la red 14 de Chorrillos, 2015¸ habiéndose obtenido una relación baja según el coeficiente de correlación de Spearman rho=, 375, y un nivel de significancia igual a 0,000.

A nivel local:

Pajuelo (2018). En su investigación titulada “desempeño docente y calidad educativa en la institución educativa N° 64012 Miguel Grau del Distrito de Calleria – 2016”, concluyó que; el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con la calidad educativa en docentes de la Institución Educativa N° 64012 Miguel Grau del distrito de Calleria en el año 2016.

2.2. BASES TEÓRICAS.

2.2.1. Clima Institucional

Definiciones

El clima de la escuela es definido de muchas maneras, en tal sentido nuestra investigación se basará en algunos autores que a continuación citamos:

Asensio y Fernández (1991), citando a Stewart (1979), sintetiza la definición del clima institucional en dos posiciones:

> Primero, el clima entendido como tono o atmósfera general del centro educativo o de clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes. Dentro de esta línea, algunos evaluadores incluyen además la percepción de los profesores y, más excepcionalmente, otros miembros de la comunidad educativa. Segundo el clima entendido como cualidad organizativa. Es una concepción que parte de la consideración de la institución educativa como una organización y que, consecuentemente, utiliza como principal fuente de información a directivos y profesores, esto es, personas conocedoras de los entresijos que marcan el funcionamiento del centro. (p.106)

El clima institucional favorable permite a los actores de la educación generar innovaciones para resolver problemas, identificación con su institución educativa, presentar sus posiciones de maneras asertivas, escuchar activamente a los demás, tomar diversas perspectivas, generar empatía con sus compañeros y poner en práctica su pensamiento crítico frente a lo que pasa en su contexto cercano.

Rodríguez (1996) manifiesta que el clima institucional es aquello que está referido a aspectos de la vida escolar difusos, intangibles,

vivenciales más que medibles, posee un carácter holístico que abarca diferentes aspectos internos de la organización institucional que es "vivido" por todos los actores de la educación y repercute positivamente o negativamente en la institución

Por otro lado nuestro fenómeno de estudio se basó en la concepción de Martin (1999) afirma:

> El concepto de clima es preciso valorar que, primero se trata de una percepción individual antes que cualquier cosa. Independientemente de las coincidencias que en cada caso pueda haber por parte de los miembros de la organización. Segundo se configura colectivamente a partir de actitudes y comportamientos de las personas que desarrollan las diversas actividades desde distintos puestos y misiones. Tercero se trata de un concepto multidimensional y globalizador, en el que no caben las simplificaciones ni caricaturas, indicando el tono o ambiente de la organización. (p.55)

Entonces el clima institucional es un constructo cambiante y complejo del ambiente escolar y difícil de unificar un concepto de validez universal. Así mismo el clima institucional positivo influye significativamente en el éxito de los estudiantes, el éxito se refleja en el logro de los aprendizajes. Por lo tanto el clima institucional ya sea favorable o desfavorable se infiere a partir de comportamientos, conductas y actitudes de los principales integrantes que hacen posible la denominada comunidad educativa.

2.2.1.1. Dimensiones de la variable clima institucional

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en las instituciones educativas.

Para la presente investigación se ha tenido en consideración el planteamiento de Martín (1999), quien se basa se fundamenta en Tagiuri. Sostiene que el clima en los centros de trabajo contempla las siguientes dimensiones:

Comunicación.

Para Pérez (2012) “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). Por su parte Martín (1999) afirma:

> Es el grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información. Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones. Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación. Cuál es el grado de incidencia de los espacios y horarios del centro en la comunicación. (p.52)

Según lo define Robbins y Coulter (2010) “La comunicación es la transferencia y la comprensión de significados” (p.315). Además los autores refieren “que si no se han transmitido la información o las ideas, la comunicación no se ha llevado a cabo” (p.315). La comunicación es un factor fundamental en marco del clima institucional, toda vez que miembros de una institución hacen uso de la comunicación para dar a conocer sus pensamientos, ideas o sentimientos, así negociar y arribar a una solución adecua.

Participación.

La participación como una de las dimensiones fundamentales del clima institucional, es sin duda la base de cualquier sistema en general, en especial en sistemas u organizaciones educativas. Al respecto Martin (1999) afirma:

> Es el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los órganos colegiados en grupos de trabajo. La cual ayudará a realizar un buen trabajo en equipo y eso influye de una manera directa en su desempeño laboral así también el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (p.58)

Los integrantes de la institución educativa participan activamente para que pueden lograr las metas u objetivos que se proponen cada

institución educativa. Así mismo realizaran buen trabajo en beneficio de todo los integrantes de la institución

Según lo define Robbins y Coulter (2010) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (p.287). Los mismos autores proponen que “los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y desarrollan con mayor preocupación el tipo de trabajo que llevan a cabo”. Así mismo indican que se “ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo” (p 287).

Entonces partimos del reconocimiento que una institución educativa tiene clima favorable, como existe esta condición, entonces se va observar la colaboración y/o participación activa de los miembros de una institución hacia actividades por programadas por el mismo. Es decir, en las acciones que realiza los integrantes de la institución educativa se observa compromiso, voluntad por hacer las cosas bien.

Motivación.

Según lo define Robbins y Coulter (2010) “La motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta” (p.341). Además los autores refieren que “una persona motivada pone mayor

empeño y trabaja duro. Sin embargo, también debe considerarse la calidad del esfuerzo" (p.341).

Según Martin (1999) afirma:

> Es el grado en que se encuentra motivado el profesorado en el centro en que desempeña su actividad profesional. Grado de satisfacción del profesorado. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad. Grado de autonomía en el centro. (p.115)

Además la motivación es la energía, es el proceso de despertar interés para realizar nuestras actividades pedagógicas a favor de nuestros estudiantes.

Confianza.

Las instituciones educativas se caracterizan por poseer una confianza recíproca entre los actores educativos. Martín (1999) afirma: "Grado de confianza que el profesorado percibe en el centro. Grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa" (p.115).

Por su parte Bolle (1998) afirma: 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, fiable.

2.2.2. Desempeño docente

Definición

Fernández (2002), manifiesta que el desempeño docente es el conjunto de actividades que un profesor realiza en su labor diario: preparación de clases, guiar a los estudiantes, dirigir sesión de clases, evaluar trabajos, coordinaciones con otros agentes de la institución educativa, así como la actualización permanente en programas de capacitación.

Se deduce que el desempeño docente se evalúa a través de los resultados obtenidos mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los estudiantes, el cual se refleja en la mejora de la calidad educativa.

Al respecto Valdez (2008). Sostiene: “Que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad de desempeño de sus docentes, podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, tener buena infraestructura, contar con excelentes medios de enseñanza” (p.24). Por su puesto la educación de un país puede tener la mejor infraestructura, los mejores libros, el mejor currículo, pero docente con estrategias metodológicas tradicional, pocos revalorados entonces el problema de educación sigue latente para lograr aprendizajes de calidad.

Montenegro (2007) sostiene que el desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. 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.

Si no existen docentes comprometidos para desarrollar un trabajo eficiente no se lograra mejorar la calidad educativa y de hecho hacer de las escuelas más eficaces. Pacheco (2006) afirma: “Que el desempeño docente es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple cotidianamente al planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando”. (p.21) efectivamente los docentes previamente planifican para desarrollar actividades pedagógicas a favor de los estudiantes.

Por ello el desempeño docente, se asume que es el ejercicio práctico del profesional de la educación que ejecuta las obligaciones y roles establecido legalmente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.2.2.1. Dimensiones de la variable desempeño docente

Las dimensiones tomadas en cuenta para nuestra investigación son las siguientes: Son las dimensiones del desempeño docente que se describen en el Marco de Buen Desempeño Docente, el cual es un documento normativo que concreta lo señalado en las normas vigentes, como por ejemplo Ley de Reforma Magisterial: Ley N° 29944, que hace referencia a la necesidades de evaluación del desempeño en base al mérito y para concretar planes de capacitación relevantes y pertinentes para así mejorar más su competencia (PESEM-MINEDU, 2012). Nuestra

investigación tiene como referente teórico al Marco de Buen Desempeño Docente, en función a ello se busca al maestro bien preparado.

Para fines del presente trabajo usaremos los dominios como nuestras dimensiones propuestas por el MINEDU (2014), específicamente en el Marco de Buen Desempeño Docente, el cual consta de 4 dominios y 9 competencias, a los que consideremos así a los dominios como dimensiones y a las competencias como los indicadores respectivamente.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Según Minedu (2014)**.** Este dominio está relacionado con la preparación para la enseñanza, el docente tiene que preparar su programación curricular, las unidades, sesiones de aprendizaje, materiales y recursos educativos**.**

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. Comprende las siguientes competencias, que en nuestra investigación son asumidos como indicadores. Comprende las siguientes competencias.

Competencia **1.** Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña,

los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia **2.** Planifica la enseñando de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Según Minedu (2014). Este dominio está relacionado con el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, con dominio de saberes disciplinares, estrategias metodológicas, etc**.**

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. Comprende las siguientes competencias.

Competencia **3.** Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia **4.** Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia **5.** Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad.

Según Minedu (2014). Este dominio Se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y 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. Comprende las siguientes competencias.

Competencia **6.** Participa activamente, con actitud democrática, critica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la

construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y asi éste pueda generar aprendizajes de calidad

Competencias **7.** Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil*;* aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Según Minedu (2014), este dominio está referido a comprender 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 a nivel nacional y regional. Comprende las siguientes competencias:

Competencia **8.** Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia **9.** Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Teorías que fundamentan la investigación

La teoría de la jerarquía de las necesidades: Abraham Maslow

La teoría sostiene que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigido a la consecución de objetivos, son necesidades en cinco distintos niveles que van desde las necesidades inferiores a las superiores, desde lo más básico que comprenden las necesidades fisiológicas, seguridad y las sociales que son satisfechas en el exterior con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de poder definirse, mientras que las necesidades superiores son las de estima y autorrealización cuya satisfacción se realizan en forma interna, es decir, se realiza dentro de la persona. Estas necesidades toman formas y expresiones que varían enormemente de persona a persona, su intimidad o manifestación también es extremadamente variada obedeciendo a las diferencias individuales entre las personas.

La propuesta dada por Maslow sobre la autorrealización refiere sobre el destino de la existencia del ser humano. Así tenemos que en el centro laboral un docente que haya logrado realizarse podrá lograr afirmarse como persona y como profesional, superando su propio desempeño, a diferencia de otros docentes que no hayan logrado realizarse.

Teoría de X y Y De McGregor.

Quien propone dos visiones diferentes de las personas uno de ellos, negativo llamado teoría X y la otra teoría Y positiva esencialmente

que estudia la manera como los gerentes y/o directivos de una institución se relacionan con los empleados. De McGregor (2009) afirma

> La teoría X los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso forzarlos (...) con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso buscar la responsabilidad.” (p. 177).

Incluso McGregor llegó a afirmar que la teoría Y era más válido que la teoría X por lo que propuso ideas como la toma de decisiones participativas, planteó trabajos responsables con retos y buenas relaciones grupales para maximizar la motivación del trabajador, sin embargo no se puede confirmar la validez de las suposiciones por carecer de bases empíricas. Según podemos observar en la, actualidad existen docentes que son personas negativas, obstaculizando los trabajos tales como: actividades, talleres, charlas, reuniones, inasistencias continuas a la institución, no realizan sus programaciones y si reciben capacitaciones, continúan desenvolviéndose tradicionalmente, son incapaces de superar el cambio. Dentro de la teoría Y encontramos todo lo contrario, profesores capaces de producir cambios, realizan trabajos en equipo, son dinámicos, responsables, autocríticos, todo ello dependiendo del ambiente laboral que se produzcan en sus instituciones.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.

Aprendizaje: Adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia, en especial de los conocimientos necesarios para aprender algún arte u oficio.

Clima: Conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.

Clima institucional: Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de la vivencia cotidiana de sus miembros en la institución .Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador.

Comunicación: Es la relación o correspondencia entre dos personas o dos puntos que se comunican entre sí.

Docencia: Actividad de la persona que se dedica a la enseñanza.

Enseñanza: Transmisión de conocimientos, ideas, experiencias, habilidades o hábitos a una persona que no los tiene.

Institución Educativa: Es un sistema organizado de estructuras que está fuertemente arraigado de valores, sentimientos y actitudes con la finalidad de gestionar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Motivación: Es el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

2.4. BASES EPISTÉMICOS.

Nuestras bases epistemológicas hemos encontrado en los planteamientos de Martín y colbs (1998), hacen referencia a las siguientes escuelas: estructuralistas, humanistas, sociopolítica y crítica.

Para los estructuralistas, el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individual.

Aunque, con esto, los autores no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Para los humanistas, el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Dentro de las corrientes sociopolítica y crítica, afirma que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los profesores tienen ante su organización.

En tal sentido, el sistema educativo mundial viene enfrentando cambios propio del avance científico y tecnológico. Estos cambios influyen en los aspectos políticos, económicos culturales, en los procesos educativos y en el avance del conocimiento. En este sentido, se requiere un eficiente clima institucional en nuestras instituciones educativas de todos los niveles y de quienes están en responsabilidad de la educación.

En el Perú esta influencia de los últimos conocimiento y es por esto que en el currículo oficial que plantean nuevas alternativas educativas que estén en armonía con el desarrollo científico y tecnológico de los países desarrollados, en función a este avance el docente tiene que enmarcarse cambiando formas pedagógicas de trabajo, en otras palabras tenemos que hablar de un desempeño docente de calidad, que logre en los estudiantes desarrollar capacidades para enfrentar al mundo globalizado y de avances vertiginosos en conocimientos de información y comunicación, en tal sentido se busca formar al estudiante integralmente, para que él pueda contribuir en el desarrollo del país.

Por ello, se espera que las instituciones educativas peruanas fomenten una formación humanística, científica y técnica, que logre alcanzar el desarrollo pleno de la personalidad del ciudadano a los fines de formar un individuo sano, culto y crítico para vivir en la sociedad.

Por estas razones, el desempeño docente, tiene que ser de calidad, y para lograr esto tenemos que capacitar a nuestro docente en la institución educativa, la institución educativa debe tener un buen clima institucional para ello ha de concertar esfuerzos en pro de una misión institucional de excelencia y calidad en el recurso humano que forma.

Pero, la realidad es otra, pues basta con darse cuenta de las distintas formas pedagógicas que muchas veces no logran los objetivos trazados o no se enmarcan en los lineamientos del buen desempeño docente, debido a la existencia de muchos factores externos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

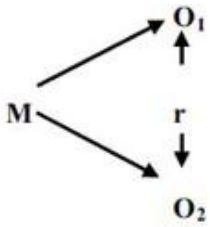
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se utilizó, para nuestro estudio de investigación es aplicada según Vara. (2010: 202) porque busca solucionar un problema concreto, práctico, de la realidad educativa, el mismo que es corroborado por Ñaupas y otros (2014:93). Es aplicada porque busca resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad, es decir, busca la aplicación sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de teorías.

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de investigación utilizado fue de tipo no experimental, en su variante diseño transversal correlacional según Hernández, Fernández y Baptista. (2014:157), porque se describen relaciones entre dos o más categorías, concepto o variables en un momento determinado.

Cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de clima institucional

r = Coeficiente de correlación

O2 = Observación de desempeño docente

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población

Estuvo conformado por 56 profesionales que se encuentran adscritos a la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña, como se detalla a continuación.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE PROFESIONALES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ENCARNACION VILLACORTA PEÑA-PUCALLPA			
NIVEL	**Sexo**		**N° DE PROFESIONALES**
	M	**F**	
Primaria	**7**	**25**	**32**
Secundaria	**10**	**14**	**24**
Total de profesionales			**56**

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (CAP) de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña – 2019"

Muestra

Estuvo constituido por la misma cantidad poblacional 56 profesionales, debido a que nuestra población es reducida**.**

Por lo tanto en el presente estudio, no se ha trabajado con muestra, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que no siempre en una investigación tenemos una muestra. Sólo cuando queremos realizar un censo, debemos incluir en el estudio a todos los sujetos de la población para evitar que los excluidos piensen que su opinión no se toma en cuenta.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

La técnica que se empleó en la investigación es la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre Clima institucional y sobre desempeño docente, tal como se detalla a continuación:

Cuestionario sobre clima institucional

Tiene como propósito determinar el nivel de clima institucional de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña”-Pucallpa, 2019. El cual se ha estructurado en función de sus cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, participación. El cuestionario consta de 21 ítems.

i. Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre clima institucional

Autor: Br. FLORES RIOS, Juan Bautista

Administración: Individual

Procedencia: Maestría en Educación, Mención: Docencia y Pedagogía Universitaria, Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Año: 2019

Aplicación: Profesionales

Duración: 20 minutos

Usos: profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” –Pucallpa, 2019.

Dimensiones a medir: Comunicación, motivación, confianza, participación. Nº total de Ítems: 21 ítems.

ii. Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre clima institucional variable 1, dividida en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza, participación. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores.

Comunicación: comunicación/traslado de información, rapidez / agilidad, respeto, aceptación, espacios y horarios, ocultar información.

Motivación: satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía, motivación, relaciones interpersonales.

Confianza: confianza, sinceridad, respeto por los espacios, buen trato.

Participación: participación activa, el profesor propicia participación, equipos trabajo, coadyuvar, coordinación.

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 21 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de respuestas: siempre (4 puntos), casi siempre (3 puntos), a veces (2 puntos), casi nunca (1 punto), nunca (0 punto)

Para evaluar la variable 1 (clima institucional) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

Variable1/Dimensiones	**Categorías**	**Intervalos**
Clima Institucional	Malo	[0 - 28>
	Regular	[29 - 56>
	Bueno	[57 - 84>
Comunicación	Malo	[0 - 8 >
	Regular	[9 - 16 >
	Bueno	[17 - 24 >
Motivación	Malo	[0 - 8 >
	Regular	[9 - 16 >
	Bueno	[17 - 24 >
Confianza	Malo	[0 - 5 >
	Regular	[6 - 10 >
	Bueno	[11 - 16 >
Participación	Malo	[0 - 7 >
	Regular	[8 - 14 >
	Bueno	[15 - 20 >

La descripción del instrumento se detalla a continuación:

Clima Institucional (variable 1)

Comunicación: (Dimensión 1), ítems (1-6)

Comunicación/traslado de información (indicador 1)

Rapidez/agilidad (indicador 2)

Respeto (indicador 3)

Aceptación (indicador 4)

Espacios y horarios (indicador 5)

Oculta información (indicador 6)

Motivación: (dimensión 2), ítems (7-12)

Satisfacción (indicador 7):

Reconocimiento (indicador 8)

Prestigio (indicador 9)

Autonomía (indicador 10)

Motivación (indicador 11)

Relaciones interpersonales (indicador 12)

Confianza: (dimensión 3), ítems (13-16)

Confianza (indicador 13)

Sinceridad (indicador 14)

Respeto de espacios (indicador 15)

Buen trato (indicador 16)

Participación: (dimensión 4), ítems (17-21)

Participación activa (indicador 17)

El profesor propicia participación (indicador 18)

Equipo de trabajo (indicador 19)

Coadyuvar (indicador 20)

Coordinación (indicador 21)

Cuestionario sobre desempeño docente

Se tiene como propósito determinar el nivel de desempeño docentes de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña”-Pucallpa, 2019. El cual se ha estructurado en función de sus cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad. El cuestionario consta de 32 ítems.

i. Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente

Autor: Br. FLORES RIOS, Juan Bautista

Administración: Individual

Procedencia: Maestría en Educación, Mención: Docencia y Pedagogía Universitaria, Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Ucayali.

Año: 2019

Aplicación: Profesionales

Duración: 15 minutos

Usos: profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” –Pucallpa, 2019.

Dimensiones a medir: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad.

Nº total de Ítems: 32 ítems.

ii. Descripción de la Prueba

Se presenta el instrumento elaborado sobre desempeño docente variable 2, dividida en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela comunidad, desarrollo de la profesionalidad e identidad. Cada una de ellas con sus respectivos indicadores:

D1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: características de los estudiantes, contenidos disciplinares que enseña, teorías y procesos pedagógicos, programación curricular, materiales educativos, selección de contenidos, selección de estrategias y evaluación.

D2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: clima favorable para el aprendizaje y democracia, expectativas de aprendizaje, normas concertadas, conduce el proceso de enseñanza con contenidos disciplinares, estrategias y recursos didácticos, utilización de técnicas e instrumentos de evaluación.

D3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: participación en la gestión de la escuela, interrelación con actores educativos, Proyecto Educativo Institucional, características culturales de la comunidad, relación con las familias

D4. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente: capacitación y actualización permanente, reflexión sobre práctica pedagógica, participación en políticas educativas y ética profesional

En base a estas dimensiones e indicadores se plantearon los ítems, que hacen un total de 32 preguntas; cada pregunta tiene cinco alternativas de

respuestas: siempre (4 puntos), casi siempre (3 puntos), a veces (2 puntos), casi nunca (1 punto), nunca (0 punto)

Para evaluar la variable 2 (desempeño docente) y las dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestra en el siguiente cuadro:

Variable1/Dimensiones	**Categorías**	**Intervalos**
Desempeño Docente	Malo	[0 - 43>
	Regular	[44 - 86>
	Bueno	[87 - 128>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Malo	[0 - 15 >
	Regular	[16 - 30 >
	Bueno	[31 - 44 >
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Malo	[0 - 12 >
	Regular	[13 - 24 >
	Bueno	[25 - 36 >
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Malo	[0 - 9 >
	Regular	[10 - 18 >
	Bueno	[19 - 28 >
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Malo	[0 - 7 >
	Regular	[8 - 14 >
	Bueno	[15 - 20 >

La descripción del instrumento se facilita en el siguiente apartado:

Desempeño docente: (variable2)

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (dimensión 1), ítems (1-11)

Características de los estudiantes (indicador 1)

Contenidos disciplinares que enseña (indicador 2)

Teorías y procesos pedagógicos (indicador 3)

Programación curricular (indicador 4)

Materiales educativos (indicador 5)

Selección de contenidos (indicador 6)

Elección de estrategias (indicador 7)

Evaluación (indicador 8)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (dimensión 2), ítems (12-20)

Clima favorable para el aprendizaje y democracia (indicador 12)

Expectativas de aprendizaje (indicador 13)

Normas concertadas (indicador 14)

Conduce el proceso de enseñanza con contenidos disciplinares, estrategias y recursos didácticos (indicador 15)

Utilización de técnicas e instrumentos de evaluación (indicador 16)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (dimensión 3), ítems (21-27).

Participación en la gestión de la escuela (indicador 21)

Interrelación con actores educativos (indicador 22)

Proyecto Educativo Institucional (indicador 23)

Características culturales de la comunidad (indicador 24)

Relación con las familias (indicador 25)

Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (dimensión 4), ítems (28-32)

Capacitación y actualización permanente (indicador 28)

Reflexión sobre práctica pedagógica (indicador 29)

Participación en políticas educativas (indicador 30)

Ética profesional (indicador 31)

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Considerando que se siguió el método cuantitativo, se detalla lo siguiente:

a. Solicitud de autorización a la Dirección de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña para la aplicación de los cuestionarios.

b. Coordinación con los profesionales para la aplicación de los cuestionarios.

c. Interpretación del cuestionario aplicado.

d. Organización de los resultados de la investigación la cual se presentará: en tablas y figuras.

3.6. Procedimientos de confiabilidad y validez de instrumentos

Validez del instrumento

La presente investigación estuvo constituido por 21 ítems de la variable clima institucional y por 32 ítems de la variable desempeño docente, dirigido a los profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña", ubicado en el AA.HH. Primavera II Etapa, del distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo.

Para la validez del instrumento se recurrió al "Juicio de Expertos". Consiste en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se empleó en la recolección de datos con el fin de determinar la validez (pertinencia, relevancia y claridad) de los instrumentos. Entonces validez de contenido por el juicio de expertos fue de los instrumento de las variables N° 01: Clima Institucional y de la variable N° 02 Desempeño docente. La validez estuvo a cargo de las siguientes profesionales.

N°	Grado académico	Apellido y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor en Educación	Dr. Jorge Vargas Espinoza	Pertinente
2	Maestro en Educación	Mg. Arcadio Aguirre Rojas	Pertinente
3	Maestra en Psicología educativa	Mg. María Isabel Inga Japa	Pertinente

Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach para medir el grado de confiabilidad del instrumento cuestionario sobre clima

institucional y desempeño docente con sus respectivas bases de datos. Se hizo la prueba de fiabilidad después de aplicar el instrumento a la muestra piloto.

Según Hernández (1997), esta se da, cuando un instrumento se aplica repetidas veces, al mismo sujeto u objeto de investigación, por lo cual, se deben obtener resultados iguales o parecidos dentro de un rango razonable.

Según Oseda (2011), es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.

Tabla de interpretación según Oseda Gago.

0,53 a menos	Confiable nula
0,54 a 0,59	Confiable baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiable
1.0	Confiable perfecta

En el estudio se realizó una prueba piloto a 23 participantes (docentes de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña) con características similares a la población de estudio, en efecto se aplicó el análisis de Medidas de consistencia interna con el Coeficiente del Alfa de Cronbach, para decidir la fiabilidad del instrumento.

Fórmula para calcular Coeficiente del Alfha de Crombach

$$\propto = \frac{\boldsymbol{K}}{\boldsymbol{K-1}}\left[\mathbf{1} - \frac{\sum \boldsymbol{Vi}}{\boldsymbol{Vt}}\right]$$

Donde:

K= Número de ítems

Vi= Varianza de cada ítems

Vt= Varianza del total

Contraste entre las variables, aplicando el Alfha de Cronbach para establecer el nivel de confiabilidad del instrumento.

VARIABLES	COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH	NUMERO DE DIMENSIONES	NIVEL DE CONFIALBILIDAD
Clima Institucional	0.827	04	Excelente confiable
Desempeño Docente	0.831	04	Excelente confiable

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.
Elaboración del tesista.

En la primera variable Clima Institucional hay 04 dimensiones, y su coeficiente de Alfha de Cronbach es de 0. 827, según Oseda (2011), este resultado fue Excelente confiable. A sí mismo la variable Desempeño Docente con sus 04 dimensiones, el coeficiente es de 0.831, significó Excelente confiable. Es decir ambas variables cumplen la consistencia interna de ser fiable. En consecuencia el instrumento de estudio demostró la consistencia interna.

3.7. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información

La metodología de análisis y presentación de datos fue la siguiente:

Se aplicó la técnica de la estadística descriptiva e inferencial, en donde se utilizó tablas y figuras de barras en concordancia con el programa estadístico SPSS-V. 22.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997) afirma. Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón 1.00 = correlación *negativa perfecta*. (“A mayor *X*, menor *Y”*, de manera proporcional. Es decir, cada vez que *X* aumenta una unidad, *Y* disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica “a menor *X*, mayor *Y*”.

–0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

–0.75 = Correlación negativa considerable.

–0.50 = Correlación negativa media.

–0.25 = Correlación negativa débil.

–0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación *positiva perfecta.* ("A mayor *X*, mayor *Y"* o "a menor *X*, menor *Y"*, de manera proporcional. Cada vez que *X* aumenta, *Y* aumenta siempre una cantidad constante.). (P.311-312)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de población de estudio.

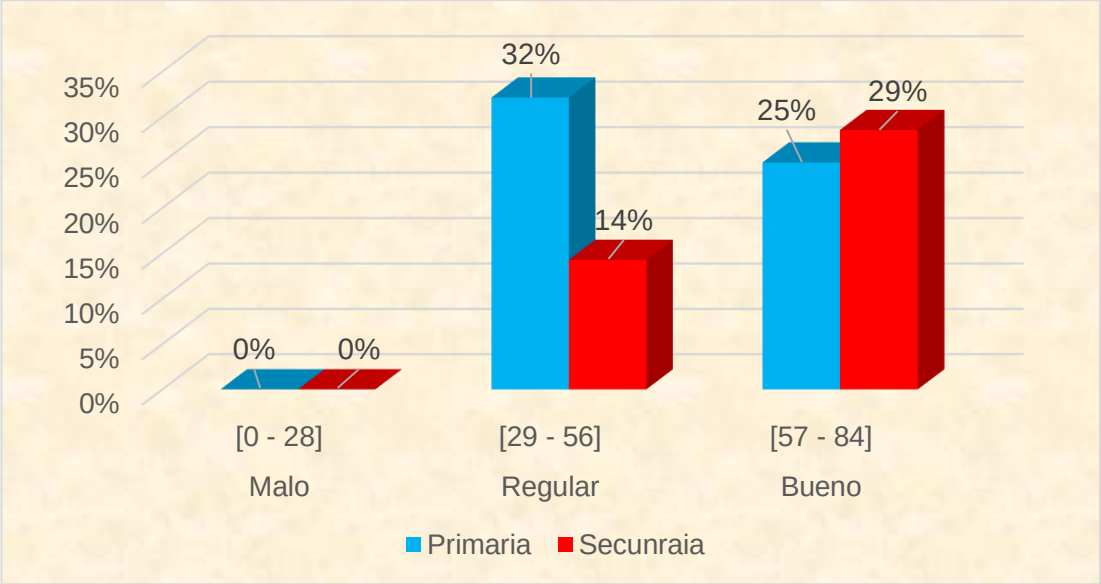
A continuación, se presenta los resultados que se obtuvieron al analizar los cuestionarios aplicados a los profesionales de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña, conformantes de la población muestral. Los resultados serán presentados mediante la distribución de tablas y figuras.

Tabla 1. Resultado del procesamiento de datos de la variable Clima institucional.

Clima Institucional		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 28]	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	[29 - 56]	18	32%	8	14%	26	46%
Bueno	[57 - 84]	14	25%	16	29%	30	54%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable clima institucional.

Figura 1. Resultado del procesamiento de datos de la variable Clima institucional.



Fuente: Tabla 1

Descripción: En base a la tabla y figura 1, se afirma que el 32% y el 14 % de los docentes de educación primaria y secundaria, manifiestan que el clima

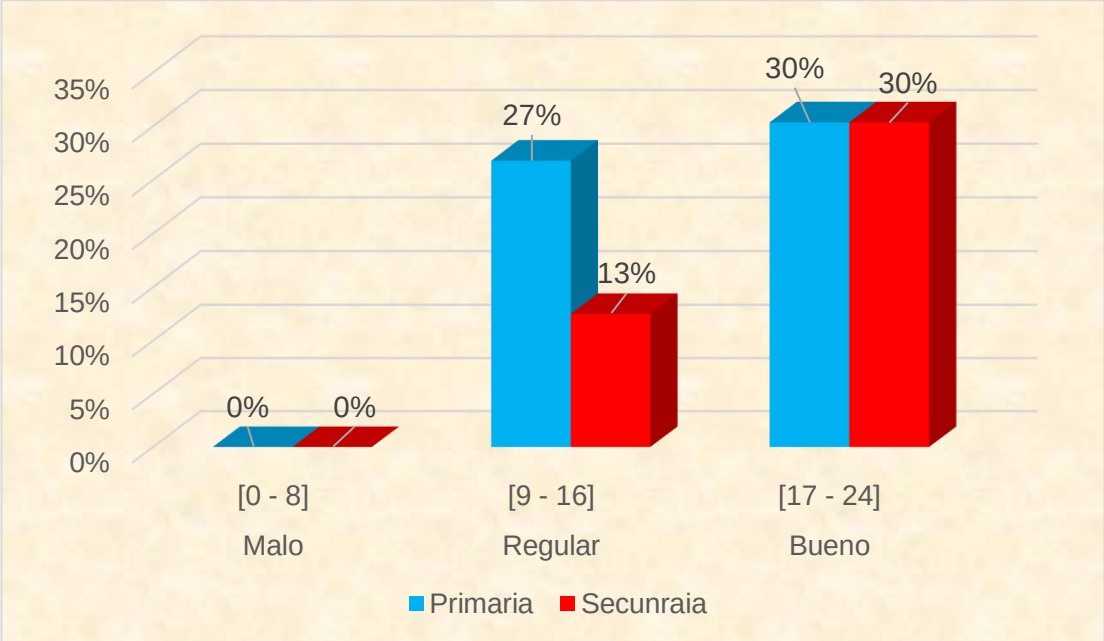
institucional es regular; mientras que el 25% y el 29%, de los docentes, indican que el clima institucional es bueno.

Tabla 2. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión comunicación.

Comunicación		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 8]	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	[9 - 16]	15	27%	7	13%	22	39%
Bueno	[17 - 24]	17	30%	17	30%	34	61%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable clima institucional

Figura 2. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión comunicación.



Fuente: Tabla 2

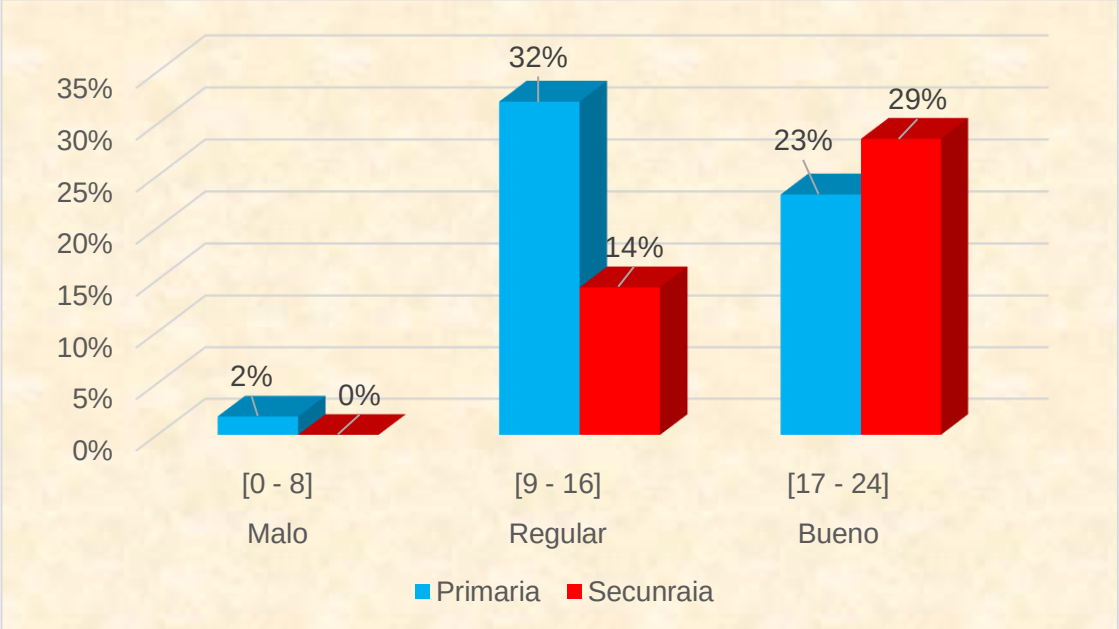
Descripción: En base a la tabla y figura 2, se revela que el 27% de los docentes de educación primaria y el 13 % de los docentes de educación secundaria, manifiestan que el clima institucional en la dimensión comunicación es regular; mientras que el 30%, de los docentes en cada nivel, indican que la comunicación es bueno.

Tabla 3. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión motivación.

Motivación		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 8]	1	2%	0	0%	1	2%
Regular	[9 - 16]	18	32%	8	14%	26	46%
Bueno	[17 - 24]	13	23%	16	29%	29	52%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable clima institucional

Figura 3. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión motivación



Fuente: Tabla 3

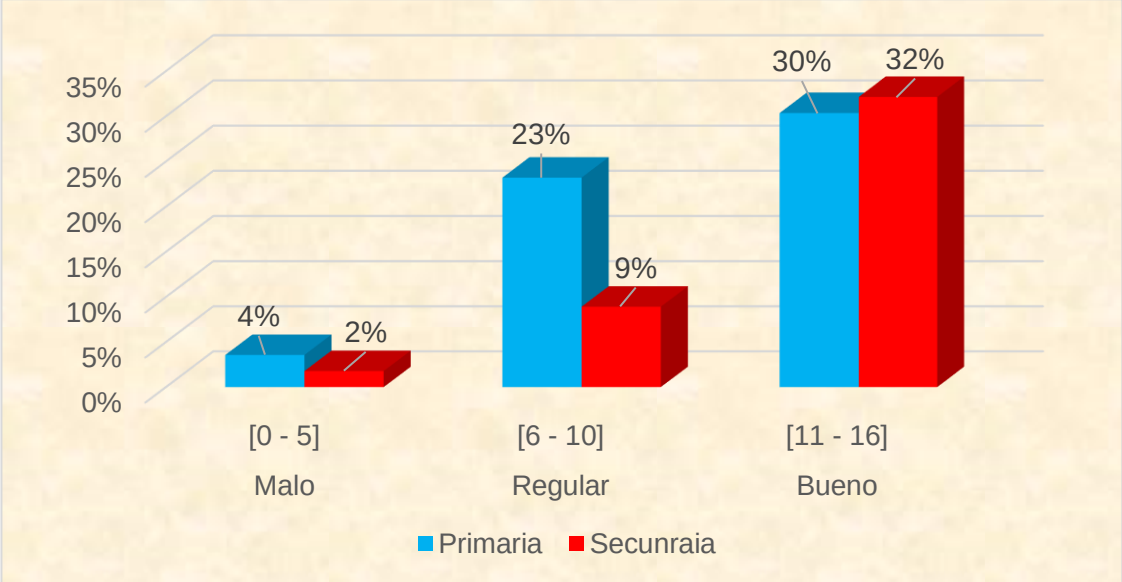
Descripción: También en la tabla y figura 3, se observa que el 2% de los docentes de educación primaria indican que la motivación es mala; además el 32% de los docentes de primaria y el 14 % de los docentes de secundaria, manifiestan que el clima institucional en la dimensión motivación es regular; mientras tanto el 23%, de los docentes de primaria y el 29% de docentes de secundaria, indican que la motivación es bueno.

Tabla 4. Resultado del Procesamiento de datos de la dimensión confianza.

Confianza		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 5]	2	4%	1	2%	3	5%
Regular	[6 - 10]	13	23%	5	9%	18	32%
Bueno	[11 - 16]	17	30%	18	32%	35	63%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable clima institucional

Figura 4. Resultado del Procesamiento de datos de la dimensión confianza



Fuente: Tabla 4

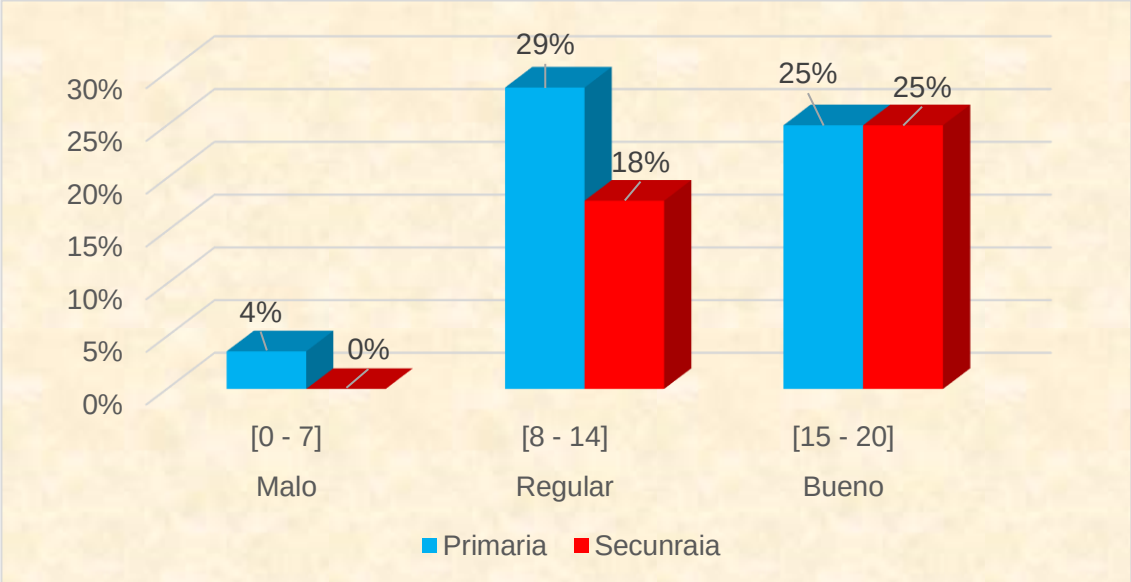
Descripción: También en la tabla y figura 4, se observa que el 6% de los docentes de educación primaria y secundaria indican que la confianza es mala; además el 23% de los docentes de primaria y el 9 % de los docentes de secundaria, manifiestan que el clima institucional en la dimensión confianza es regular; mientras tanto el 30%, de los docentes de primaria y el 32% de docentes de secundaria, indican que la confianza es bueno.

Tabla 5. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión participación.

Participación		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 7]	2	4%	0	0%	2	4%
Regular	[8 - 14]	16	29%	10	18%	26	46%
Bueno	[15 - 20]	14	25%	14	25%	28	50%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable clima institucional

Figura 5. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión participación.



Fuente: Tabla 5

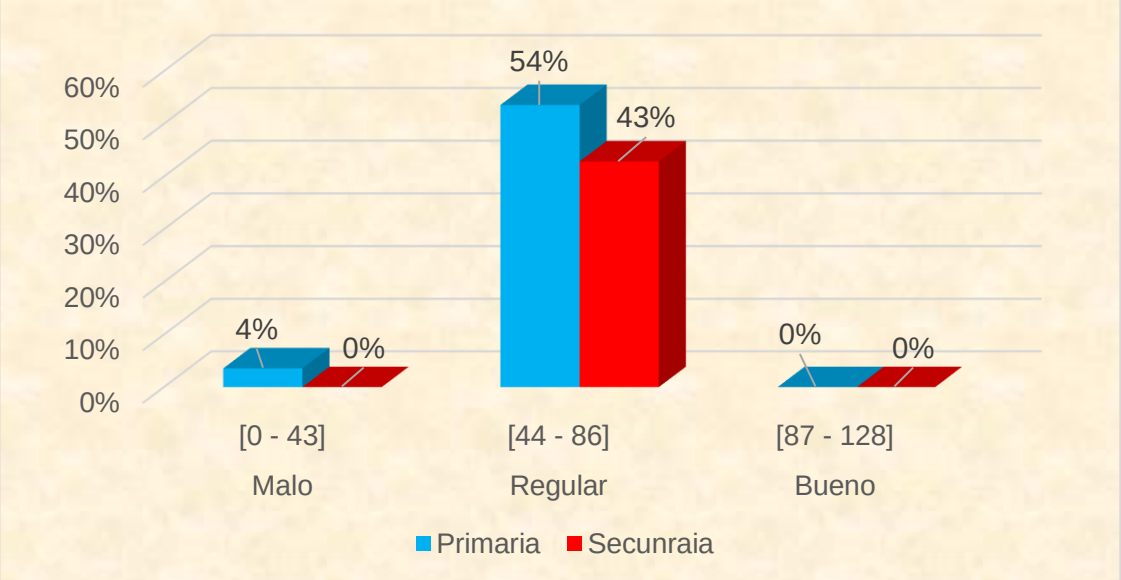
Descripción: Además en la tabla y figura 5, se observa que el 4% de los docentes de educación primaria indican que la participación es mala; además el 29% de los docentes de primaria y el 18 % de los docentes de secundaria, manifiestan que el clima institucional en la dimensión participación es regular; mientras tanto el 25%, de los docentes de primaria y el 25% de docentes de secundaria, indican que la participación es bueno.

Tabla 6. Resultado del procesamiento de datos de la variable desempeño docente.

Desempeño docente		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 43]	2	4%	0	0%	2	4%
Regular	[44 - 86]	30	54%	24	43%	54	96%
Bueno	[87 - 128]	0	0%	0	0%	0	0%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable desempeño docente

Figura 6. Resultado del procesamiento de datos de la variable desempeño docente.



Fuente: Tabla 6

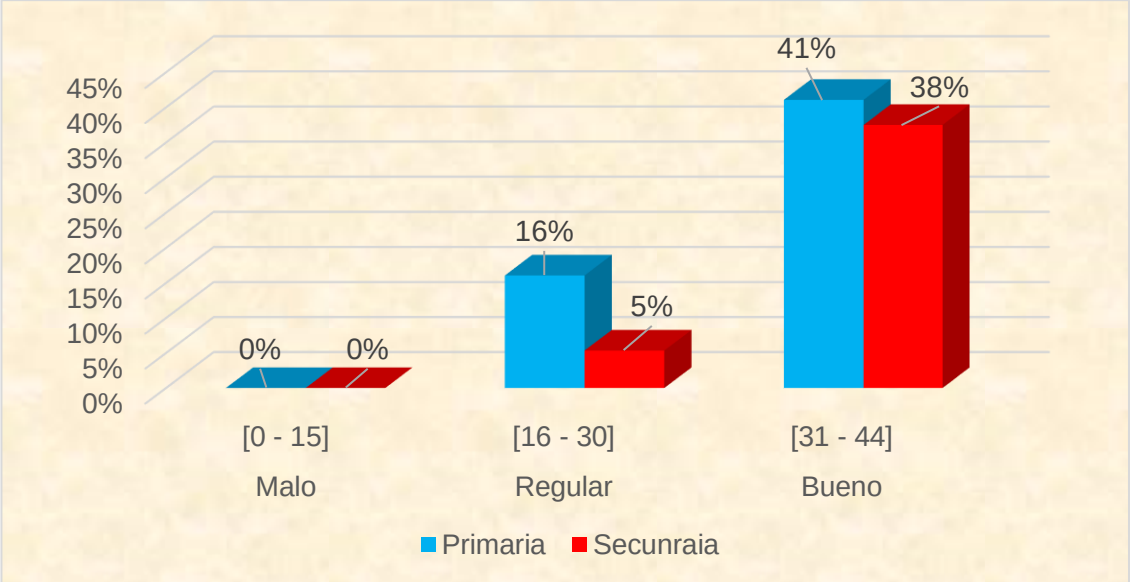
Descripción: En la tabla y figura 6, se observa que el 4% de los docentes de educación primaria indican que el desempeño docente es malo; mientras tanto el 54% de los docentes de primaria y el 43 % de los docentes de secundaria, manifiestan que el desempeño docente es regular.

Tabla 7. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Preparación para el aprendizaje		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 15]	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	[16 - 30]	9	16%	3	5%	12	21%
Bueno	[31 - 44]	23	41%	21	38%	44	79%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable desempeño docente

Figura7. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Fuente: Tabla 7

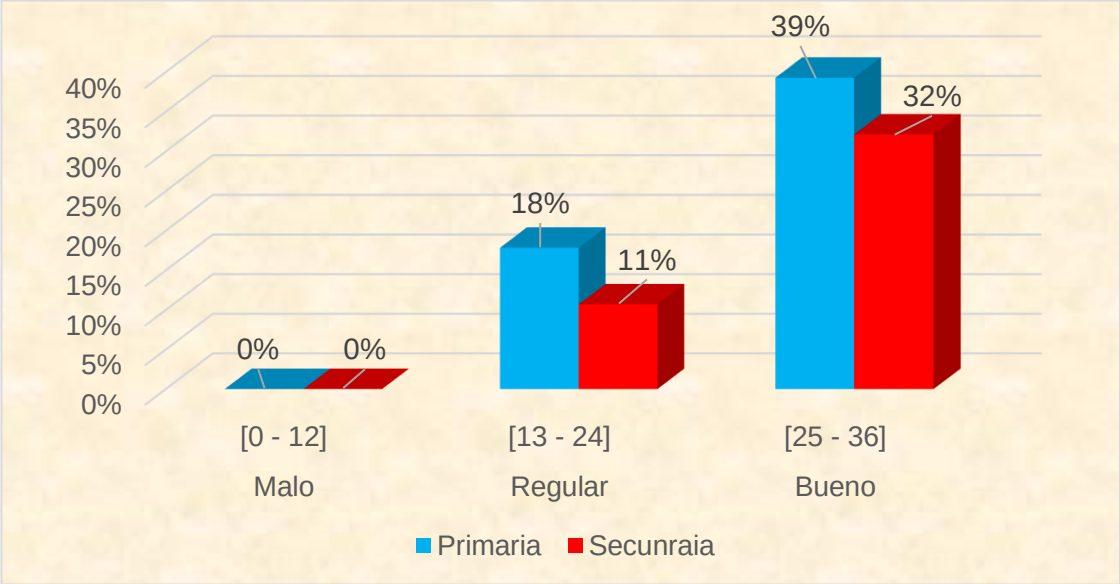
Descripción: Además en la tabla y figura 7, se observa que el 16 % de los docentes de primaria y el 5 % de los docentes de secundaria, manifiestan que el desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es regular; mientras tanto el 41 %, de los docentes de primaria y el 38% de docentes de secundaria, indican que la participación es bueno.

Tabla 8. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Enseñanza para el aprendizaje		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 12]	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	[13 - 24]	10	18%	6	11%	16	29%
Bueno	[25 - 36]	22	39%	18	32%	40	71%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable desempeño docente

Figura 8. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



Fuente: Tabla 8

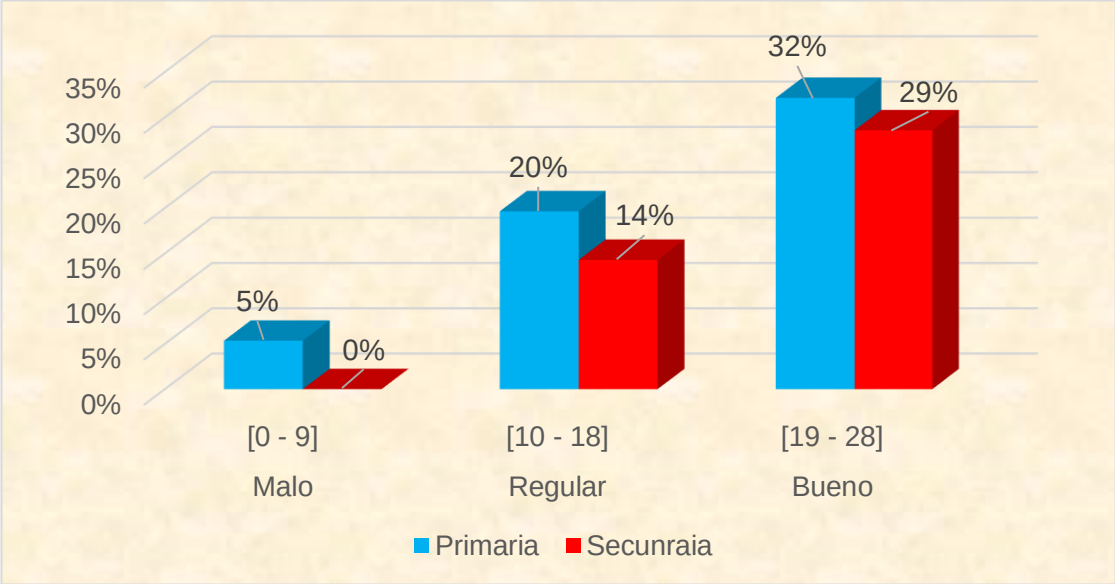
Descripción: Además en la tabla y figura 8, se observa que el 18 % de los docentes de primaria y el 11 % de los docentes de secundaria, manifiestan que el desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es regular; mientras tanto el 39 %, de los docentes de primaria y el 32 % de docentes de secundaria, indican que la participación es bueno.

Tabla 9. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Participación en la gestión		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 9]	3	5%	0	0%	3	5%
Regular	[10 - 18]	11	20%	8	14%	19	34%
Bueno	[19 - 28]	18	32%	16	29%	34	61%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable desempeño docente

Figura 9. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad



Fuente: Tabla 9

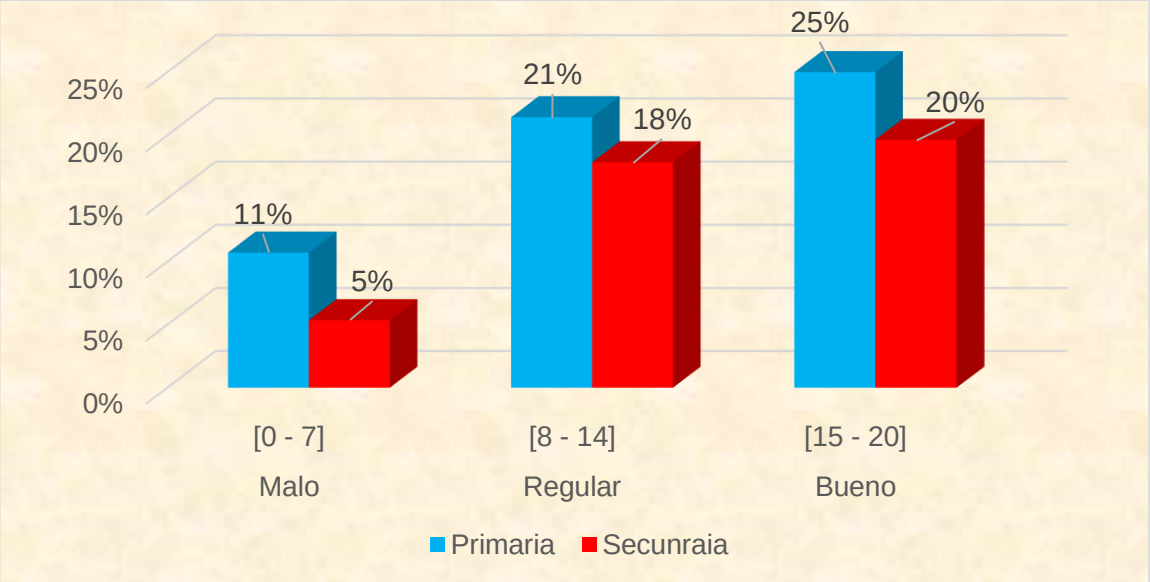
Descripción: Además en la tabla y figura 9, se observa que el 5% de los docentes de primaria, indican que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, es malo. El 20 % de los docentes de primaria y el 14 % de los docentes de secundaria, manifiestan que es regular; mientras tanto el 32 %, de los docentes de primaria y el 29 % de docentes de secundaria, indican que es bueno.

Tabla 10. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Desarrollo de la profesionalidad		Primaria		Secundaria		Total	
		fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	[0 - 7]	6	11%	3	5%	9	16%
Regular	[8 - 14]	12	21%	10	18%	22	39%
Bueno	[15 - 20]	14	25%	11	20%	25	45%
Total		32	57%	24	43%	56	100%

Fuente: Base de datos de la variable desempeño docente

Figura 10. Resultado del procesamiento de datos de la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



Fuente: Tabla 10

Descripción: Además en la tabla y figura 10, se observa que el 11 % de los docentes de primaria y el 5% de los docentes de secundaria, indican que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es malo. El 21 % de los docentes de primaria y el 18 % de los docentes de secundaria, manifiestan que

es regular; mientras tanto el 25 %, de los docentes de primaria y el 20 % de docentes de secundaria, indican que es bueno.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Los pasos a seguir para demostrar la hipotesis, se realizo en base, a Alvarado Pintado & Agurto Mejia (2009), quien establece lo siguiente:

- ✓ Plantear la hipótesis nula y la alternativa
- ✓ Seleccionar el nivel de significancia.
- ✓ Calcular el valor estadístico de la prueba
- ✓ Aplicar la regla de decisión
- ✓ Tomar una decisión

Prueba de hipótesis general

I. Plantear la hipótesis nula y la alternativa.

Ho: No, existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

H1: Existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

II. Seleccionar el nivel de significancia.

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0{,}05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Seleccionar el nivel de significancia.

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba de Correlación de Pearson. Para confirmar se aplicó la **Lectura de P – Valor a través de la prueba de** Normalidad se debe de corroborar que la variable aleatoria en

ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P–valor**$> \alpha$**. Aceptar la Ho =** Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P–valor**$\leq \alpha$**. Aceptar la H_1 =** Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 11. Prueba de normalidad, hipótesis general

Pruebas de normalidad						
Hipótesis general	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,085	56	,200*	,970	56	,176
Desempeño docente	,080	56	,200*	,982	56	,586
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Base de datos Anexo. Clima institucional y Desempeño docente
Elaboración: propia

Tabla 12. Toma de decisión, de la hipótesis general

P–valor de la variable: Clima institucional = 0.200	>	0.025
P–valor de la variable: Desempeño docente = 0.200	>	0.025
Conclusión: Las variables Clima institucional y Desempeño docente, se comporta normalmente por lo que se aplica la prueba de Correlación de Pearson.		

Fuente: Tabla 11

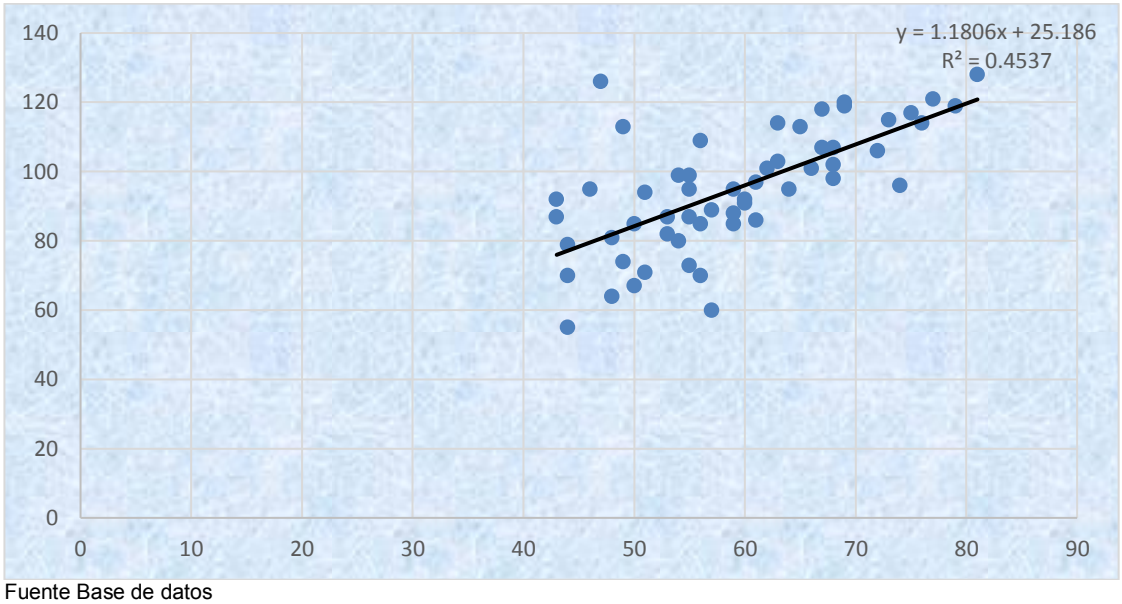
IV. Aplicación la regla de decisión.

Tabla 13. Prueba de Correlación de Pearson, hipótesis general

Correlaciones			
		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,674**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	56	56
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,674**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Base de datos: Clima institucional y Desempeño docente.

Figura 11. Correlación lineal de Pearson, hipótesis general



Fuente Base de datos

V. Toma de decisión.

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Clima institucional y Desempeño docente. Porque se ajusta a un modelo lineal. Además en Base en la tabla N° 13 y figura N° 11. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis Nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que:

Existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

Por lo tanto, en base a lo que estipulan Hernández, Fernández, & Batista (2010), r = 0.67. Indica que existe un grado de correlación positiva media.

Prueba de hipótesis especifica 1

I. Plantear la hipótesis nula y la alternativa.

Ho: No, existe relación positiva entre la comunicación y desempeño docente

en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

H1: Existe relación positiva entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

II. Seleccionar el nivel de significancia.

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0{,}05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Seleccionar el nivel de significancia.

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba de Correlación de Pearson. Para confirmar se aplicó la **Lectura de P – Valor a través de la prueba de Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P–valor**$> \alpha$**. Aceptar la Ho =** Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P–valor**$\leq \alpha$**. Aceptar la H_1 =** Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 14. Prueba de normalidad, hipótesis especifica 1

Pruebas de normalidad						
Hipótesis especifica 1	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,154	56	,002*	,934	56	,004
Desempeño docente	,080	56	,200*	,982	56	,586
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Base de datos Anexo. Clima institucional y Desempeño docente
Elaboración: propia

Tabla 15. Toma de decisión de la hipótesis especifica 1

P–valor de la variable: Comunicación = 0.002	<	0.025
P–valor de la variable: Desempeño docente = 0.200	>	0.025
Conclusión: La variable Clima institucional en su dimensión comunicación, no se comporta normalmente y Desempeño docente, se comporta normalmente por lo que se aplica la prueba de Correlación de Pearson.		

Fuente: Tabla 14

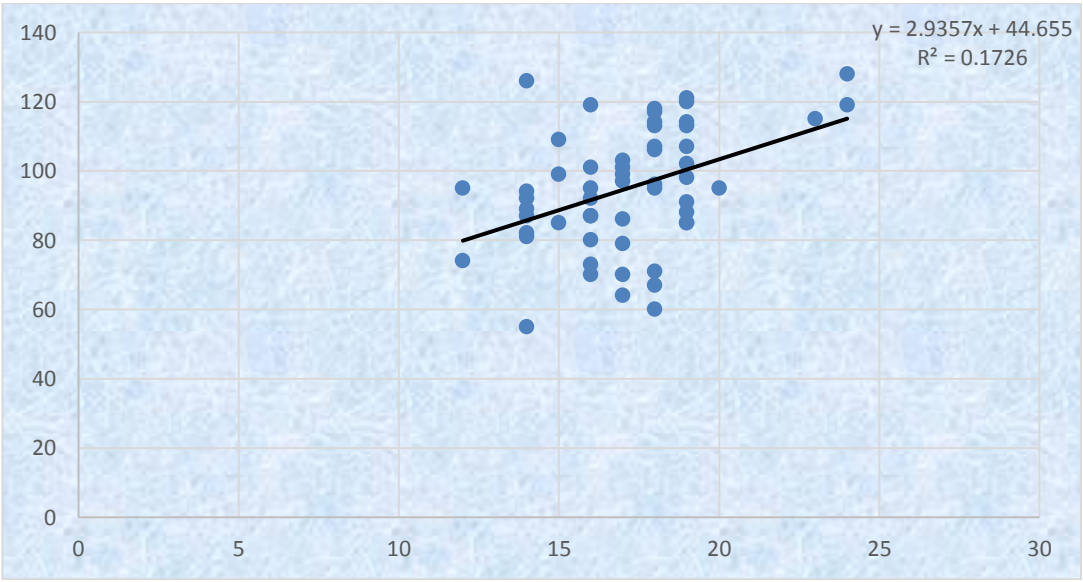
IV. Aplicación la regla de decisión

Tabla 16. Prueba de Correlación de Pearson, hipótesis específica 1

Correlaciones			
		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,415**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	56	56
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,415**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Base de datos: Comunicación y Desempeño docente

Figura12. Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 1



Fuente Base de datos

V. Toma de decisión.

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Clima institucional, en la dimensión comunicación y Desempeño docente. Porque se ajusta a un modelo lineal.

Además en Base en la tabla N° 16 y figura N° 12. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.001, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis Nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que:

Existe relación positiva entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

Por lo tanto, en base a lo estipulan Hernández, Fernández, & Batista (2010), r = 0.42. Indica que existe un grado de correlación positiva débil.

Prueba de hipótesis especifico 2

I. Plantear la hipótesis nula y la alternativa.

Ho: No, existe relación positiva entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

H1: Existe relación positiva entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

II. Seleccionar el nivel de significancia.

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0{,}05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Seleccionar el nivel de significancia.

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba de Correlación de Pearson. Para confirmar se aplicó la **Lectura de P – Valor a través de la prueba de Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) P–valor $> \alpha$**. Aceptar la Ho =** Los datos provienen de una distribución normal.

b) P–valor $\leq \alpha$**. Aceptar la** H_1 **=** Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 17. Prueba de normalidad, hipótesis especifica 2

Pruebas de normalidad						
Hipótesis especifica 2	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,138	56	,010*	,951	56	,024
Desempeño docente	,080	56	,200*	,982	56	,586
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Base de datos Anexo. Clima institucional y Desempeño docente
Elaboración: propia

Tabla 18. Toma de decisión, de la hipótesis especifica 2

P–valor de la variable: Motivación = 0.010	<	0.025
P–valor de la variable: Desempeño docente = 0.200	>	0.025
Conclusión: La variable Clima institucional en su dimensión motivación, no se comporta normalmente y Desempeño docente, se comporta normalmente por lo que se aplica la prueba de Correlación de Pearson.		

Fuente: Tabla 14

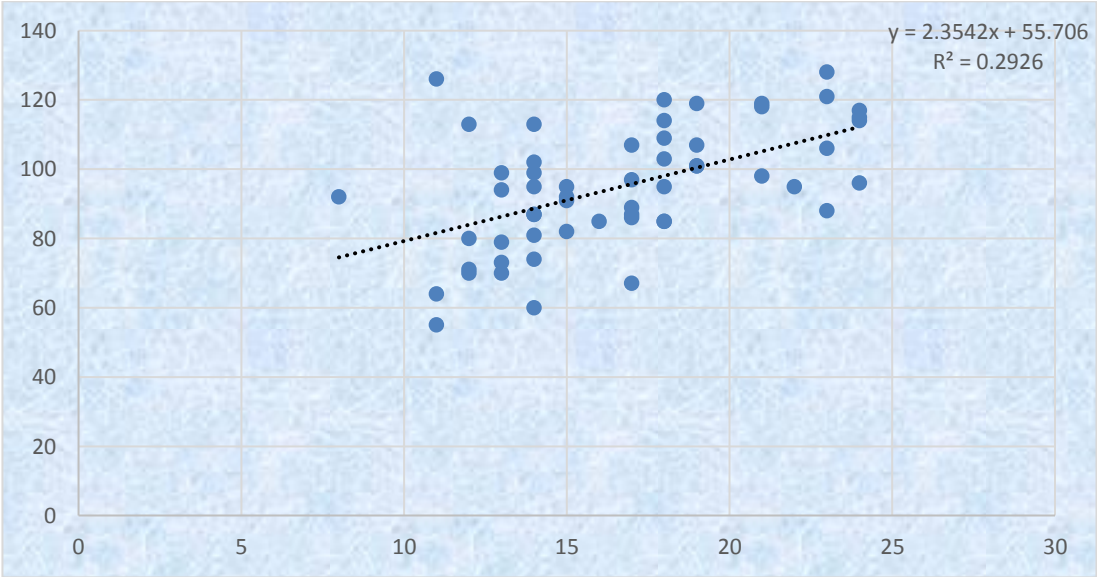
IV. Aplicación la regla de decisión

Tabla 19, Prueba de Correlación de Pearson, hipótesis especifica 2

Correlaciones			
		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	,541**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	56	56
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,541**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Base de datos: Comunicación y Desempeño docente

Figura 13. Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 2



Fuente Base de datos

V. Toma de decisión.

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Clima institucional, en la dimensión Motivación y Desempeño docente. Porque se ajusta a un modelo lineal.

Además en Base en la tabla N° 19 y figura N° 13. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis Nula y de aceptar la hipótesis de

investigación, el cual manifiesta que:

Existe relación positiva entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

Por lo tanto, en base a lo estipulan Hernández, Fernández, & Batista (2010), r = 0.54. Indica que existe un grado de correlación positiva media.

Prueba de hipótesis especifico 3.

I. Plantear la hipótesis nula y la alternativa.

Ho: No, existe relación positiva entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

H1: Existe relación positiva entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

II. Seleccionar el nivel de significancia.

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0{,}05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Seleccionar el nivel de significancia.

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba de Correlación de Pearson. Para confirmar se aplicó la **Lectura de P – Valor a través de la prueba de Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P–valor**$> \alpha$**. Aceptar la Ho =** Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P–valor**$\leq \alpha$**. Aceptar la H_1 =** Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 20. Prueba de normalidad, hipótesis especifica 3

Pruebas de normalidad						
Hipótesis especifica 3	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Confianza	,124	56	,033*	,951	56	,070
Desempeño docente	,080	56	,200*	,982	56	,586
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Base de datos Anexo. Clima institucional y Desempeño docente
Elaboración: propia

Tabla 21. Toma de decisión, de la hipótesis especifica 3

P–valor de la variable: Motivación = 0.033	>	0.025
P–valor de la variable: Desempeño docente = 0.200	>	0.025
Conclusión: La variable Clima institucional en su dimensión confianza, y Desempeño docente, se comporta normalmente por lo que se aplica la prueba de Correlación de Pearson.		

Fuente: Tabla 14

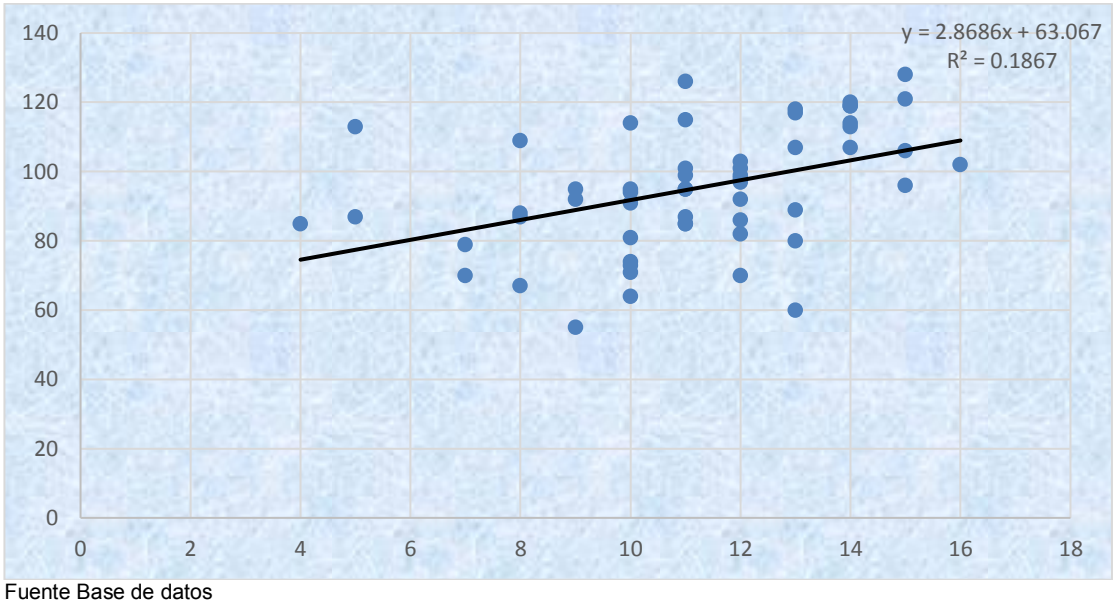
IV. Aplicación la regla de decisión.

Tabla 22. Prueba de Correlación de Pearson, hipótesis específica 3

Correlaciones			
		Confianza	Desempeño docente
Confianza	Correlación de Pearson	1	,432**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	56	56
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,432**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Base de datos: Comunicación y Desempeño docente

Figura 14. Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 3



Fuente Base de datos

V. Toma de decisión.

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Clima institucional, en la dimensión Confianza y Desempeño docente. Porque se ajusta a un modelo lineal.

Además en Base en la tabla N° 22 y figura N° 14. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.001, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis Nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que:

Existe relación positiva entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

Por lo tanto, en base a lo estipulan Hernández, Fernández, & Batista (2010), r = 0.43. Indica que existe un grado de correlación positiva débil.

Prueba de hipótesis especifico 4.

I. Plantear la hipótesis nula y la alternativa.

Ho: No, existe relación positiva entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” –

Pucallpa, 2019.

H1: Existe relación positiva entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

II. Seleccionar el nivel de significancia.

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0{,}05$, pero como es de doble cola es 0,025.

III. Seleccionar el nivel de significancia

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba de Correlación de Pearson. Para confirmar se aplicara la **Lectura de P – Valor a través de la prueba de Normalidad** se debe de corroborar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Para ello se utilizara la prueba de Kolmogorov-Smirnov por qué el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) se distribuye normalmente es:

a) **P–valor**$> \alpha$**. Aceptar la Ho =** Los datos provienen de una distribución normal.

b) **P–valor**$\leq \alpha$**. Aceptar la H_1 =** Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 23. Prueba de normalidad, hipótesis especifica 4

Pruebas de normalidad						
Hipótesis especifica 3	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Participación	,092	56	,200*	,967	56	,131
Desempeño docente	,080	56	,200*	,982	56	,586
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Base de datos Anexo. Clima institucional y Desempeño docente
Elaboración: propia

Tabla 24. Toma de decisión, de la hipótesis especifica 4

P–valor de la variable: Participación = 0.200	>	0.025
P–valor de la variable: Desempeño docente = 0.200	>	0.025
Conclusión: La variable Clima institucional en su dimensión participación, y Desempeño docente, se comporta normalmente por lo que se aplica la prueba de Correlación de Pearson.		

Fuente: Tabla 14

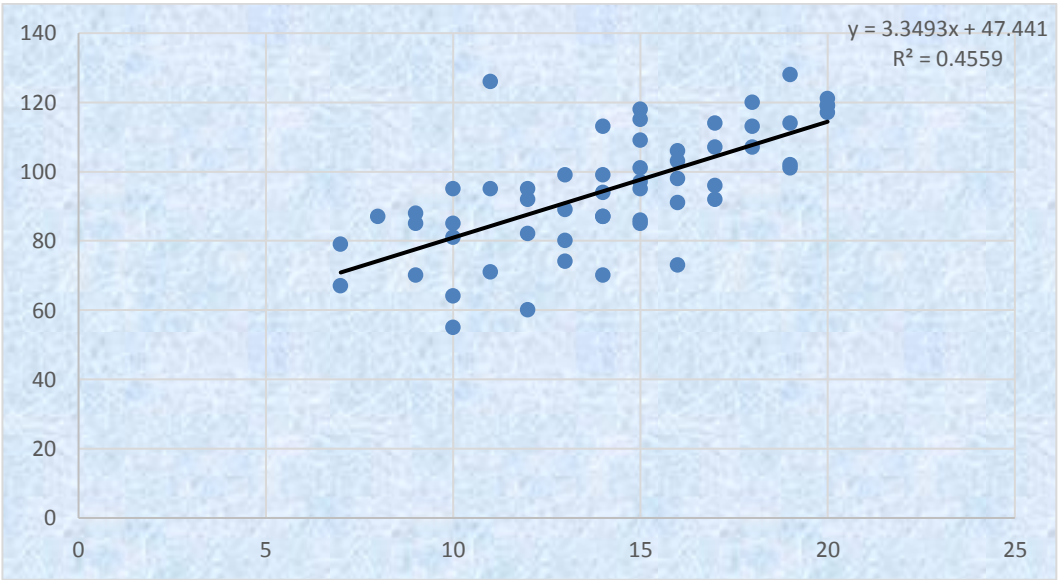
IV. Aplicación la regla de decisión.

Tabla 25. Prueba de Correlación de Pearson, hipótesis específica 4

Correlaciones			
		Participación	Desempeño docente
Participación	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	56	56
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,675**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	56	56
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Base de datos: Comunicación y Desempeño docente

Figura 15. Correlación lineal de Pearson, hipótesis específico 4



Fuente Base de datos

V. Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: Clima institucional, en la dimensión participación y Desempeño docente. Porque se ajusta a un modelo lineal.

Además en Base en la tabla N° 25 y figura N° 15. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis Nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que:

Existe relación positiva entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

Por lo tanto, en base a lo estipulan Hernández, Fernández, & Batista (2010), r = 0.68. Indica que existe un grado de correlación positiva media.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Contrastación de los resultados del trabajo de campo con las bases teóricas

En cuanto a lo observado en la tabla 1 referente a clima institucional muestra que el 54% de profesionales (docentes de primaria y secundaria), indican que el clima institucional es bueno y, a su vez, en la tabla 6 referente a desempeño docente, el 96% de profesionales (docentes de primaria y secundaria), manifiestan que el desempeño docente es regular.

En coherencia a Rodríguez (1996) manifiesta que el clima institucional es un concepto descriptivo que está referido a aspectos de la vida escolares difusos, intangibles, vivenciales más que medibles, posee un carácter global que abarca múltiples aspectos internos de la organización institucional que es "vivido" por todos los actores y repercute positivamente o negativamente en la institución.

Por su parte Montenegro (2007) al referirse al desempeño docente sostiene que, es el cumplimiento de sus funciones, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. 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.

En ese orden de ideas el clima institucional condiciona el comportamiento de las personas en su trabajo, debido a ello cada institución educativa presenta diversas situaciones que la caracterizan y a su vez la diferencian donde la mayor

incidencia está en las relaciones internas que se producen entre los integrantes de la institución, elemento importante que va a crear un determinado clima ya sea favorable o desfavorable. En consecuencia el clima institucional influye positivamente en el desempeño docente.

Por otro lado, de la tabla 2 a 5 del total de la muestra, que el 61% de profesionales (docentes de primaria y secundaria), manifiestan que la comunicación es bueno, 52% manifiestan que la motivación es bueno, 63% manifiestan que la confianza es bueno y el 50% indican que la participación es bueno.

Por su parte Martin (1999), afirma que, el clima de trabajo en las organizaciones es a la vez un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros.

Por último, de la tabla 7 a 10 del total de la muestra, el 79% de profesionales (docentes de primaria y secundaria) posee un desempeño bueno en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes; el 71% posee un desempeño bueno en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; 56% posee un desempeño bueno en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 45% posee un desempeño bueno en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Por ello, en cuanto al Marco de Buen Desempeño Docente, este se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación, se presenta esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños. El Marco de Buen Desempeño Docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia. (Minedu, 2013)

Contrastación de la hipótesis general

Las hipótesis formuladas para esta investigación afirman que existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

En este sentido, se ha observado en la tabla N° 13 y figura N° 11 que, el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Entonces, se toma la decisión de rechazar la hipótesis Nula y de aceptar la hipótesis de investigación, el cual manifiesta que: Existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019. Esto lo confirma la prueba de Correlación de Pearson que arrojó r = 0.67, que indica que existe un grado de correlación positiva media, siendo P=0,000 < 0,025, es significativo. Estos

resultados se relacionan con el estudio de investigación realizado por Sulca (2018), en su trabajo de investigación titulado “Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco”, concluye que, existe una moderada relación significativa directa entre el clima institucional y desempeño laboral docente en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu – Pasco, ya que se ha obtenido en el coeficiente de correlación de Rho Spearman r= 0,527** sig 0,000 (Tabla 13), que refleja una correlación moderada entre las variables estudiadas; es decir a un moderado nivel de clima institucional le corresponde un moderado desempeño laboral docente. Al respecto Brunet (1987) sostiene que el clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia esta situación influye en el desempeño de los docentes, en cada escuela generando un comportamiento particular como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en sus instituciones y por lo tanto condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional, concluyendo que, a buen clima institucional, mejor desempeño docente.

La Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” posee un buen clima institucional que fortalece el desempeño docente, por ende favorece el desarrollo de una educación de calidad, para superar los niveles del bajo rendimiento académico en los estudiantes.

CONCLUSIONES

1. En Base en la tabla N° 13 y figura N° 11. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

2. Además en Base en la tabla N° 16 y figura N° 12. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.001, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, existe relación positiva entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

3. También según la tabla N° 19 y figura N° 13. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, existe relación positiva entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

4. Asimismo en la tabla N° 22 y figura N° 14. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.001, es menor que el nivel de significancia de 0,025. Por lo tanto, existe relación positiva entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

5. Además en Base en la tabla N° 25 y figura N° 15. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,025. existe relación positiva entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019.

SUGERENCIAS

A los directivos de la institución educativa Encarnación Villacorta Peña, desarrollar de manera conjunta con los docentes las acciones apropiadas para lograr que los docentes aprovechen el fortalecimiento de sus habilidades educativas por ende de su desempeño.

A los directivos de la institución educativa Encarnación Villacorta Peña, que conserven el buen clima institucional que poseen, de manera que los docentes logren a cabalidad poner en práctica sus potencialidades.

A los directivos de la institución educativa Encarnación Villacorta Peña, monitorear el desarrollo de la práctica de los docentes a través de la comunicación permanente de modo que se garantice un aprendizaje esencial y significativo para los estudiantes, derivando en la mejora de los aprendizajes.

A los directivos de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña deben promover políticas de incentivos académicos para los docentes con la finalidad de fortalecer su desempeño profesional.

A los estudiantes y docentes investigadores de la Universidad Nacional de Ucayali, deben continuar esta investigación ampliando la muestra a las diferentes Instituciones Educativas de la Provincia y Región, de modo que se puede tener un panorama más amplio sobre sobre clima institucional y desempeño docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alvarado, L. & Agurto, H. (2009). *Estadística Para Administración y Economía con Aplicaciones en Excel*. Lima, Perú.

Álvarez, V (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona duque del municipio de marinilla.* Tesis de Maestría. Colombia: Universidad de Antioquia.

Asensio, M & Fernández, D (1993). *El clima de las instituciones de educación superior.* Revista complutense de educación. España.

Bolle, F. (1998). *Rewarding trust: An experimental study. Theory and Decision.* 45,83-98

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

Bruno, L (2017). *El clima Institucional y el desempeño docente en tres Instituciones Educativas de la red 14 de Chorrillos*, 2015. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Fernández, M. (2002). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia*: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú.

GOREU (2008). *Proyecto Educativo Regional de Ucayali 2008 – 2021.* Pucallpa, Perú.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación.* México: Mc Graw Hill.

Hernández, R. et al (2010). *Metodología de la investigación*. *Quinta Edición* Editorial Mc Graw Hill. México

Hernández, R. et al (2014). *Metodología de la investigación*. *Sexta Edición* Editorial Mc Graw Hill. México

Jiménez, C (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada.* Tesis de Maestría. Colombia: Universidad Católica de Colombia.

LRM 29944, (2013). *Ley de la Reforma Magisterial.*

Martín, M y colbs, (1998). *Clima de trabajo y participación en las Organizaciones Y funcionamiento de los centros de Educación Infantil, Primaria Y Secundaria.* España: Ministerio de Educación y Cultura. Universidad de Alcalá.

Martin Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Madrid-España.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de santos S.A.

McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones.* Colombia: Mac Graw Hill

Ministerio De Educación Del Perú (2013). *Marco del buen desempeño docente.* Disponible en www.minedu.gob.pe

Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2017). *Participación y clima institucional.* Lima, Perú.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.* (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.

Ñaupas, H. Mejía, E. y Novoa, E. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis.* 4a. Edición. Bogotá, Colombia. Editorial: ediciones de la U.

Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en http://ucv.edu.pe

Oseda, D. (2011). *Metodología de la Investigación.* Perú. Ed. Pirámide.

Pacheco. O. (2006). *Mejorar el clima organizacional de una empresa*. Barcelona: Paidós.

Pajuelo, G. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa en la Institución Educativa N° 64012 Miguel Grau del distrito de Calleria – 2016*. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Nacional de Ucayali.

Pérez, Y. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec – Ventanilla.* Tesis de Maestría. Perú: Universidad San Ignacio De Loyola. Disponible en http://usil.edu.pe

Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración.* 10° Edición. México Pearson Educación.

Rodríguez, M (1996). *Relaciones humanas.* México, p. 65

Sulca, H. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco.* Tesis de Maestría. Perú: Universidad Nacional Cesar Vallejo. Disponible en http://ucv.edu.pe

Surichaqui, R. (2017). *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de los Cebas del distrito de Los Olivos – 2016*. Tesis de Maestría. Perú: Universidad Nacional Cesar Vallejo. http://ucv.edu.pe

Valdez, F. (2008). *La agresión, los problemas y el conflicto*. Adminístrate

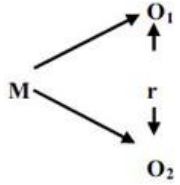
Vara, A. (2010). *Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales.* Lima: Universidad San Martin de Porres.

A N E X O

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍITULO : CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ENCARNACIÓN VILLACORTA PEÑA" – PUCALLPA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019? **Problemas específicos** **a.** ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019? **b.** ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y	**Objetivo General** Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. **Objetivos Específicos** **a.** Establecer la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. **b.** Establecer la relación que existe entre la	**Hipótesis General** Existe relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. **Hipótesis específicas** **a.** Existe relación positiva entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.	**Variable 1** Clima institucional **Dimensiones** - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación **Variable 2** Desempeño docente	• **Tipo de Investigación** Aplicada • **Diseño de Investigación** No experimental, en su variante diseño transversal correlacional. El esquema es el siguiente: 

desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019? **c.** ¿Cuál es la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019? **d.** ¿Cuál es la relación que existe entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019?	motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. **c.** Establecer la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. **d.** Establecer la relación que existe entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.	**b.** Existe relación positiva entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. **c.** Existe relación positiva entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. **d.** Existe relación positiva entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.	**Dimensiones** - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	• **Población** Estará conformado por 56 profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019. • **Muestra** La misma cantidad de la población, debido a que la población es reducida. • **Instrumento de recolección de datos.** Cuestionarios • **Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Cuantitativo

ANEXO 2

Operacionalización de variables

Variable 1: Clima institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Comunicación	Comunicación/traslado de información	MALO
		Rapidez/agilidad	
		Respeto	
		Aceptación	
		Espacios y horarios	
		Ocultar información	
	Motivación	Satisfacción	REGULAR
		Reconocimiento	
		Prestigio	
		Autonomía	
		Motivación	
		Relaciones interpersonales	
	Confianza	Confianza	BUENO
		Sinceridad	
		Respeto de espacios	
		Buen trato	
	Participación	Participación activa	
		El profesor propicia la participación	
		Equipos de trabajo	
		Coadyuvar	
		Coordinación	

Variable 2: Desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes	MALO REGULAR BUENO
		Contenidos disciplinares que enseña	
		Teorías y procesos pedagógicos	
		Programación curricular	
		Materiales educativos	
		Selección de contenidos	
		Selección de estrategias	
		Evaluación	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima favorable para el aprendizaje y democrática	
		Expectativas de aprendizaje	
		Normas concertadas	
		Conduce el proceso de enseñanza con contenidos disciplinares, estrategias y recursos didácticos	
		Evaluación permanentemente del aprendizaje	
		Técnicas e instrumentos de evaluación	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación en gestión de la escuela	
		Interrelación con actores educativos	
		Proyecto Educativo Institucional	
		Características culturales de la comunidad	
		Relación con las familias	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Capacitación y actualización permanente	
		Reflexiona sobre práctica pedagógica	
		Participación en políticas educativas	
		Ética profesional	

ANEXO 3

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Pos Grado

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

La aplicación del presente cuestionario es anónimo, tiene por finalidad recoger información para la ejecución de la investigación **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ENCARNACIÓN VILLACORTA PEÑA" – PUCALLPA, 2019", por** lo que le invocamos contestar con veracidad las preguntas que le formulamos, marcando con un aspa según corresponda y teniendo en consideración la siguiente escala de medición:

0=NUNCA; 1= CASI NUNCA; 2= A VECES; 3=CASI SIEMPRE; 4= SIEMPRE

SEXO: (F) (M)

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN				
	COMUNICACIÓN	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1	Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras					
2	Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa					
3	Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa					
4	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa					
5	Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa					
6	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información					
	MOTIVACIÓN					
7	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa					
8	Percibe Usted que tus colegas docentes son estimulado por su labor destacada en la Institución Educativa					
9	Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa					
10	Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa					

11	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa					
12	Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa					
	CONFIANZA					
13	Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa					
14	Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa					
15	Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa					
16	Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa					
	PARTICIPACIÓN					
17	Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa					
18	Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa					
19	Se percata Usted que tus colegas docentes se inclina a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa					
20	Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa					
21	Considera Usted que tus colegas docentes tiene una buena coordinación en la Institución Educativa					

Muchas gracias por su colaboración

Universidad Nacional de Ucayali

Escuela de Pos Grado

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

La aplicación del presente cuestionario es anónimo, tiene por finalidad recoger información para la ejecución de la investigación **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESIONALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ENCARNACIÓN VILLACORTA PEÑA" – PUCALLPA, 2019", por** lo que le invocamos contestar con veracidad las preguntas que le formulamos, marcando con un aspa según corresponda y teniendo en consideración la siguiente escala de medición:

0=NUNCA; 1= CASI NUNCA; 2= A VECES; 3=CASI SIEMPRE; 4= SIEMPRE

SEXO: (F) (M)

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN				
	PREPARACIÓN PARA EL APREDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**
1	Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las características cognitivas de sus estudiantes					
2	Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las características culturales de sus estudiantes					
3	Percibe Usted que tus colegas docentes conoce las características socioemocionales de sus estudiantes					
4	Observa Usted que tus colegas docentes tiene dominio en los contenidos disciplinares que enseña					
5	Se percata usted que tus colegas docentes tiene dominio en los procesos pedagógicos					
6	Percibe Usted que tus colegas docentes conoce teorías pedagógicas para aplicar en el proceso de enseñanza					
7	Percibe usted que tus colegas docentes elabora su programación anual, unidad y sesiones de aprendizaje de forma colegiada.					
8	Percibe Usted que tus colegas docentes selecciona de manera pertinente los materiales pedagógicos para el proceso de enseñanza					
9	Percibe Usted que tus colegas docentes selecciona los contenidos de la enseñanza a partir de las necesidades de los estudiantes					
10	Considera Usted que tus colegas docentes conoce estrategias de enseñanza para generar aprendizaje significativo					
11	Percibe Usted que tus colegas docentes elaboran instrumentos para evaluar las competencias y capacidades.					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
12	Se percata Usted que tus colegas docentes intercede para crear el clima favorable en el aprendizaje de sus estudiantes					
13	Percibe usted que tus colegas fomenta la creación de un espacio democrático del cual el estudiante se sienta parte.					
14	Percibe usted que tus colegas docentes mantiene motivado de manera permanente a sus estudiantes					

15	Se percata Usted que tus colegas docentes tienen los acuerdos de convivencia en sus aulas					
16	Percibe usted que tus colegas docentes conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.					
17	Percibe usted que tus colegas docentes tiene dominio en el manejo de estrategias metodológicas en la enseñanza					
18	Observa usted que tus colegas docentes utiliza recursos didácticos pertinentes y relevantes en la enseñanza					
19	Se percata usted que tus colegas docentes propicia la evaluación permanente en sus estudiantes					
20	Considera usted que tus colegas docentes utilizan técnicas e instrumentos con criterios variados para facilitar el logro de aprendizaje.					
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
21	Percibe Usted que tus colegas docentes participa en la gestión de la Institución Educativa de modo democrático					
22	Observa Usted que tus colegas docentes emplea comunicación fluida con diversos actores educativos.					
23	Percibe Usted que tus colegas docentes participan con frecuencia en el reajuste del Proyecto Educativo Institucional.					
24	Percibe Usted que tus colegas docentes participan en la ejecución del Proyecto Educativo Institucional.					
25	Se percata Usted que tus colegas docentes participan en la evaluación del Proyecto Educativo Institucional.					
26	Observa Usted que tus colegas docentes tolera las características peculiares de la comunidad donde ejerce su labor.					
27	Observa Usted que tus colegas docentes compromete a las familias para el logro de buenos resultados de aprendizajes de sus hijos.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
28	Percibe Usted que tus colegas docentes participa en capacitaciones y actualizaciones permanentes					
29	Observa Usted que tus colegas docentes reflexiona sobre su desempeño profesional y práctica pedagógica.					
30	Se percata Usted que tus colegas docentes reflexiona sistemáticamente sobre práctica pedagógica en forma colegiada					
31	Percibe Usted que tus colegas docentes participa en el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional, regional y local					
32	Percibe usted que tus colegas docentes actúan de acuerdo a los principios de ética profesional.					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO 4

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**

   Clima Institucional y Desempeño Docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019

2. **Nombres y apellidos del validador:** Dr. Jorge Vargas Espinoza

3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**

     Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

   - **Objetivos específicos**

     Establecer la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

4. **Tipo de investigación:**
   Aplicada

5. **Diseño de la investigación:**
   No experimental, en su variante diseño transversal correlacional.

6. **Nombre(s) del (de los) instrumento(s):**
   - **Instrumento 1:** Cuestionario sobre Clima Institucional
   - **Instrumento 2:** Cuestionario sobre Desempeño Docente

7. **Nombre del autor:**
   Juan Bautista Flores Rios

8. Evaluación de los instrumentos:

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

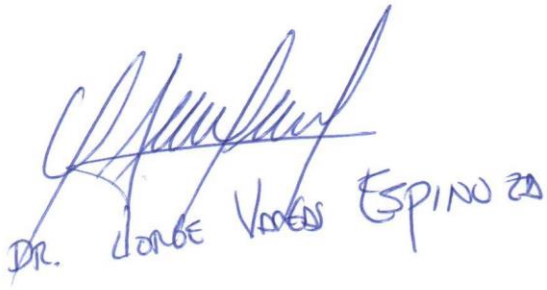
i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

Firma del validador



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**

   Clima Institucional y Desempeño Docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019

2. **Nombres y apellidos del validador:** Mg. Arcadio Aguirre Rojas

3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**

     Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

   - **Objetivos específicos**

     Establecer la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

4. **Tipo de investigación:**
   Aplicada

5. **Diseño de la investigación:**
   No experimental, en su variante diseño transversal correlacional.

6. **Nombre(s) del (de los) instrumento(s):**
   - **Instrumento 1:** Cuestionario sobre Clima Institucional
   - **Instrumento 2:** Cuestionario sobre Desempeño Docente

7. **Nombre del autor:**
   Juan Bautista Flores Rios

8. Evaluación de los instrumentos:

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

h. Precisión de los reactivos:

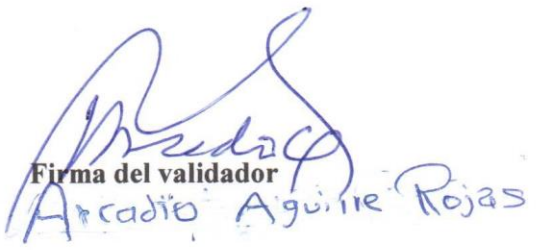
Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	



Firma del validador

Arcadio Aguirre Rojas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

1. **Título de la investigación:**

   Clima Institucional y Desempeño Docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019

2. **Nombres y apellidos del validador:** Mg. María Isabel Inga Japa

3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**

     Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

   - **Objetivos específicos**

     Establecer la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la confianza y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

     Establecer la relación que existe entre la participación y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa "Encarnación Villacorta Peña" – Pucallpa, 2019.

4. **Tipo de investigación:**
   Aplicada

5. **Diseño de la investigación:**
   No experimental, en su variante diseño transversal correlacional.

6. **Nombre(s) del (de los) instrumento(s):**
   - **Instrumento 1:** Cuestionario sobre Clima Institucional
   - **Instrumento 2:** Cuestionario sobre Desempeño Docente

7. **Nombre del autor:**
   Juan Bautista Flores Rios

8. Evaluación de los instrumentos:

a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

Firma del validador

María Isabel Inga Japa

ANEXO 5

Base de Datos: Clima Institucional

		Clima Institucional																								
Estratos	Codigo	Comunicación							Motivación							Confianza					Parcticipación						V1
		Preg_1	Preg_2	Preg_3	Preg_4	Preg_5	Preg_6	D1	Preg_7	Preg_8	Preg_9	Preg_10	Preg_11	Preg_12	D2	Preg_13	Preg_14	Preg_15	Preg_16	D3	Preg_17	Preg_18	Preg_19	Preg_20	Preg_21	D4	
Educacion primaria	1	3	2	3	3	4	2	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	1	7	1	2	1	2	1	7	44
	2	3	3	2	2	3	1	14	3	2	3	3	3	3	17	3	1	2	2	8	3	3	3	3	2	14	53
	3	3	3	3	3	4	1	17	4	2	2	4	4	3	19	3	2	3	3	11	4	4	4	4	3	19	66
	4	3	2	3	3	3	2	16	3	1	1	4	2	2	13	2	2	3	3	10	3	4	4	2	3	16	55
	5	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	2	2	2	14	2	3	3	3	11	3	3	2	3	3	14	55
	6	3	3	4	4	3	1	18	3	2	2	1	2	2	12	2	0	1	2	5	3	2	3	3	3	14	49
	7	3	4	3	4	4	1	19	3	2	3	3	3	1	15	2	2	3	3	10	3	3	4	3	3	16	60
	8	4	3	4	3	4	0	18	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	16	72
	9	3	3	4	3	3	0	16	4	3	2	4	3	3	19	4	4	3	3	14	4	4	4	4	4	20	69
	10	4	3	3	3	4	2	19	2	2	2	3	2	3	14	3	4	3	4	14	4	4	3	4	3	18	65
	11	3	3	4	3	3	0	16	3	3	3	3	4	2	18	2	2	2	3	9	2	3	2	2	3	12	55
	12	2	2	3	3	2	0	12	3	2	2	3	2	2	14	2	2	3	3	10	2	2	2	2	2	10	46
	13	4	3	3	3	3	2	18	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	3	3	4	3	4	17	74
	14	4	3	2	2	3	2	16	2	2	2	3	2	3	14	2	1	1	1	5	1	1	2	2	2	8	43
	15	4	3	4	4	4	0	19	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	77
	16	3	3	3	2	4	1	16	2	1	1	4	2	2	12	3	3	4	3	13	3	3	2	2	3	13	54
	17	2	3	2	2	3	2	14	1	1	1	2	1	2	8	2	2	2	3	9	2	3	2	3	2	12	43
	18	4	3	3	3	3	2	18	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	13	4	4	4	4	4	20	75
	19	2	2	2	3	3	2	14	3	2	1	2	3	4	15	3	3	3	3	12	3	2	2	2	3	12	53
	20	3	2	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	15	59
	21	2	3	4	2	3	2	16	3	1	1	3	2	2	12	2	1	2	2	7	2	1	2	2	2	9	44
	22	3	2	3	3	4	2	17	3	1	2	3	0	2	11	2	2	3	3	10	2	2	2	2	2	10	48
	23	3	3	4	4	3	1	18	2	2	2	4	2	2	14	3	3	4	3	13	3	3	2	2	2	12	57
	24	3	2	2	2	3	2	14	3	1	1	3	1	2	11	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	44
	25	3	2	4	4	3	2	18	3	1	1	3	2	2	12	2	2	3	3	10	2	3	2	2	2	11	51
	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	2	8	2	1	1	1	2	7	50
	27	3	2	3	2	3	1	14	3	1	2	3	2	2	13	2	2	3	3	10	2	3	3	3	3	14	51
	28	4	3	3	3	3	1	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	4	3	2	3	3	15	61
	29	4	3	3	4	3	2	19	3	0	2	3	3	3	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	68
	30	4	4	4	3	4	0	19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	14	4	4	4	4	3	19	76
	31	4	2	2	2	2	2	14	3	1	1	2	2	2	11	2	3	4	2	11	2	2	3	3	1	11	47
	32	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	61
Educación secundaria	33	4	4	4	4	4	0	20	4	2	4	4	4	4	22	2	3	3	3	11	2	2	3	2	2	11	64
	34	2	3	1	2	2	2	12	3	1	3	3	2	2	14	2	3	2	3	10	3	3	2	2	3	13	49
	35	3	3	3	3	3	0	15	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	8	3	3	3	3	3	15	56
	36	3	3	4	4	3	1	18	3	1	2	3	3	3	15	3	2	3	3	11	3	3	3	3	3	15	59
	37	4	3	4	4	3	1	19	4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	68
	38	3	3	3	2	4	1	16	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	62
	39	4	3	4	4	4	0	19	4	3	0	3	3	3	16	3	3	2	3	11	2	2	2	2	2	10	56
	40	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20	79
	41	3	2	3	3	4	2	17	2	2	1	4	2	2	13	3	3	4	2	12	3	3	3	2	3	14	56
	42	4	3	3	4	3	1	18	4	1	2	4	3	3	17	4	4	3	3	14	4	3	4	4	3	18	67
	43	2	1	3	3	3	2	14	4	2	2	4	2	3	17	3	3	4	3	13	3	2	3	2	3	13	57
	44	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	15	73
	45	4	3	3	4	4	0	18	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15	67
	46	4	3	4	4	4	0	19	4	4	4	4	4	3	23	2	2	2	2	8	3	2	2	1	1	9	59
	47	4	4	3	4	4	0	19	4	2	2	3	4	4	19	3	3	4	3	13	4	3	3	4	3	17	68
	48	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	81
	49	4	3	4	4	2	0	17	4	0	0	3	3	3	13	2	2	4	3	11	3	3	2	3	3	14	55
	50	4	4	3	3	4	1	19	4	2	3	3	3	3	18	3	3	4	4	14	4	3	3	4	4	18	69
	51	3	2	3	3	2	1	14	3	1	2	3	2	3	14	2	2	3	3	10	3	3	1	1	2	10	48
	52	4	4	3	4	4	0	19	4	2	2	3	3	4	18	1	1	1	1	4	2	1	2	2	2	9	50
	53	3	3	4	3	4	0	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	63
	54	3	3	3	3	3	1	16	3	2	2	2	3	3	15	3	3	3	3	12	4	3	4	3	3	17	60
	55	3	3	2	3	3	1	15	3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	12	3	3	2	2	3	13	54
	56	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	3	2	18	3	2	2	3	10	4	3	4	3	3	17	63

Base de Datos: Desempeño Docente

Desempeño docente																																			
Estratos	Codigo	Preparación para el apredizaje de los estudiantes												Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										Participación en la gestión de la institución articulada a la comunidad								Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						V2
		Preg_1	Preg_2	Preg_3	Preg_4	Preg_5	Preg_6	Preg_7	Preg_8	Preg_9	Preg_10	Preg_11	D1	Preg_12	Preg_13	Preg_14	Preg_15	Preg_16	Preg_17	Preg_18	Preg_19	Preg_20	D2	Preg_21	Preg_22	Preg_23	Preg_24	Preg_25	Preg_26	Preg_27	D3	Preg_28	Preg_29	Preg_30	Preg_31	Preg_32	D4	
Educacion primaria	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	24	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	2	1	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14	79
	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	2	3	2	3	3	2	2	23	3	3	3	3	3	2	3	20	2	2	3	3	3	13	87
	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	3	3	3	17	101
	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	27	2	3	2	2	3	3	2	2	3	22	2	2	3	3	3	2	2	17	1	1	2	0	3	7	73
	5	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	3	27	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	2	3	2	3	2	3	2	17	3	3	2	2	3	13	87
	6	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	34	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	19	113
	7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	31	3	3	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	3	3	2	2	18	4	3	3	4	4	18	91
	8	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	36	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32	4	3	3	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	16	106
	9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	4	4	4	3	26	3	3	4	4	4	18	119
	10	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	37	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	4	4	3	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	20	113
	11	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	95
	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	2	3	3	4	4	3	28	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	95
	13	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	3	2	2	3	3	3	20	4	3	3	2	3	15	96
	14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	2	2	3	2	2	2	3	16	3	3	3	3	2	14	87
	15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	3	4	4	19	121
	16	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	2	2	2	1	1	3	3	14	1	1	2	0	3	7	80
	17	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	32	2	2	3	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	1	3	12	92
	18	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	40	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20	117
	19	2	3	2	4	0	4	4	3	4	3	3	32	2	3	2	3	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	3	11	82
	20	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	28	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	2	3	2	12	85
	21	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	30	3	3	3	4	2	2	2	2	2	23	1	2	1	1	1	2	2	10	2	1	1	0	3	7	70
	22	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	21	3	3	2	4	2	2	2	2	2	22	3	3	1	1	1	2	2	13	2	1	2	0	3	8	64
	23	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	2	2	2	2	1	21	2	2	1	0	0	2	2	9	1	2	2	0	3	8	60
	24	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	19	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20	1	2	1	1	0	2	2	9	2	1	1	0	3	7	55
	25	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	30	3	3	2	4	3	3	2	3	3	26	2	1	0	0	0	2	3	8	1	1	2	0	3	7	71
	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	1	1	1	1	1	3	3	11	2	0	0	0	2	4	67
	27	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	31	3	3	3	4	4	3	3	2	3	28	4	3	3	3	3	3	2	21	3	3	3	2	3	14	94
	28	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	3	2	2	2	3	3	18	3	2	2	2	3	12	86
	29	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3	3	3	4	4	3	2	22	3	3	2	3	3	14	102
	30	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	38	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	3	3	4	16	114
	31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	126
	32	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	16	97
Educación secundaria	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	2	2	4	3	2	3	2	2	22	2	2	3	3	3	4	3	20	2	1	2	1	3	9	95
	34	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	25	2	3	3	3	2	3	2	2	2	22	2	2	1	2	2	2	3	14	3	2	2	3	3	13	74
	35	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42	3	3	3	4	3	4	4	3	4	31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	109
	36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	31	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	3	15	95
	37	1	1	1	3	3	3	4	4	4	3	4	31	3	3	3	4	3	3	3	4	3	29	3	3	3	4	4	3	4	24	3	3	3	2	3	14	98
	38	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	3	3	3	4	4	3	3	23	3	3	3	3	3	15	101
	39	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	39	2	2	2	4	3	2	3	3	3	24	2	2	2	2	2	3	2	15	1	1	2	1	2	7	85
	40	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	3	3	3	3	3	22	4	4	4	3	4	19	119
	41	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	32	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	3	2	1	1	0	3	3	13	1	1	2	0	2	6	70
	42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	36	3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	3	3	25	4	3	3	3	3	16	107
	43	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	36	3	3	2	4	2	2	2	3	3	24	2	3	2	2	2	3	3	17	2	2	3	1	4	12	89
	44	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	40	4	3	4	2	4	4	3	4	3	31	3	4	3	4	4	4	3	25	3	4	4	4	4	19	115
	45	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	3	4	3	3	3	4	24	4	4	4	4	4	20	118
	46	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	40	2	2	3	4	3	3	3	3	3	26	2	2	1	1	1	3	3	13	2	1	2	1	3	9	88
	47	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	40	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	3	4	3	3	1	2	3	19	3	3	4	4	4	18	107
	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	128
	49	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33	4	3	3	3	0	2	2	17	3	2	3	0	4	12	99
	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	3	3	4	4	3	4	4	25	3	3	3	3	4	16	120
	51	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1	25	3	3	3	4	3	3	3	2	2	26	3	3	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	2	12	81
	52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43	3	2	2	4	2	3	2	2	2	22	2	2	1	1	1	3	3	13	2	0	0	2	3	7	85
	53	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	39	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	4	4	3	3	3	3	4	24	2	2	2	2	3	11	103
	54	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	29	3	3	2	4	3	3	3	4	3	28	3	3	4	4	3	3	3	23	3	2	2	3	2	12	92
	55	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	36	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29	3	3	2	3	2	4	3	20	2	3	3	2	4	14	99
	56	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33	3	4	3	3	3	4	4	24	4	4	3	3	4	18	114

ANEXO 6



Tesista haciendo las coordinaciones con la Directora I.E. “Encarnación Villacorta Peña”, para la aplicación del proyecto.



El tesista se está dirigiendo a los profesionales de la I.E. “Encarnación Villacorta Peña”, previo a la aplicación del instrumento.

Los profesionales de la I.E. “Encarnación Villacorta Peña”, están resolviendo la encuesta



