

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**LA RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE
COPANI DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO**

PRESENTADA POR:

MARÍA VALENCIA CHURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

**LA RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL
DISTRITO DE COPANI DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO 2014**

PRESENTADA POR:

MARÍA VALENCIA CHURA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN

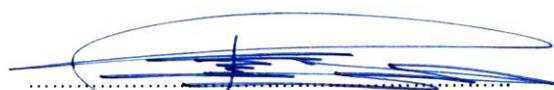
MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


.....
Dra. NANCY MONICA GARCIA BEDOYA

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. JORGE ALFREDO ORTIZ DEL CARPIO

SEGUNDO MIEMBRO


.....
Dra. BRISVANI BONIFAZ VALDEZ

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. EFRAIN HUMBERTO YUPANQUI PINO

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa

Puno, 27 de mayo del 2016

TEMA: La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias

LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional

DEDICATORIA

A mi hermano GERARDO Por haberme impulsado al logro del objetivo que hoy alcanzo en lograr, meta que me había propuesta al iniciar mis estudios de Post Grado.

Rindiendo acción de gracia A Dios dador de todo bien. A la memoria de mis padres Gerardo y Agustina, que en paz Descanse por guiarme al camino De la virtud y a los valores morales

A mi querida familia, en especial a mi esposo Efraín y a mis Hijas SUSI, GUINA y YESICA con Mucho cariño.

María.

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, por habernos permitido formarnos como Maestros en educación y especializarnos en Administración de la Educación.
- A la Escuela de Post Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación, al Director de estudios y cuerpo de Docentes que impartieron sus conocimientos y experiencias en bien de nuestra formación a nivel de post Grado.
- A las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la provincia de Yunguyo, por brindarnos su apoyo y colaboración durante la ejecución del presente trabajo de investigación.
- Agradezco al Docente Asesor Dr. Efrain Humberto YUPANQUI PINO por su apoyo, comprensión y oportunas sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.
- A los miembros del Jurado, quienes con su apoyo incondicional y colaboración hicieron la culminación del presente informe de tesis.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS	ii
INDICE GENERAL.....	iii
INDICE DE CUADROS	v
INDICE DE FIGURAS	vi
INDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPITULO I**PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

1.1 Descripción del problema	3
1.2 Definición del problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicas.....	5
1.3. Justificación del problema.....	6
1.4. Limitaciones del problema de investigación	7
1.5. Objetivos de la investigación	7
1.5.1. Objetivo general.....	7
1.5.2. Objetivos específicos	7

CAPITULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.2. Sustento teórico	14
2.2.1. Clima institucional.....	14
2.2.2. Desempeño docente	23
2.2.3. Glosario de términos básicos.....	30
2.3. Hipótesis	32
2.3.1 Hipótesis general	32

2.3.2 Hipótesis específicas	32
2.4. Operacionalización de variables	33

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	35
3.1.1. Tipo y diseño de investigación	35
3.2 Población y muestra	36
3.3 Ubicación y descripción de la población	39
3.4. Plan de Recolección de datos	39
3.5. Plan de tratamiento de datos	39
3.6 Diseño estadístico	39

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados	42
4.2. Discusión	76
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	81
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	87

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
1 Población.....	36
2 Muestra.....	38
3 Trabajo en equipo.....	42
4 Comunicación.....	44
5 Motivación	46
6 Dominio de la teoría educativa	48
7 Planificación Curricular	50
8 Producción e Innovación Educativa.....	52
9 Evaluación educativa.....	54
10 Clima Institucional y dominio de la teoría educativa	56
11 Clima Institucional y producción e innovación educativa	60
12 Clima Institucional y programación curricular	64
13 Clima Institucional y evaluación educativa	68
14 Clima Institucional y desempeño docente	72

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1 Población.....	36
2 Muestra.....	38
3 Trabajo en equipo.....	43
4 Comunicación.....	44
5 Motivación	46
6 Dominio de la teoría educativa	48
7 Planificación Curricular	50
8 Producción e Innovación Educativa.....	52
9 Evaluación educativa.....	54
10 Clima Institucional y dominio de la teoría educativa	56
11 Clima Institucional y producción e innovación educativa	60
12 Clima Institucional y programación curricular	64
13 Clima Institucional y evaluación educativa	68
14 Clima Institucional y desempeño docente	72

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1 Cuestionario Clima institucional.....	88
2 Cuestionario sobre desempeño docente	90
3 Matriz para elaborar instrumentos de recolección de datos	95
4 Resultados de las encuestas.....	99
5 Instrumento de validación.....	101

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo durante el año 2014, la población de estudio está constituida por directivos y docentes, de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo, y la muestra está representada por los directivos y docentes que ha sido seleccionado de forma probabilística (40 docentes), en relación a la metodología; el tipo de investigación es descriptivo explicativo y cuantitativo, el diseño de investigación es correlacional, porque se determinó el nivel de relación entre las dos variables; clima institucional y el desempeño docente, para demostrar dicha relación se utilizó la estadística descriptiva con cuadros de distribución de frecuencia y figuras estadísticas, en la estadística inferencial con la prueba no paramétrica de la chi cuadrada calculada y crítica. Llegando a concluir que; es poco significativa la relación porque el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, además que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el desempeño docente también es regular, observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación.

Keywords: Clima institucional, clima organizacional, desempeño docente, teoría curricular, estrategias, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The research has the overall objective to determine the relationship between school climate and teacher performance in Educational Institutions Copani Elementary District of the Province of Yunguyo for 2014. The study population consists of principals and teachers , the Primary Educational Institutions Copani District of the Province of Yunguyo , and the sample is represented by principals and teachers has been selected probabilistically (40 teachers), relative methodology; The research is descriptive and explanatory quantitative research design is correlational, because the level of relationship between the two variables was determined; institutional climate and teacher performance to demonstrate this relationship descriptive statistics were used with frequency distribution tables and statistics figures, inferential statistics using the nonparametric chi square test was calculated and criticism. Coming to the conclusion that; is little mutual support among teachers , in the same way is minimal use of strategies for achieving meaningful learning , because 57.5 % state that never exists mutual support among teachers in the school and never too creativity shown and relevance of the teachers in the use of their teaching , to achieve meaningful learning in students , who also reaffirms the chi square test was calculated (13,521), which is above the critical (12.59) with 6 degrees of freedom at a significance level of 0.035 , which indicates a highly significant test, which shows.

Keywords: Institutional climate, organizational climate, teacher performance, curriculum theory, strategies, teamwork.

INTRODUCCIÓN

El clima institucional en los docentes de la Institución permite las buenas relaciones del clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa, además del desempeño docente en la institución educativa sea eficiente.

La presente investigación analiza las características del Clima Organizacional en las instituciones educativas y pueda influir en el desempeño y la productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

Es necesario que el docente aporte herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de los planteles educativos en los cuales ejercen su labor.

Considero que los resultados de esta investigación, logre enriquecer y mejorar el clima institucional para que se tenga un buen desempeño docente y por ende se proponga alternativas para una educación de calidad.

La presente investigación comprende cuatro capítulos, las cuales están desarrolladas de la siguiente forma; en el primer capítulo se tiene la problemática de la investigación, en el segundo capítulo muestra el desarrollo del marco teórico considerando a autores que sostienen de forma amplia el a las variables de investigación, en el tercer capítulo se tiene la metodología de investigación, luego se detallan los diversos métodos, instrumentos y técnicas a los cuales se recurrió para recolectar, organizar y analizar los datos, en

el cuarto capítulo se tiene los resultados y la discusión los que demuestran el planteamiento de la investigación, seguidamente de las conclusiones y recomendaciones, arribados en la investigación, las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

El Ministerio de educación viene proponiendo nuevos enfoques pedagógicos, sin ver la realidad y necesidad de las Instituciones Educativas, rechazando muchas veces la pluricultural, generando el rechazo del Magisterio Nacional.

En la experiencia y permanencia de la labor docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo, se ha observado que el 90% de los docentes no tienen compromiso, identificación, satisfacción laboral en el trabajo y desconocen el marco del desempeño docente basados en los dominios, las competencias y los desempeños, a raíz de ello se observa que la relación del clima institucional y el desempeño docente es mínima en Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani.

El Clima Institucional es uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación, de las relaciones

sólidas, respetuosas, tolerantes, solidarias, armoniosas; sin embargo el clima institucional que aplican los directivos son las órdenes que no se entienden y la exigencia de cambio no son transparentes, así mismo, la manera en que se realice la evaluación del desempeño de los profesores afectan también al clima institucional.

Para conseguir una educación de calidad son los recursos humanos, es decir la dirección y los docentes, frente a ello se observa poco interés de parte de los docentes especialmente en las instituciones educativas primarias del distrito de Copani.

Así mismo se observa el incumplimiento de funciones y deficiencia en el clima institucional, el cual influye en el compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo, pese a que el Ministerio de Educación obliga a los docentes de educación básica conocer y aplicar el marco del buen desempeño docente.

Por lo que el problema radica en las Instituciones Educativas específicamente en el Distrito de Copani, en la que se observa conflictos entre los miembros de la comunidad educativa; generando ruptura en las relaciones humanas, que obstaculiza realizar mejoras en busca de la calidad educativa; lo que genera caos en el clima institucional y el desempeño docente.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014?.

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014?.
- ¿Cuál es la relación entre clima institucional y la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014?.
- ¿Cuál es la relación entre clima institucional y la producción e innovación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014?.
- ¿Cuál es la relación entre clima institucional y la evaluación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014?.

1.3. Justificación del problema de investigación.

El trabajo de investigación se justifica teniendo en cuenta las siguientes razones:

El clima institucional en los docentes de la Institución permitirá conocer las relaciones del clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa, además del desempeño docente en la institución educativa.

Por lo el clima institucional permite una convivencia escolar democrática que posibilita el desarrollo de valores y actitudes positivas, incluso aprovecha el conflicto como una oportunidad para el aprendizaje y que la educación sea de calidad, acompañado del desempeño docente.

La presente investigación permitirá analizar las características del Clima Organizacional en las instituciones educativas y pueda influir en el desempeño y la productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

Es necesario que el docente aporte herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de los planteles educativos en los cuales ejercen su labor.

Por ello pongo a consideración una investigación donde se contempla describir y relacionar las variables Clima Institucional y Desempeño Docente.

Los resultados de esta investigación, permitirá enriquecer y mejorar el clima institucional para que se tenga un buen desempeño docente y por ende se proponga alternativas para una educación de calidad.

1.4. Limitaciones del problema de investigación

El trabajo de investigación presenta las siguientes limitaciones:

Se observa ciertas limitaciones como la existencia del clima institucional desfavorable el generará problemas en el momento de aplicar los instrumentos de aplicación a los miembros de la comunidad educativa, lo cual influye las limitaciones en el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes, al mismo tiempo el incumplimiento del marco del desempeño de los docentes.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo durante el año 2014.

1.5.2. Objetivos específico:

- Identificar la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.

- Identificar la relación entre clima institucional y la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.
- Identificar la relación entre clima institucional y la producción e innovación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.
- Identificar la relación entre clima institucional y la evaluación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación:

Espiritu M. y Yuder (2009). en a su tesis titulada: “La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06- Distrito de Ate Vitarte”, en su conclusión india que existe relación significativa de 0,854 considerable donde la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación principio de consenso y principio de persuasión se relaciona con la variable clima organizacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas.

Alberto Bueno (2006), En su tesis titulada “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú.” Llega a la conclusión que: El desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación

especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP, UNDAC Y UNCP, a un nivel correlacional del 78%, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en matemática y física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú.

García Cruz Josefina (2007), Tesis: “Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente, según los estudiantes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal”, concluye que; A nivel global cómo el Valor $P = 0.00 < 0.05$ podemos afirmar que la Ejecución Curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes según los estudiantes de la Facultad de Educación de la universidad Nacional Federico Villarreal., con una correlación de Nivel Medio de 76.1 %.

García Cruz, Josefina (2008), Tesis: “La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM, concluye que la calidad de la Gestión Académico Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post –Grado De la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5 %.

Colina y otros (2008) Tesis “*Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria en la universidad de*

Maracaibo”, esta investigación se realizó en Venezuela ,en una población de 500 docentes y con una muestra de 250 docentes se utilizó como instrumento el cuestionario para recoger información para el estudio de investigación , concluyendo esta investigación en que el deterioro del clima organizacional limita la acción educativa, afecta el proceso enseñanza-aprendizaje.

Quintero, Africano y Farías (2008), en su estudio “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago”, esta investigación se realizó en Venezuela, en una población de 82 trabajadores y con una muestra de 45 empleados, se utilizó la técnica del muestreo probabilístico y el instrumento que aplicaron fue un cuestionario para recoger información para el estudio de investigación ,con 36 preguntas y 5 alternativas de respuestas, cuyas conclusiones, son se afirma que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento que en este caso no es productivo ni satisfactorio para la institución para un buen desempeño laboral.

Díaz de Sosa, J. y Caligiori, I. (2011) Tesis ”El Clima organizacional y el desempeño de los docentes en la universidad de los Andes” esta investigación se realizó en Venezuela en las escuelas de enfermería, nutrición y medicina, el estudio del caso encontró que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5 ubicándose esto en la categoría de desacuerdo en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencia significativa entre medicina y enfermería inherente a la variable

desempeño docente, aunque si con nutrición lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Este estudio se realizó en una población de 311 docentes y con una muestra de 86 docentes se utilizó como instrumento la encuesta con 5 categorías de respuesta, concluyendo esta investigación en que existe necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

Quispe, Huamán (2013) Tesis “El Clima organizacional y desempeño de los docente en la institución educativa 31507 Domingo Faustino Sarmiento de la provincia de Huancayo - 2011” con una población de 36 directivos y docentes, con una muestra de 36 directivos y docentes se utilizó como instrumento la encuesta estructurada, fichas de resumen, fichas bibliográficas concluyendo esta investigación en que existe buen clima institucional, buenas actitudes del docente y un buen desempeño laboral .

Sacssa (2010) Tesis “Relación entre el clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa distrito San Martin de Porres en la universidad San Marcos “ Lima , con una población de 75 docentes y 157 alumnos, con una muestra de 75 docentes y 157 alumnos se utilizó como instrumento el cuestionario para recoger información para el estudio de investigación, concluyendo esta investigación en que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes, arroja un clima institucional bueno.

Carlos, Carlos (2006) Tesis “Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Isabel de la Provincia de Huancayo-2011” con una población de 155 personas , 110 docentes 45 administrativos ,con una muestra de 155 personas , 110 docentes 45 administrativos se utilizó como instrumento el cuestionario para recoger información para el estudio de investigación y concluye esta investigación en que existe una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente entre el clima organizacional y la capacitación del docente, existe una correlación positiva débil entre la motivación referente al clima organizacional, existe una correlación positiva media moderada entre las relaciones interpersonales referente al clima institucional las condiciones observables frecuente del desempeño docente.

Horna, Gómez (2006) Tesis “La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la Libertad S.A. SEDALIB-Trujillo-Perú” con una población de 300 trabajadores con una muestra de 20 trabajadores se utilizó varios instrumentos como un cuestionario de autoevaluación, guía de observación concluyendo en su estudio de investigación después de analizar determinados factores sobre la percepción del clima organizacional por parte de 20 trabajadores de la empresa SEDALIB S.A y como este repercutió en la satisfacción laboral ;se caracterizan por tener un nivel medio de clima organizacional.

2.2. Sustento teórico

2.2.1. Clima institucional

El Clima Institucional se define como la percepción sobre el ambiente de trabajo que tienen, directa o indirecta, los docentes sobre su organización.

Eslava, (2009) sostiene que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones. Actualmente los estudios sobre el clima laboral reconocen la gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva. Las empresas exitosas han basado su estrategia de desarrollo en su principal fortaleza: su gente y los valores humanos, conformando equipos humanos motivados, involucrados y comprendidos con la filosofía de la organización.

En las instituciones educativas igualmente el clima institucional es imprescindible. Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia.

Goncalves, (1997) manifiesta que es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la

comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa.

Los directores y los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa. En este sentido, ellos tienen la responsabilidad porque son los directores los que pueden promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir su clima institucional.

Elementos que influyen en el clima institucional educativo

- Estos se desprenden del convencimiento de que el factor humano es un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas. Los elementos más influyentes son:
- Las relaciones humanas entre los miembros de la comunidad educativa.
- La filosofía de la institución educativa.
- El cumplimiento igualitario de las normas que rigen la institución educativa.
- El liderazgo del director y los directivos como “líder democrático pero con autoridad”, autoridad moral, respeto, credibilidad. Naibith, (1988).

- El sentido de pertenencia a la institución educativa
- La solución de los conflictos que aparecen.
- El ambiente físico. Condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados dentro de lo posible.
- Sistemas de reconocimiento en el desempeño laboral.
- Empoderamiento a todos. Tratamiento igual a todos.
- El sentido de pertenencia a la institución educativa.
- Buscar el talento de las personas y darle valor
- Dirección y sentido del humor.
- Evitar los rumores y las bolas. Comunicación clara

Entre todos estos elementos, las relaciones humanas entre los miembros de la institución constituyen una de las principales fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral que repercute directamente en el desempeño y la productividad de la institución educativa.

Tenemos que reconocer el valor que las relaciones humanas tienen para lograr lo que deseamos realizar, para sentirnos acompañados, para desarrollarnos, para sentirnos bien, en suma para convivir mejor con las personas que nos relacionamos.

- Factores que impiden el adecuado clima institucional

En las instituciones educativas, especialmente en las públicas, existen problemas desde muchos años atrás que ocasionan la existencia de climas institucionales difíciles, inadecuados, que dificultan el trabajo educativo e impiden la motivación, la involucración y el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa con su institución.

- El trato de los directores, directivos y superiores no es igual para todos.
- Existen grupos antagónicos que son observados en forma especial por los alumnos, que se constituyen en modelos a seguir.
- La información que se transmite no llega en forma adecuada a los diversos estamentos.
- Se dan discrepancias en puntos de vista que no se manejan adecuadamente. No se practica la empatía.
- Existen recursos limitados.
- Existe una atmósfera de intolerancia y competitividad manifiesta.
- Los conflictos se solucionan tratando siempre de obtener la mayor ganancia, recurriendo muchas veces a la violencia.

- Existe poca identificación con su institución educativa.

En algunas instituciones educativas públicas los alumnos se quejan de autoritarismo, corrupción y abuso de parte profesores y directivos lo cual acrecienta los niveles de insatisfacción y violencia que muchas veces desemboca en pandillas juveniles con todo el costo social que este hecho conlleva.

- **Convivencia escolar y clima institucional educativo**

Las instituciones educativas son espacios de encuentro, socialización y formación para el aprendizaje de la convivencia democrática, tanto para estudiantes como para docentes, directivos, administrativos y padres de familia. Se necesita que se constituyan en espacios protectores y promotores del desarrollo, donde todos sus integrantes sean valorados, respetados, protegidos, tengan oportunidades para hacerse responsables de las consecuencias de sus actos y reafirmen su valoración personal.

Producto de la interacción cotidiana entre los integrantes de la institución educativa se presentan situaciones de conflicto, frente a las cuales es necesario tener y ofrecer respuestas que permitan convertirlas en oportunidades para:

- a. Fortalecer las relaciones interpersonales,

- b. Promover el desarrollo de las personas y los grupos, dejando de lado prácticas autoritarias basadas en la violencia y la imposición como respuesta al conflicto, promoviendo un clima institucional cotidiano de respeto, tolerancia, igualdad, con valores y buen trato entre todos.

La implementación de la convivencia escolar democrática posibilita el desarrollo de valores y actitudes positivas, incluso permite aprovechar el conflicto como una oportunidad para el aprendizaje. Significa desarrollar habilidades y destrezas que permitan interactuar en forma creativa, justa, pacífica, sin violencia, como respuesta a los conflictos.

La UNESCO enfatiza en su propuesta de crear en las instituciones educativas un clima de seguridad, respeto y confianza, mantener relaciones de apoyo con las familias y la comunidad, la educación emocional, las prácticas para el crecimiento, la apertura y la tolerancia, la resolución no violenta de los conflictos y la participación democrática.

- **Clima institucional educativo y Conciliación Escolar**

Meléndez (2006) señala que el clima que perciben sus integrantes es en reflejo de su estilo de convivencia el cual está definido por:

- El tipo de relaciones interpersonales o de grupo, si son de colaboración, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo.
- Si las normas son claras y pertinentes, si son aceptadas por todos. Cómo se abordan las faltas y sanciones.
- Si los valores que promueve la institución educativa se ejercen en la práctica.
- Si se promueven oportunidades para una real participación de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, en especial de los estudiantes,

El clima institucional afecta a todas las actividades educativas en las que existan personas desempeñando su trabajo, implicándose, en consecuencia, en todas las áreas del quehacer educativo:

Dimensiones del 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 la institución educativa. Martín M. (1999), plantea el siguiente modelo de clima de: **Trabajo en equipo**, fundamentado en Tagiuri, es esencial para que todos sean escuchados, que se implementen acciones a partir de las opiniones, que la

institución se interese por el bienestar de los miembros que trabajan en ella.

La comunicación, 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. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999). Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110), La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores.

Motivación, Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa. Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la institución, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123). En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución, entonces el clima institucional educativo tiene que ver con:

- a. Calidad laboral.
- b. Mayor compromiso e identificación con la institución educativa.
- c. Mayor productividad educativa.
- d. Eficacia, eficiencia en la institución educativa.
- e. Desarrollo pleno de la persona

Así como las adecuadas relaciones humanas pueden mejorar el clima institucional educativo, igualmente la adecuada solución de los conflictos mediante la Conciliación Escolar ayuda a potenciar el clima institucional educativo.

La conciliación escolar es un método óptimo para favorecer la convivencia y lograr un saludable clima laboral en las instituciones educativas. Es un procedimiento sencillo para resolver las discrepancias que surgen entre los integrantes de las instituciones educativas y lograr que se pongan de acuerdo, en especial los alumnos, que son asistidos por un Conciliador Escolar.

Los objetivos de la Conciliación Escolar son claros y buscan:

- Propiciar la solución de los conflictos que se dan en las instituciones educativas.
- Mejorará el clima institucional educativo.
- Reducir la violencia que se produce entre sus integrantes ante una desavenencia o conflicto.
- Promover en la institución educativa la filosofía de pacificación.

El sistema educativo debe incluir la conciliación escolar para prevenir y manejar los problemas de convivencia, promoviendo un clima laboral saludable en las instituciones educativas

2.2.2. Desempeño docente

El desempeño académico de los docentes se define conceptualmente como la medida, de que; tan eficiente y eficaz es cualquier docente para realizar las labores que le corresponden.

El desempeño académico de los docentes se define, de manera operativa mediante la dimensión objetivos racionales, se fundamenta en los logros de los objetivos de cada docente y la productividad que se logran.

- Marco del buen desempeño docente:

Se basa en una visión de docente para el país, En ese sentido se ha construido una estructura que posibilite expresarla. A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que compone el marco.

- Estructura del buen desempeño docente:

La estructura se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios que comprenden nueve competencias que a su vez contiene cuarenta desempeños.

Definición y propósitos:

El marco define los dominios la competencia y los desempeños que son exigibles a todos a todo docente de la Educación Básica regular del país, constituye un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad, con el propósito de lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Los cuatro dominios del marco

En este contexto, se ha identificado cuatro dominios o campos.

Primero, se relaciona con la preparación con la enseñanza.

Segundo, describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela.

Tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con la familia y la sociedad.

Cuarto comprende la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.

Las nueve competencias

Se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuye al sujeto que actúa en un ámbito determinado.

En esta línea de reflexión, identificamos un conjunto de elementos que este concepto articula: recursos capacidad de movilizarlo, finalidad y contexto eficacia e idoneidad.

Los desempeños:

En la definición de desempeño identificamos tres condiciones actuación observable correspondiente a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

Para efecto de este documento, desempeño son las actuaciones observables de la persona que pueda ser descrita y evaluados y que expresan su competencia.

Evaluación Desempeños:

La evaluación del desempeño exige una definición exacta de lo que se pretende medir. Es caso contrario, el proceso caerá en errores y confusiones.

El sistema de control depende de la información inmediata respecto al desempeño, y la unidad de medida y evaluación debe estar de acuerdo con un patrón predominado y estar expresable en tal forma que facilite la comparación entre el desempeño y el patrón.

Características del desempeño docente

- Dominio de la teoría educativa

Pavez (2001) Manifiesta, que el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier

objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Pavez (2001), Indica que es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien, todo ello hace pensar en que su rol es un rol profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad. Graciela Messina, reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en

consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

Planificación curricular

Wilson,(1992) Menciona, que la gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

Producción e innovación educativa

Los roles del docente están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades impartiendo educación. Las instituciones sólo pueden funcionar

cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratados y preparados.

Según Antúnez y Otros (2000) Sostiene “Un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social”. Es por tanto un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente en las escuelas.

Lafrancesco (2004) Señala, que un nuevo rol de un directivo docente en un proceso de cambio es “Disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo de tipo pedagógico generando y participando de los espacios de reflexión educativa”. De esta manera, un docente enmarcado en las nuevas tendencias educativas, busca la enseñanza del conocimiento científico, debe ser preparado en la materia, abierto a las opiniones de los alumnos, flexibles en su planificación, creativos en la investigación, capaz de diseñar actividades útiles para su desempeño.

Colomer (2006) Enfatiza, como un rol del docente directivo “Es también muy importante aprovechar y promover las redes de apoyo comunitarias y de otra naturaleza” el docente enfrenta hoy en día nuevas tendencias, en el marco de la comunicación y la tecnología el docente en su rol específico debe capacitarse para poder encarar el desarrollo acelerado. En consecuencia se hace

necesario que los docentes empleen toda la energía humana para así lograr los objetivos planteados e ir más allá de lo que se ve frente a los ojos e incluir en estos a la comunidad.

- **Evaluación educativa:**

DCN (2009) La evaluación es como un proceso pedagógico inherente a la enseñanza y al aprendizaje permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y logro de aprendizajes de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para mejorar la enseñanza, y por ende el aprendizaje de los estudiantes, se evalúa la competencia a partir de las capacidades, conocimientos y actitudes previstos en la programación curricular.

2.2.3. Glosario de términos básica

Clima, es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento

Clima institucional. Un ambiente agradable en relaciones humanas entre los miembros de la institución, Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a

partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela”.

Clima organizacional, es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, es un factor fundamental en la vida de las organizaciones, depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Desempeño docente, Se entiende el desempeño como 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.

La comunicación, 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.

La motivación, crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se

concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización.

Evaluación del desempeño docente, es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías. Asimismo, la evaluación del desempeño docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y consecuentemente del aprendizaje.

2.3. HIPÓTESIS.

2.3.1. Hipótesis general

Es poco significativa la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani, Provincia de Yunguyo 2014.

2.3.2. Hipótesis específicas

- Es mínima la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.

- Es bajo la relación entre clima institucional y la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.
- Es poca la relación entre clima institucional y la producción e innovación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.
- Es mínima la relación entre clima institucional y la evaluación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014.

2.4. SISTEMA DE VARIABLES:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA
INDEPENDIENTE Clima Institucional	Trabajo en equipo	Identidad con la institución educativa Trabajo en equipo	Ficha de encuesta	Muy Alto Alto Poco Bajo Muy bajo
	Comunicación	Comunica a reuniones para la elaboración de los instrumentos de gestión Coordina acciones con los miembros de la comunidad educativa	Ficha de encuesta	
	Motivación	Participa en forma activa Muestra identidad en el trabajo Promueve la actualización docente	Ficha de encuesta	
DEPENDIENTE Desempeño docente	Dominio de la teoría	Sesiones de aprendizaje, adecuadas Informa logros de aprendizaje de los alumnos Dominio en la elaboración unidades de aprendizaje	Ficha de encuesta	Muy Alto Alto Poco Bajo Muy bajo

	educativa			
	Programación Curricular	<p>Diagnóstica de logros y dificultades de aprendizaje</p> <p>Articula las sesiones de aprendizaje con los instrumentos de gestión</p> <p>Utiliza rutas de aprendizaje</p>	Ficha de encuesta	
	Producción e Innovación Educativa	<p>Demuestra creatividad y pertinencia en el uso de su didáctica,</p> <p>Utiliza métodos activos y dinámica como estrategia de aprendizaje</p> <p>Elabora material para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes</p>	Ficha de encuesta	
	Evaluación Educativa	<p>Utiliza instrumentos de evaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje</p> <p>Realiza su autoevaluación de desempeño docente</p>	Ficha de encuesta	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico.

3.1.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Hernández, R. (2006) El tipo de investigación es no experimental porque no se manipulo ninguna variable.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es correlacional porque describe los resultados de las encuestas, tomadas a las variables de clima institucional y desempeño docente.

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

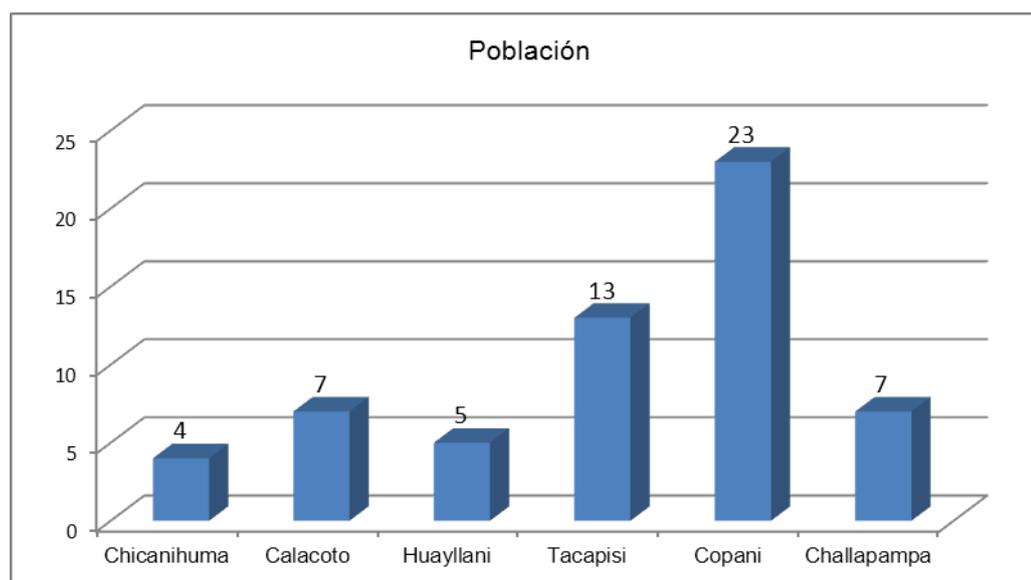
La población de estudio está constituida por directivos, docentes, de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo

CUADRO 1
POBLACIÓN DE DOCENTES

Instituciones Educativas	Docentes	Porcentaje
Chicanihuma	04	6,78
Calacoto	07	11,86
Huayllani	05	8,47
Tacapisi	13	22,03
Copani	23	38,98
Challapampa	07	11,86
TOTAL	59	100,00

Fuente: CAP de las IEPs del distrito de Copani
Elaboración del investigador.

FIGURA 1
POBLACIÓN DE DOCENTES



Fuente: Cuadro No 01 de población
Elaboración del investigador

3.2.2. Muestra

La muestra está representada por todos los docentes de las instituciones Educativas primarias del distrito de Copani y ha sido seleccionado bajo la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 x N x P x Q}{E^2(N - 1) + 4P x Q}$$

Dónde:

P: 0.90 es la proporción (conocido)

N: 59 Es la población

Q: 0.1 es la proporción (desconocido)

Z: es 1,96 (Nivel de confianza 95%)

E: 5% de error al 95% de eficacia.

$$n = \frac{1.96^2(59)(0.9)(0.1)}{0.05^2(59 - 1) + 4(0.9)(0.1)}$$

$$n = 40,3938$$

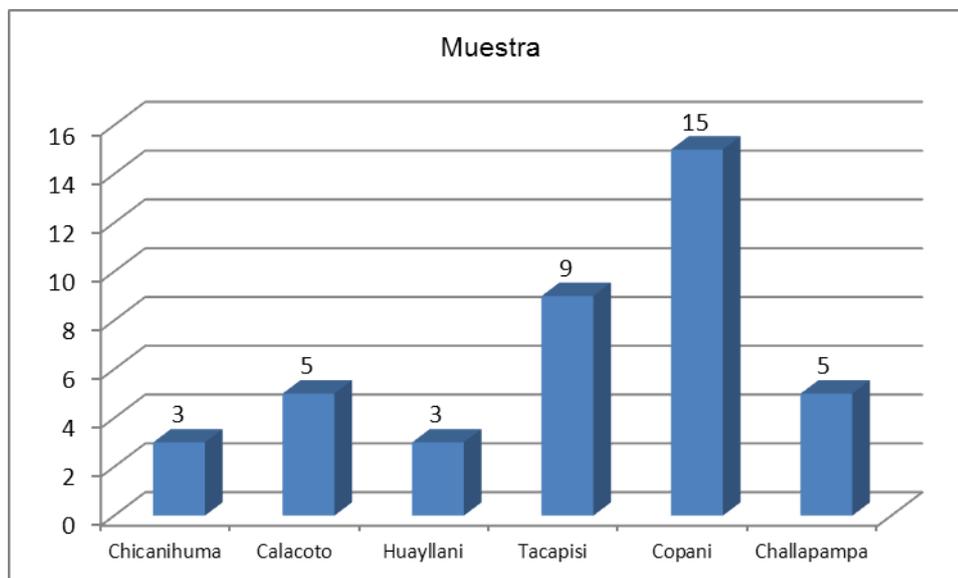
Se consideraron 40 docentes para la investigación correspondiente, los cuales están distribuidas de forma proporcional, en el siguiente cuadro.

CUADRO 2
MUESTRA DE DOCENTES

Instituciones Educativas	Docentes	Porcentaje
Chicanihuma	3	7,50
Calacoto	5	12,50
Huayllani	3	7,50
Tacapisi	9	22,50
Copani	15	37,50
Challapampa	5	12,50
TOTAL	40	100,00

Fuente: Cuadro No 01 de población
Elaboración del investigador

FIGURA 2
MUESTRA DE DOCENTES



Fuente: Cuadro No 02 de muestra
Elaboración del investigador

3.3. Ubicación y descripción de la población

El trabajo de investigación se realizó en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo en el año académico 2014 dichas instituciones públicas se encuentra en la zona sur a 10 a 20 kilómetros de la ciudad de Yunguyo , ofrece servicio de Educación primaria de turno diurno.

3.4. Plan de recolección de datos:

Primero. Se inició con una encuesta - entrevista a los agentes de la comunidad educativa sobre la relación del Clima Institucional y el desempeño docente.

Segundo, Se procedió a ejecutar con las actividades como: cuestionarios, a los docentes.

Tercero. Finalmente se procedió a analizar y procesar los datos obtenidos para determinar los resultados y conclusiones.

3.5. Plan de tratamiento de datos

Para el procesamiento y análisis de la información obtenida en el estudio, se utilizó el método de la estadística descriptiva, también se realizara pruebas de hipótesis utilizando técnicas, donde este procedimiento permitirá aceptar o rechazar la hipótesis.

3.6. Diseño estadístico.

El procesamiento de la información de los datos se realizó con el uso de la PC, el programa Microsoft Word para la documentación, Excel y

el SPSS Versión 17.0 para cálculos estadísticos. Los resultados obtenidos se corroboró con el marco teórico e índices de confianzas escritos en los textos de validación de hipótesis.

- A.** Para la identificación y descripción de datos, se utilizó la estadística descriptiva con tablas de distribución de frecuencias y gráficos estadísticos acompañados de las medidas de tendencia centran (Media, moda y mediana).
- B.** Estadística inferencial, con tablas de contingencia en el cruce de variables, con el fin de apreciar el nivel de relación entre dichas variables y ver el nivel de significancia entre y correlación entre dichas variables, a través de la prueba Chi-cuadrado - X^2 y la prueba de correlación R de Pearson cuyas fórmulas son:

$$X_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{1j} - E_{1j})^2}{E_{1j}}$$

Con $(f - 1)(c - 1)$; α Grados de libertad

Donde:

O_{ij} = Valores observados

E_{ij} = Valores esperados

f = número de filas

c = número de columnas

Decisión:

Si $X^2_c \geq X^2_t$, se rechaza H_0

Si $X^2_t \geq X^2_c$, se acepta H_0

$$r = \frac{\frac{\sum x_i y_i}{n} - \bar{x}\bar{y}}{\sqrt{\left(\frac{\sum x_i^2}{n} - \bar{x}^2\right) \left(\frac{\sum y_i^2}{n} - \bar{y}^2\right)}}$$

Dónde:

r_s : Coeficiente de Pearson .

Tau de Kendall

$$\tau_c = \frac{2k(C - D)}{n^2(k - 1)}$$

Valores que se asumirán: R o Tc

R = 1:	Correlación perfecta
0.8 < R < 1:	Correlación muy alta
0.6 < R < 0,8:	Correlación alta
0.4 < R < 0,6:	Correlación moderada0.
0,2 < R < 0,4:	Correlación baja
0 < R < 0,2:	Correlación muy baja
R = 0:	Correlación nula

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Variable clima institucional

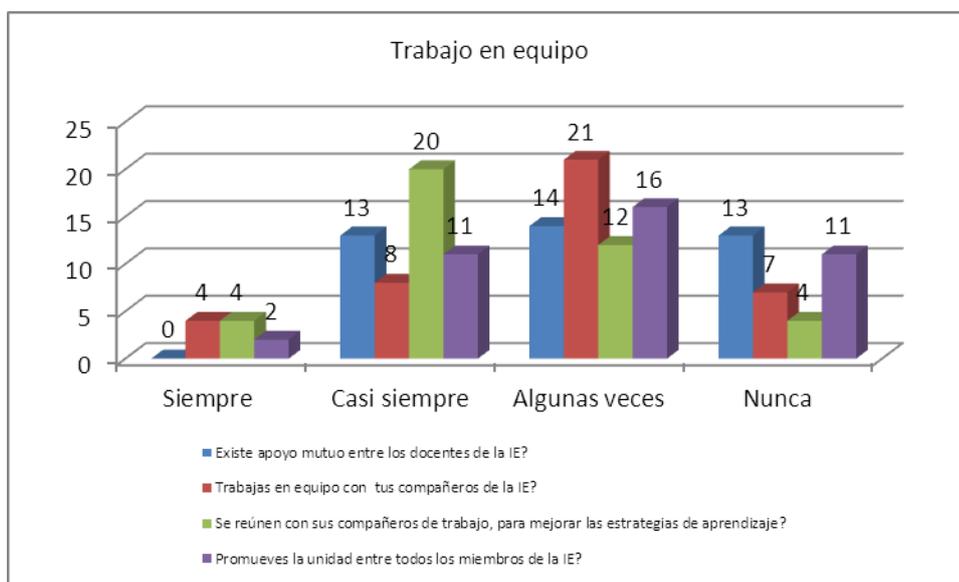
CUADRO 3

DIMENSIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO DEL DIRECTOR

Escala	Existe apoyo mutuo entre docentes de la IE?		Trabajan en equipo para los instrumentos de gestión pedagógica?		Se reúnen para elaborar estrategias de aprendizaje?		Promueve la unidad entre todos los miembros de la IE?	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	0	0,0	4	10,0	4	10,0	2	5,0
Casi siempre	13	32,5	8	20,0	20	50,0	11	27,5
Algunas veces	14	35,0	21	52,5	12	30,0	16	40,0
Nunca	13	32,5	7	17,5	4	10,0	11	27,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Encuesta clima institucional
Elaboración del investigador

FIGURA 3
DIMENSIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO DEL DIRECTOR



Fuente: Cuadro No 03
Elaboración del investigador

INTERPRETACIÓN: El cuadro No 03, muestra resultados, respecto al clima institucional, en la dimensión de trabajo en equipo, observando en ello que; 14 docentes que representa el 35% manifiestan que algunas veces existe apoyo mutuo entre docentes de la institución educativa y 21 docentes que representa el 32,5% manifiestan que algunas veces trabajan en equipo para los instrumentos de gestión pedagógica, 20 docentes que representa el 50% manifiestan que casi siempre se reúnen con sus compañeros de trabajo, para elaborar las estrategias de aprendizaje, 16 docentes que representa el 40% manifiestan que algunas veces se promueve la unidad entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Martín M. (1999), plantea que el trabajo en equipo, es esencial para que todos sean escuchados, que se implementen acciones a partir de las opiniones, que la institución se interese por el bienestar de los miembros que trabajan en ella, frente a ello los Directores tienen gran responsabilidad de promover trabajos

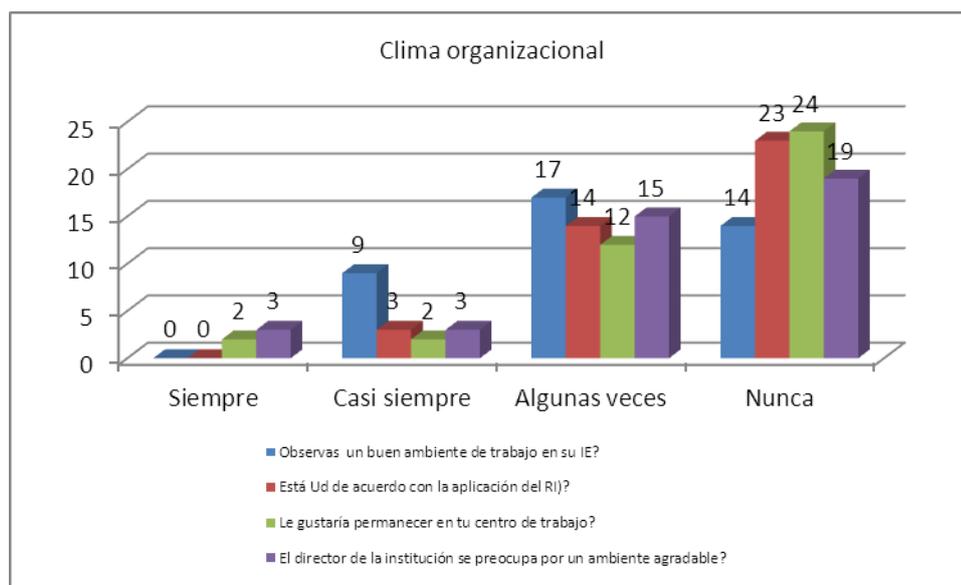
conformando equipos, motivados, involucrados y comprendidos con la filosofía de la organización, situación que no refleja en estas Instituciones Educativas.

CUADRO 4
DIMENSIÓN DE COMUNICACIÓN DEL DIRECTOR

Escala	Observas un buen ambiente de trabajo en su IE?		Está Ud de acuerdo con la aplicación del RI)?		Le gustaría permanecer en tu centro de trabajo?		El director de la institución se preocupa por un ambiente agradable?	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	0	0,0	0	0,0	2	5,0	3	7,5
Casi siempre	9	22,5	3	7,5	2	5,0	3	7,5
Algunas veces	17	42,5	14	35,0	12	30,0	15	37,5
Nunca	14	35,0	23	57,5	24	60,0	19	47,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Encuesta clima institucional
Elaboración del investigador

FIGURA 4
DIMENSIÓN DE COMUNICACIÓN DEL DIRECTOR



Fuente: Cuadro No 04
Elaboración del investigador

INTERPRETACION El cuadro No 04, muestra resultados, respecto al clima institucional, en la dimensión de comunicación; en ello se observa que 17 docentes que representa el 42,5% manifiestan que algunas veces, se observa un buen ambiente de trabajo, 23 docentes que representa el 57,5% manifiestan que nunca los docentes están de acuerdo con la aplicación del reglamento interno, 24 docentes que representa el 60% manifiestan que no les gusta permanecer en tu centro de trabajo y 19 docentes que representa el 47,5% manifiestan que nunca el director de la institución se preocupa por crear un ambiente agradable.

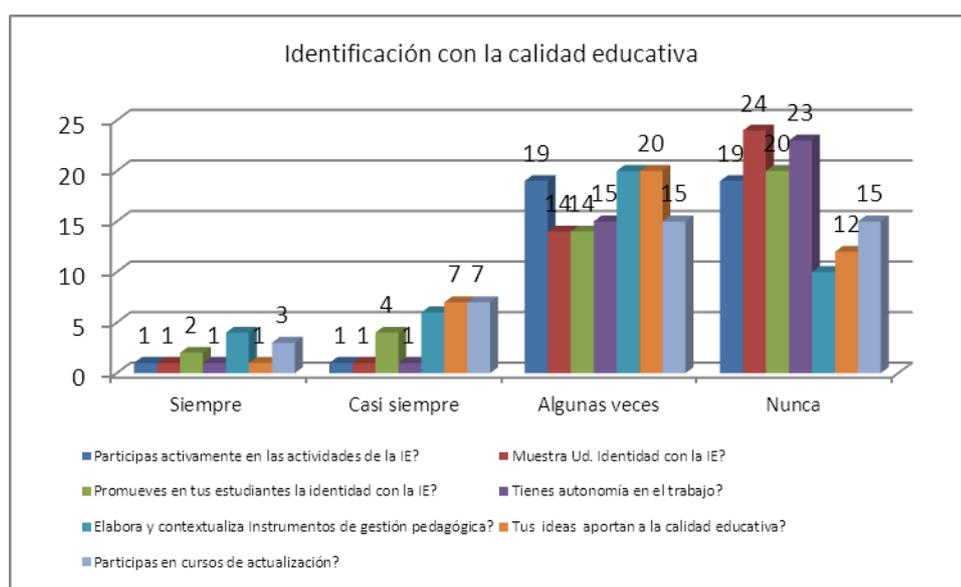
Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, además que controla el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores, por ello es necesario que se busquen espacios protectores y promotores del desarrollo, donde todos sus integrantes sean valorados, respetados, protegidos, tengan oportunidades para hacerse responsables de las consecuencias de sus actos y reafirmen su valoración personal.

CUADRO 5
DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN DEL DIRECTOR

Escala	Participas activamente en las actividades de la IE?		Muestra Ud. Identidad con la IE?		Promueves en tus estudiantes la identidad con la IE?		Tienes autonomía en el trabajo?		Elabora y contextualiza Instrumentos de gestión pedagógica?		Tus ideas aportan a la calidad educativa?		Participas en cursos de actualización?	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	1	2,5	1	2,5	2	5,0	1	2,5	4	10,0	1	2,5	3	7,5
Casi siempre	1	2,5	1	2,5	4	10,0	1	2,5	6	15,0	7	17,5	7	17,5
Algunas veces	19	47,5	14	35,0	14	35,0	15	37,5	20	50,0	20	50,0	15	37,5
Nunca	19	47,5	24	60,0	20	50,0	23	57,5	10	25,0	12	30,0	15	37,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Encuesta clima institucional
Elaboración del investigador

FIGURA 5
DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN DEL DIRECTOR



Fuente: Cuadro No 05
Elaboración del investigador

INTERPRETACIÓN: El cuadro No 05, muestra resultados, respecto al clima institucional, en la dimensión; de motivación; en ello se observa que 19 docentes que representa el 47,5% manifiestan que algunas veces o nunca participan activamente en las actividades la institución educativa, 24 docentes que representa el 60% manifiestan que nunca muestran Identidad con la institución educativa y 20 docentes que representa el 50% manifiestan que nunca promueven en los estudiantes la identidad con la institución educativa, 23 docentes que representa el 57,5% manifiestan que nunca tienen la suficiente autonomía en su trabajo, 20 docentes que representa el 50% manifiestan que algunas veces elaboran y contextualizan Instrumentos de gestión pedagógica, con el mismo porcentaje manifiestan que algunas veces sus ideas dan aporte a la calidad educativa y son escuchadas por el director 15 docentes que representa el 37,5% manifiestan que algunas veces o nunca participan en cursos de actualización docente,

Robbins (1987) menciona que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la institución, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad, es cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, con alta motivación es posible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo y beneficia a la institución.

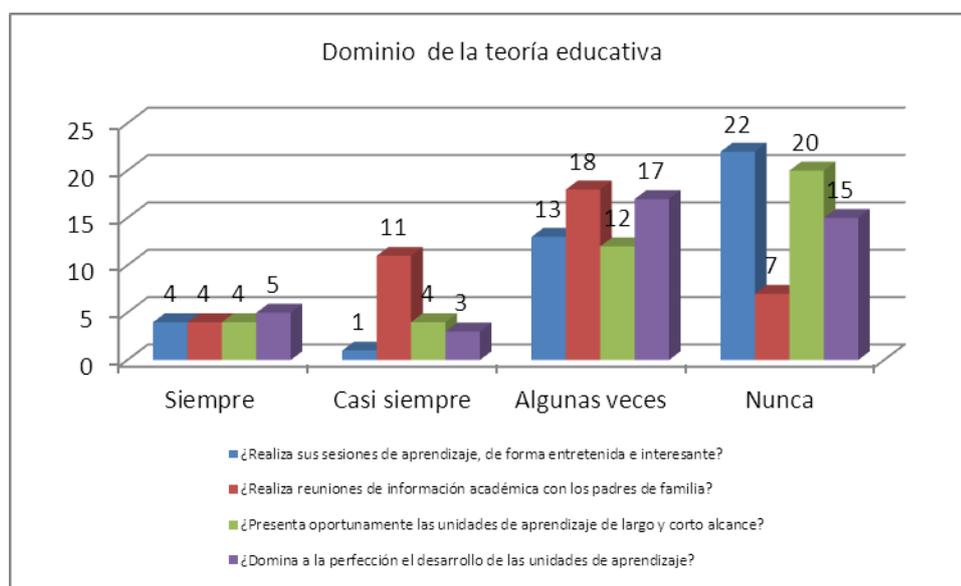
Identificar la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

CUADRO 6
DOMINIO DE LA TEORÍA EDUCATIVA

Escala	¿Realiza sus sesiones de aprendizaje, de forma entretenida e interesante?		¿Realiza reuniones de información académica con los padres de familia?		¿Presenta oportunamente las unidades de aprendizaje de largo y corto alcance?		¿Domina a la perfección el desarrollo de las unidades de aprendizaje?	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	4	10,0	4	10,0	4	10,0	5	12,5
Casi siempre	1	2,5	11	27,5	4	10,0	3	7,5
Algunas veces	13	32,5	18	45,0	12	30,0	17	42,5
Nunca	22	55,0	7	17,5	20	50,0	15	37,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Encuesta desempeño Docente
Elaboración del investigador

FIGURA 6
DOMINIO DE LA TEORÍA EDUCATIVA



Fuente: Cuadro No 06
Elaboración del investigador

INTERPRETACIÓN: El cuadro No 06, muestra resultados, respecto al desempeño docente, en la dimensión; dominio de la teoría educativa; en ello se observa que 22 docentes que representa el 55% manifiestan que nunca los docentes realizan sus sesiones de aprendizaje, 18 docentes que representa el 45% manifiestan que algunas veces los docentes realizan reuniones de información académica con los padres de familia, 20 docentes que representa el 50% manifiestan que nunca los docentes presentan oportunamente las unidades de aprendizaje de largo y corto alcance y 17 docentes que representa el 42,5% manifiestan que regularmente los docentes dominan a la perfección el desarrollo de las unidades de aprendizaje.

Pavez (2001) Manifiesta, que el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

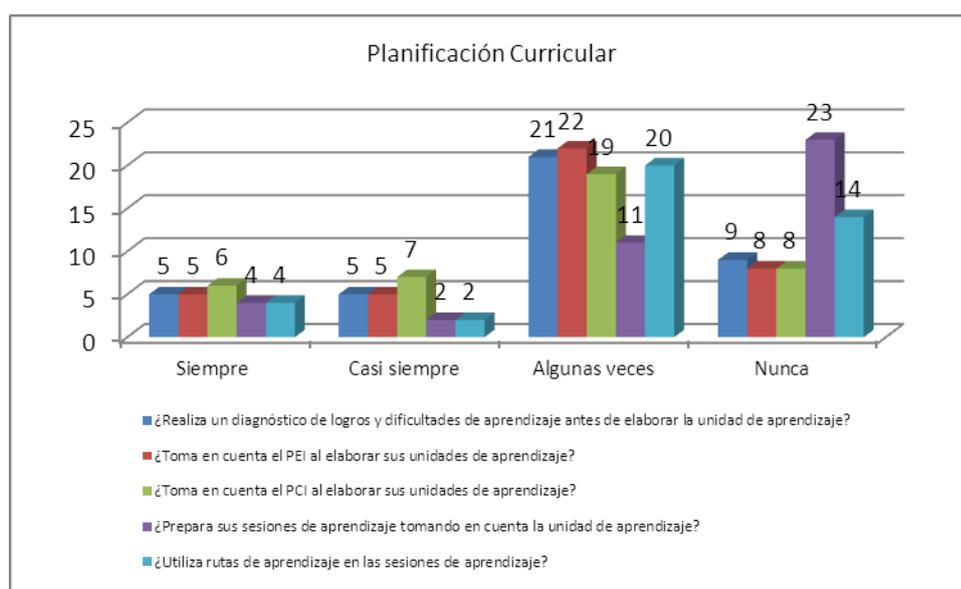
Identificar la relación entre clima institucional y la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

**CUADRO 7
PLANIFICACIÓN CURRICULAR**

Escala	¿Realiza un diagnóstico de logros y dificultades de aprendizaje antes de elaborar la unidad de aprendizaje?		¿Toma en cuenta el PEI al elaborar sus unidades de aprendizaje?		¿Toma en cuenta el PCI al elaborar sus unidades de aprendizaje?		¿Prepara sus sesiones de aprendizaje tomando en cuenta la unidad de aprendizaje?		¿Utiliza rutas de aprendizaje en las sesiones de aprendizaje?	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	5	12,5	5	12,5	6	15,0	4	10,0	4	10,0
Casi siempre	5	12,5	5	12,5	7	17,5	2	5,0	2	5,0
Algunas veces	21	52,5	22	55,0	19	47,5	11	27,5	20	50,0
Nunca	9	22,5	8	20,0	8	20,0	23	57,5	14	35,0
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Encuesta desempeño Docente
Elaboración del investigador

**FIGURA 7
PLANIFICACIÓN CURRICULAR**



Fuente: Cuadro No 07
Elaboración del investigador

INTERPRETACIÓN: El cuadro No 07, muestra resultados, respecto al desempeño docente, en la dimensión; planificación curricular, observando que 21 docentes que representa el 52,5% manifiestan que algunas veces los docentes realizan un diagnóstico de logros y dificultades de aprendizaje antes de elaborar la unidad de aprendizaje, 22 docentes que representa el 55% manifiestan que algunas veces los docentes toman en cuenta el PEI al elaborar sus unidades de aprendizaje, 19 docentes que representa el 47,5% manifiestan que algunas veces toman en cuenta el PCI al elaborar sus unidades de aprendizaje, 23 docentes que representa el 57,5% manifiestan que nunca los docentes preparan sus sesiones de aprendizaje tomando en cuenta la unidad de aprendizaje y 20 docentes que representa el 50% manifiestan que algunas veces los docentes utilizan rutas de aprendizaje en las sesiones de aprendizaje,

Wilson,(1992) Menciona, que la gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus estudiantes.

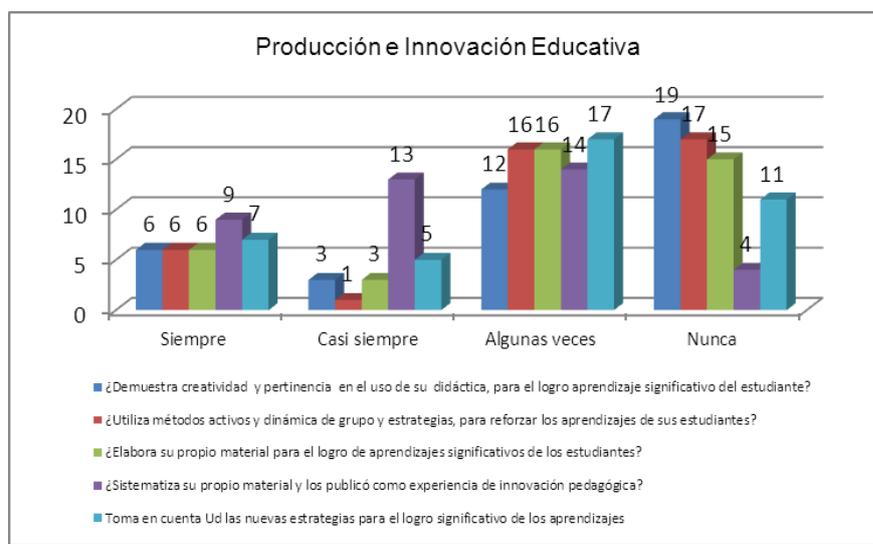
Identificar la relación entre clima institucional y la producción e innovación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

**CUADRO 8
PRODUCCIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA**

Escala	¿Demuestra creatividad y pertinencia en el uso de su didáctica, para el logro aprendizaje significativo del estudiante?		¿Utiliza métodos activos y dinámica de grupo y estrategias, para reforzar los aprendizajes de sus estudiantes?		¿Elabora su propio material para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes?		¿Sistematiza su propio material y los publicó como experiencia de innovación pedagógica?		Toma en cuenta Ud las nuevas estrategias para el logro significativo de los aprendizajes	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	6	15,0	6	15,0	6	15,0	9	22,5	7	17,5
Casi siempre	3	7,5	1	2,5	3	7,5	13	32,5	5	12,5
Algunas veces	12	30,0	16	40,0	16	40,0	14	35,0	17	42,5
Nunca	19	47,5	17	42,5	15	37,5	4	10,0	11	27,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Encuesta desempeño Docente
Elaboración del investigador

**FIGURA 8
PRODUCCIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA**



Fuente: Cuadro No 08
Elaboración del investigador

INTERPRETACIÓN: El cuadro No 08, muestra resultados, respecto al desempeño docente, en la dimensión; producción e innovación educativa; en ello se observa que 19 docentes que representa el 47,5% manifiestan que nunca los docentes demuestran creatividad y pertinencia en el uso de su didáctica, para el logro aprendizaje significativo del estudiante, 17 docentes que representa el 42,5% manifiestan que nunca los docentes utilizan métodos activos y dinámica de grupo y estrategias, para reforzar los aprendizajes de sus estudiantes y 16 docentes que representa el 40% manifiestan que algunas veces los docentes elaboran su propio material para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes, 14 docentes que representa el 35% manifiestan que algunas veces los docentes sistematizan su propio material y los publicó como experiencia de innovación pedagógica y 17 docentes que representa el 42,5% manifiestan que algunas veces los docentes toman en cuenta nuevas estrategias para el logro significativo de los aprendizajes.

Lafrancesco (2004) Señala, que un nuevo rol del docente es vincularse más al trabajo pedagógico generando y participando en nuevas tendencias educativas, debe ser preparado en la materia, abierto a las opiniones de los alumnos, flexibles en su planificación, creativos en la investigación, capaz de diseñar actividades útiles para su desempeño.

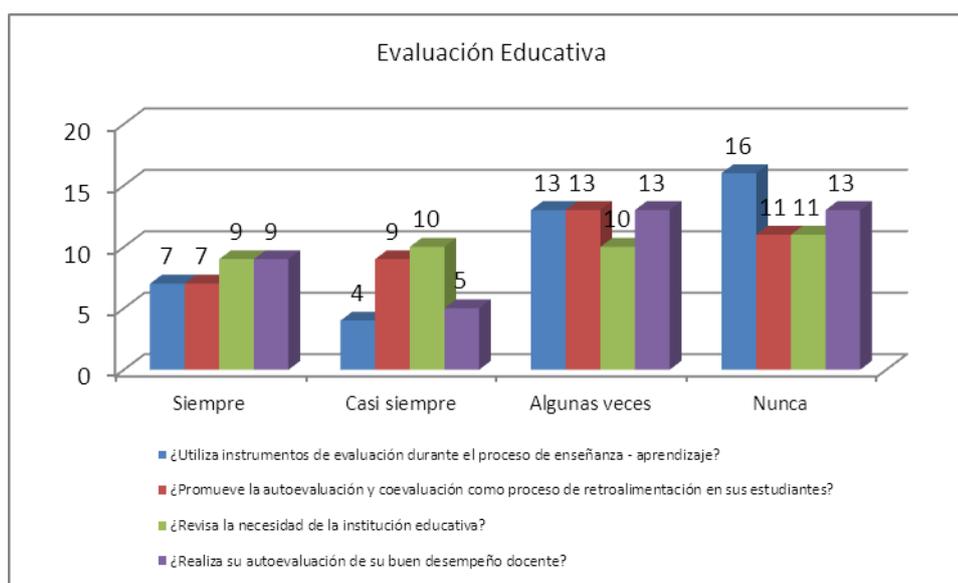
Identificar la relación entre clima institucional y la evaluación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

**CUADRO 9
EVALUACIÓN EDUCATIVA**

Escala	¿Utiliza instrumentos de evaluación durante el proceso de enseñanza - aprendizaje?		¿Promueve la autoevaluación y coevaluación como proceso de retroalimentación en sus estudiantes?		¿Revisa la necesidad de la institución educativa?		¿Realiza su autoevaluación de su buen desempeño docente?	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Siempre	7	17,5	7	17,5	9	22,5	9	22,5
Casi siempre	4	10,0	9	22,5	10	25,0	5	12,5
Algunas veces	13	32,5	13	32,5	10	25,0	13	32,5
Nunca	16	40,0	11	27,5	11	27,5	13	32,5
Total	40	100,0	40	100,0	40	100,0	40	100,0

Fuente: Encuesta desempeño Docente
Elaboración del investigador

**FIGURA 9
EVALUACIÓN EDUCATIVA**



Fuente: Cuadro No 09
Elaboración del investigador

INTERPRETACIÓN. El cuadro No 09, muestra resultados, respecto al desempeño docente, en la dimensión; evaluación educativa en ello se observa que 16 docentes que representa el 40% manifiestan que nunca los docentes utilizan instrumentos de evaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, 13 docentes que representa el 42,5% manifiestan que algunas veces los docentes promueven la autoevaluación y coevaluación como proceso de retroalimentación en sus estudiantes, 11 docentes que representa el 27,5% manifiestan que nunca los docentes revisan la necesidad de la institución educativa y 13 docentes que representa el 42,5% manifiestan que algunas veces o nunca los docentes realizan autoevaluación de su buen desempeño docente.

Se entiende que la autoevaluación demanda el compromiso de los docentes, el equipo de conducción y de la institución en general y tal compromiso deberá promover que toda práctica acreciente los pilares fuertes de cada uno y ajuste aquellos puntos que se hallan debilitados.

DCN (2009) La evaluación es un proceso pedagógico inherente a la enseñanza y al aprendizaje permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y logro de aprendizajes de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para mejorar la enseñanza, y por ende el aprendizaje de los estudiantes.

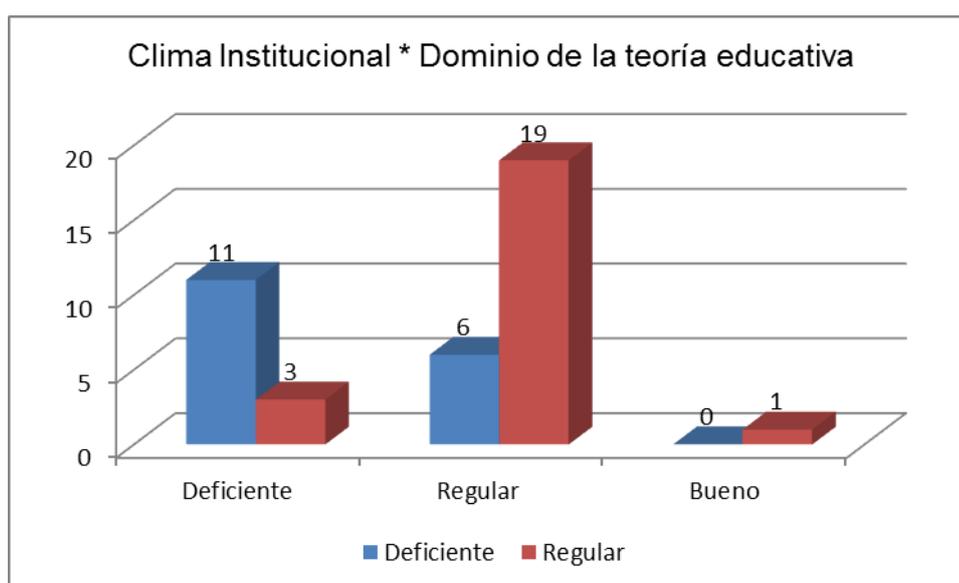
Identificar la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

CUADRO 10
CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DOMINIO DE LA TEORÍA EDUCATIVA

		Dominio de la teoría educativa		Total
		Deficiente	Regular	
Clima Institucional	Deficiente	11	3	14
		27,5%	7,5%	35,0%
	Regular	6	19	25
		15,0%	47,5%	62,5%
	Bueno	0	1	1
		,0%	2,5%	2,5%
Total		17	23	40
		42,5%	57,5%	100,0%

Fuente: Encuesta clima institucional y desempeño Docente
Elaboración del investigador

FIGURA 10
CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DOMINIO DE LA TEORÍA EDUCATIVA

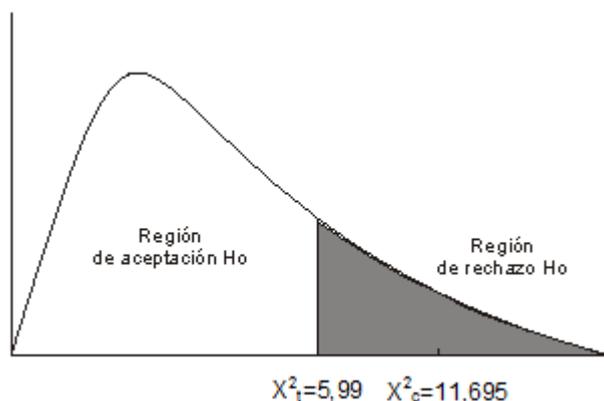


Fuente: Cuadro No 10
Elaboración del investigador

El cuadro No 10, muestra la relación entre el clima Institucional y el dominio de la teoría educativa en el desempeño docente, en ello se observa que 19 docentes que representa el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el dominio de la teoría educativa es regular, Eslava, (2009) sostiene que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones, actualmente los estudios sobre el clima laboral reconocen gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva, Pavez (2001) Manifiesta, que el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, observando que dichas características son poco o regularmente observables en las Instituciones Educativas.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,695 ^a	2	,003
Razón de verosimilitudes	12,446	2	,002
Asociación lineal por lineal	11,099	1	,001
N de casos válidos	40		



Se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada (11,695) es superior al valor de la chi cuadrada tablada (5,99) demostrando con ello, que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el dominio de la teoría educativa también regular, en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, evidenciando significatividad en la prueba porque 0,003 es menor a 0,05, con un nivel de confianza del 95%.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Coeficiente de contingencia	,476			,003
Tau-c de Kendall	,520	,132	3,935	,000
N de casos válidos	40			

Las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia muestra una valor de 0,476, siendo esta una prueba significativa porque 0,003 es menor a 0,05 y el valor de Tau-c de Kendall es 0,520, observando también que es una prueba significativa porque 0,000 es menor a 0,05, demostrando que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y el dominio de la

teoría educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

Correlación de Pearson

		Dominio de la teoría educativa
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,457**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	40

La prueba de correlación de Pearson muestra un valor de 0,457 al 95% de confianza, debido a que el nivel de error es 0,003 siendo ésta menor al valor de 0,05, indicando que existe una relación positiva directa y moderada entre clima institucional y el desempeño docente respecto al dominio de la teoría educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

Identificar la relación entre clima institucional y la producción e innovación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

CUADRO 11

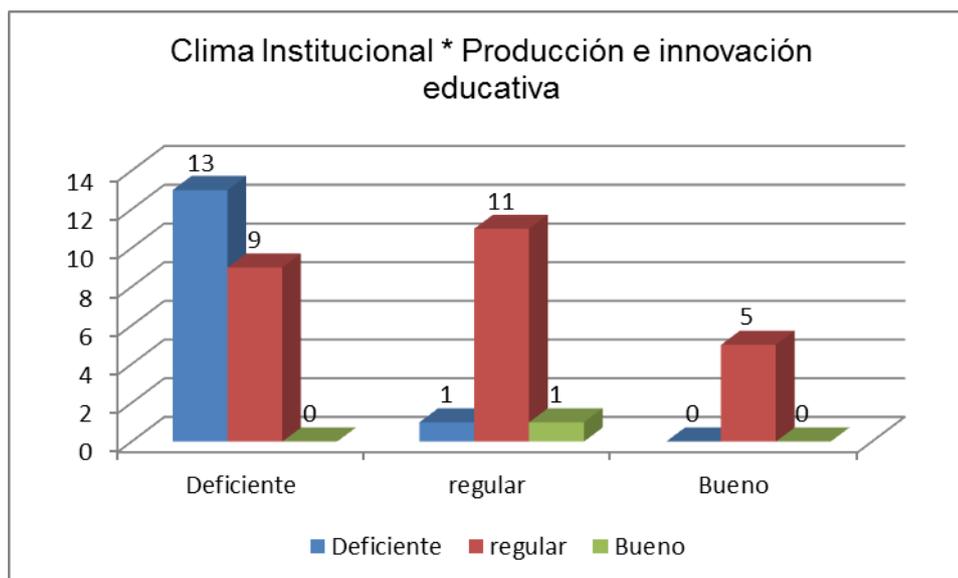
CLIMA INSTITUCIONAL Y PRODUCCIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA

		Producción e innovación educativa			Total
		Deficiente	regular	Bueno	
Clima Institucional	Deficiente	13	1	0	14
		32,5%	2,5%	,0%	35,0%
	regular	9	11	5	25
		22,5%	27,5%	12,5%	62,5%
	Bueno	0	1	0	1
		,0%	2,5%	,0%	2,5%
Total		22	13	5	40
		55,0%	32,5%	12,5%	100,0%

Fuente: Encuesta clima institucional y desempeño Docente
Elaboración del investigador

FIGURA 11

CLIMA INSTITUCIONAL Y PRODUCCIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA

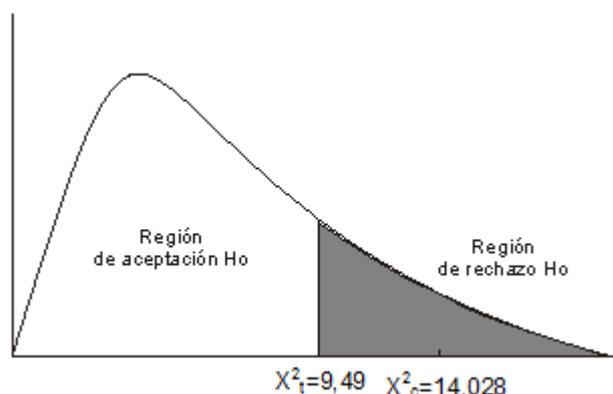


Fuente: Cuadro No 11
Elaboración del investigador

En el cuadro No 11, se observa la relación entre el clima Institucional y producción e innovación educativa en el desempeño docente, en ello se observa que 13 docentes que representa el 32,5% manifiestan que el clima institucional es deficiente y la producción e innovación educativa es también deficiente, Eslava, (2009) sostiene que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones, actualmente los estudios es conocido como el “capital humano” como principal ventaja competitiva, Antúnez y Otros (2000) Sostienen como un conjunto de acciones esperados que atribuyen a quienes ocupan una determinada acción productiva en relación a sus propósitos para logra aprendizajes significativos. Es por tanto un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente en las escuelas, sin embargo en las Instituciones donde se hizo la investigación se observa tales acciones como deficiente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,028 ^a	4	,007
Razón de verosimilitudes	16,571	4	,002
Asociación lineal por lineal	10,227	1	,001
N de casos válidos	40		



Se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada (14,028) es superior al valor de la chi cuadrada tablada (9,49) demostrando con ello, que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es deficiente y producción e innovación educativa también es deficiente, en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, evidenciando significatividad en la prueba porque 0,007 es menor a 0,05, con un nivel de confianza del 95%.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Coefficiente de contingencia	,510			,007
Tau-c de Kendall	,414	,081	5,094	,000
N de casos válidos	40			

Las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia muestra un valor de 0,510, siendo esta una prueba significativa porque 0,007 es menor a 0,05 y el valor de Tau-c de Kendall es 0,414, observando también que es una prueba significativa porque 0,000 es menor a 0,05, demostrando que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y la producción e

innovación educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014

Correlación de Pearson

		Programación curricular
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,432**
	Sig. (bilateral)	,005
	N	40

La prueba de correlación de Pearson muestra un valor de 0,432 al 95% de confianza, debido a que el nivel de error es 0,005 siendo ésta menor al valor de 0,05, indicando que existe una relación positiva directa y moderada entre clima institucional y el desempeño docente respecto a la producción e innovación educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

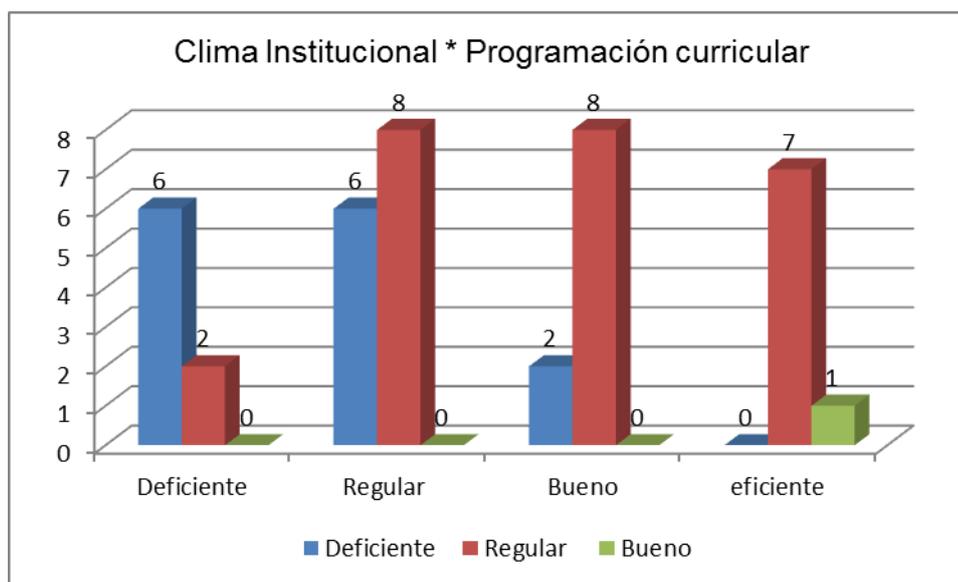
Identificar la relación entre clima institucional y la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

CUADRO 12
CLIMA INSTITUCIONAL * PROGRAMACIÓN CURRICULAR

		Programación curricular				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	eficiente	
Clima Institucional	Deficiente	6	6	2	0	14
		15,0%	15,0%	5,0%	,0%	35,0%
	Regular	2	8	8	7	25
		5,0%	20,0%	20,0%	17,5%	62,5%
	Bueno	0	0	0	1	1
		,0%	,0%	,0%	2,5%	2,5%
Total		8	14	10	8	40
		20,0%	35,0%	25,0%	20,0%	100,0%

Fuente: Encuesta clima institucional y desempeño Docente
Elaboración del investigador

FIGURA 12
CLIMA INSTITUCIONAL * PROGRAMACIÓN CURRICULAR

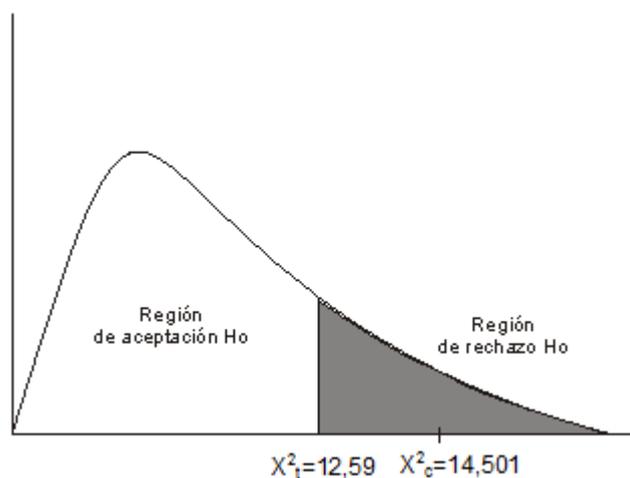


Fuente: Cuadro No 12
Elaboración del investigador

En el cuadro No 12, se observa la relación entre el clima Institucional y planificación curricular del docente, en ello se observa que 8 docentes que representa el 20% manifiestan que el clima institucional es regular y la planificación curricular es también regular, Goncalves, (1997) manifiesta que el clima institucional es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa, Wilson, (1992) Menciona, que la gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar, También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas, tales acciones es poco o en un mínimo porcentajes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Yunguyo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,501 ^a	6	,025
Razón de verosimilitudes	16,118	6	,013
Asociación lineal por lineal	12,130	1	,000
N de casos válidos	40		



Se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada (14,501) es superior al valor de la chi cuadrada tablada (12,59) demostrando con ello, que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y la planificación curricular también es regular, en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, evidenciando significatividad en la prueba porque 0,025 es menor a 0,05, con un nivel de confianza del 95%.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Coeficiente de contingencia	,516			,025
Tau-c de Kendall	,454	,100	4,549	,000
N de casos válidos	40			

Las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia muestra una valor de 0,516, siendo esta una prueba significativa porque 0,025 es menor a 0,05 y el valor de Tau-c de Kendall es 0,424, observando también que es una prueba

significativa porque 0,000 es menor a 0,05, demostrando que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y la programación curricular en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

Correlación de Pearson

		Producción e innovación educativa
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,322*
	Sig. (bilateral)	,042
	N	40

La prueba de correlación de Pearson muestra un valor de 0,322 al 95% de confianza, debido a que el nivel de error es 0,042 siendo ésta menor al valor de 0,05, indicando que existe una relación positiva directa y moderada entre clima institucional y el desempeño docente respecto a la programación curricular en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

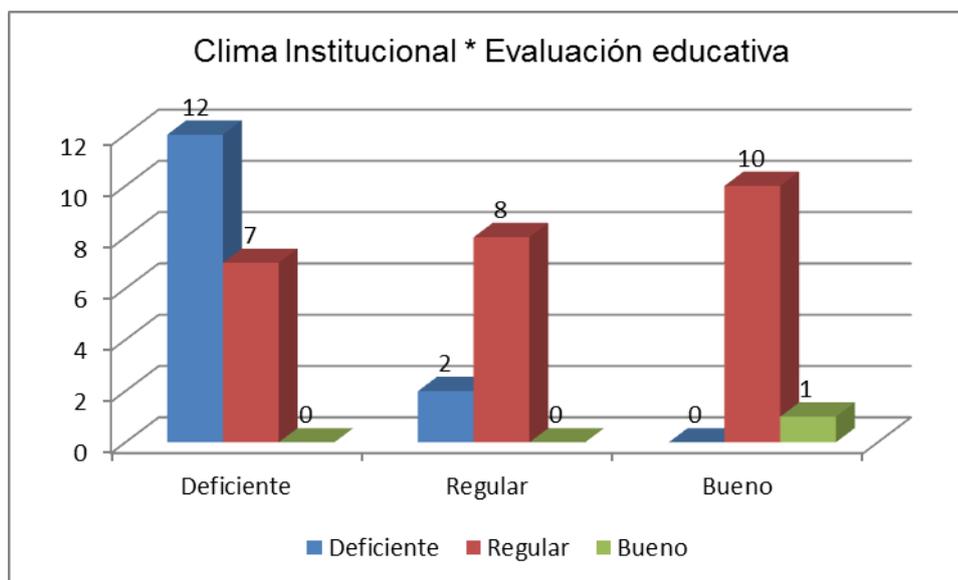
Identificar la relación entre clima institucional y la evaluación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014

CUADRO 13
CLIMA INSTITUCIONAL * EVALUACIÓN EDUCATIVA

		Evaluación educativa			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Clima Institucional	Deficiente	12	2	0	14
		30,0%	5,0%	,0%	35,0%
	Regular	7	8	10	25
		17,5%	20,0%	25,0%	62,5%
	Bueno	0	0	1	1
		,0%	,0%	2,5%	2,5%
Total		19	10	11	40
		47,5%	25,0%	27,5%	100,0%

Fuente: Encuesta clima institucional y desempeño Docente
Elaboración del investigador

FIGURA 13
CLIMA INSTITUCIONAL * EVALUACIÓN EDUCATIVA

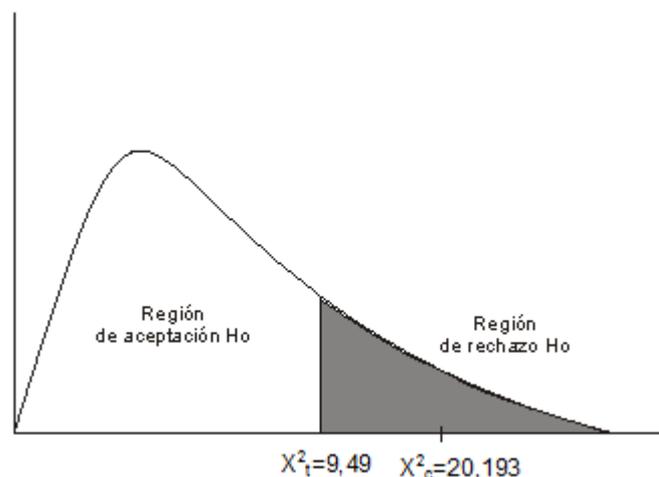


Fuente: Cuadro No 13
Elaboración del investigador

En el cuadro No 13, se observa la relación entre el clima Institucional y la evaluación educativa, en ello se observa que 12 docentes que representa el 30% manifiestan que el clima institucional es deficiente y la evaluación educativa es también deficiente, Goncalves, (1997) Los directores y los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa. En este sentido, ellos tienen la responsabilidad porque son los directores los que pueden promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir su clima institucional, DCN (2009) La evaluación es como un proceso pedagógico inherente a la enseñanza y al aprendizaje, permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y logro de aprendizajes de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para mejorar la enseñanza, y por ende el aprendizaje de los estudiantes, se evalúa la competencia a partir de las capacidades, conocimientos y actitudes previstos en la programación curricular, evidenciando que los docentes y directivos no muestran de forma efectiva tales características.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,345 ^a	4	,004
Razón de verosimilitudes	18,555	4	,001
Asociación lineal por lineal	13,785	1	,000
N de casos válidos	40		



Se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada (15,345) es superior al valor de la chi cuadrada tablada (9,49) demostrando con ello, que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es deficiente y la evaluación educativa también es deficiente, en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, evidenciando significatividad en la prueba porque 0,004 es menor a 0,05, con un nivel de confianza del 95%.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Coeficiente de contingencia	,527			,004
Tau-c de Kendall	,471	,088	5,323	,000
N de casos válidos	40			

Las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia muestra una valor de 0,527, siendo esta una prueba significativa porque 0,004 es menor a 0,05 y el valor de Tau-c de Kendall es 0,471, observando también que es una prueba

significativa porque 0,000 es menor a 0,05, demostrando que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y la evaluación educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

Correlación de Pearson

		Evaluación educativa
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,408**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	40

La prueba de correlación de Pearson muestra un valor de 0,408 al 95% de confianza, debido a que el nivel de error es 0,009 siendo ésta menor al valor de 0,05, indicando que existe una relación positiva directa y moderada entre clima institucional y el desempeño docente respecto a la evaluación educativa en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

Prueba de hipótesis

Ho: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

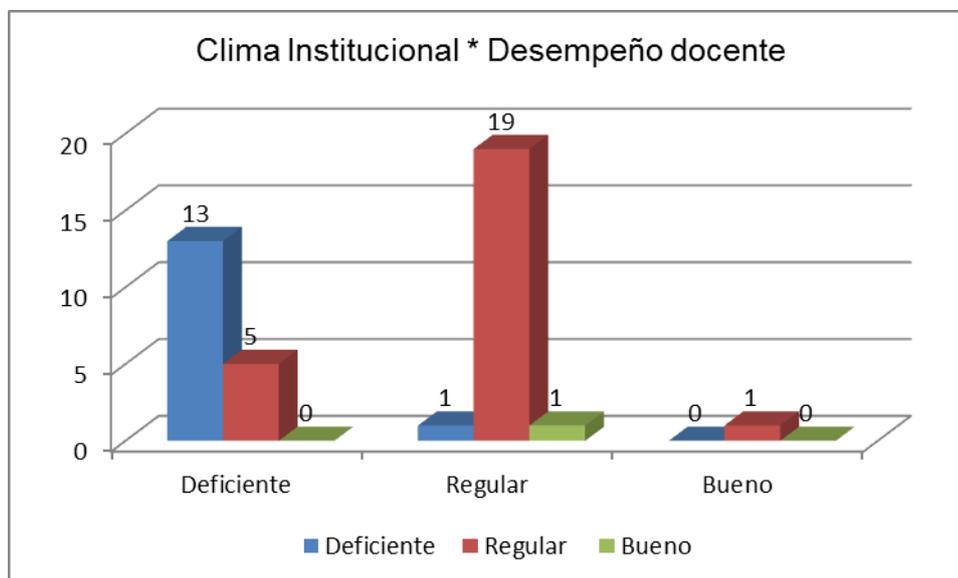
Ha: Existe mínima relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

CUADRO 14
CLIMA INSTITUCIONAL * DESEMPEÑO DOCENTE

		Desempeño docente			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Clima Institucional	Deficiente	13	1	0	14
		32,5%	2,5%	,0%	35,0%
	Regular	5	19	1	25
		12,5%	47,5%	2,5%	62,5%
	Bueno	0	1	0	1
		,0%	2,5%	,0%	2,5%
Total		18	21	1	40
		45,0%	52,5%	2,5%	100,0%

Fuente: Encuestas clima institucional y desempeño Docente
Elaboración del investigador

FIGURA 14
CLIMA INSTITUCIONAL * DESEMPEÑO DOCENTE



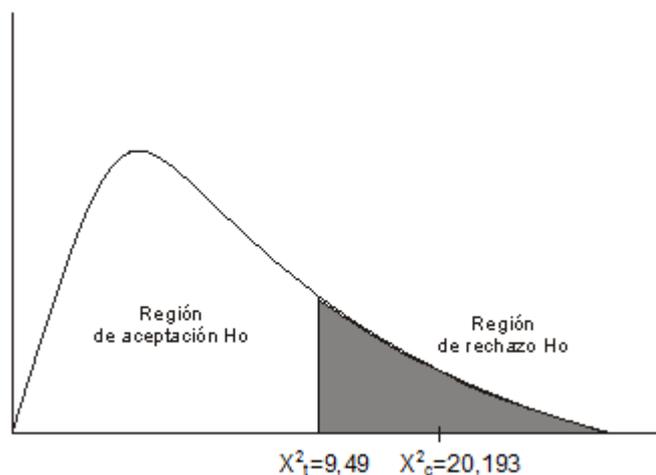
Fuente: Cuadro No 14
Elaboración del investigador

El cuadro No 14, muestra la relación entre el clima Institucional y el desempeño docente, en ello se observa que 19 docentes que representa el

47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, Goncalves, (1997) manifiesta que el clima institucional es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa, además que los directores tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa, Pavez (2001), Indica que es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus estudiantes. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales, evidenciando muy poco el compromiso de los directores y docentes de las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Yunguyo.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,193 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	23,021	4	,000
Asociación lineal por lineal	17,175	1	,000
N de casos válidos	40		



Se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada (20,193) es superior al valor de la chi cuadrada tablada (9,49) demostrando con ello, que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el desempeño docente también es regular, en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, evidenciando significatividad en la prueba porque 0,000 es menor a 0,05, con un nivel de confianza del 95%.

Medidas simétricas

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Coeficiente de contingencia	,579			,000
Tau-c de Kendall	,512	,083	6,158	,000
N de casos válidos	40			

Las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia muestra un valor de 0,579, siendo esta una prueba significativa porque 0,000 es menor a 0,05 y el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, observando también que es una prueba significativa porque 0,000 es menor a 0,05, demostrando que existe relación

moderada o mínima relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

Correlación de Pearson

		Desempeño docente
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,446**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	40

La prueba de correlación de Pearson muestra un valor de 0,446 al 95% de confianza, debido a que el nivel de error es 0,004 siendo ésta menor al valor de 0,05, indicando que existe una relación positiva directa y moderada entre clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.

DISCUSION

La investigación Espiritu Mejia, Yuder (2009). en a su tesis: “La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06- Distrito de Ate Vitarte”, en su conclusión indica que existe relación significativa de 0,854 considerable donde la gestión del director y sus dimensiones de principio de autoridad, principio de concertación principio de consenso y principio de persuasión se relaciona con la variable clima organizacional influye en el clima organizacional de las instituciones educativas.

Alberto Bueno (2006), En su tesis titulada “El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico en la formación Especializada de los Estudiantes de Matemática y Física de las Facultades de Educación de las Universidades de la Sierra Central del Perú.” Llega a la conclusión que: el desempeño docente universitario de Matemáticas y Física se relaciona significativamente con el Rendimiento Académico en la formación especializada de los estudiantes de la especialidad de matemática y física de la Facultades de Educación de la UNCP, UNDAC Y UNCP, a un nivel correlacional del 78%, y por tanto los resultados obtenidos en la prueba de conocimientos en matemática y física muestran el deficiente nivel de rendimiento académico en la que se encuentran los estudiantes de la sierra central del Perú, existe similar relación con el trabajo de investigación realizado, observando que es poco significativa la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014, ello se observa en el cuadro No 14, donde el 47,5%

manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, a pesar de que el clima institucional es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa, además que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el desempeño docente también es regular, observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Es poca la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014, ello se observa en el cuadro No 14, donde el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, a pesar de que el clima institucional es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa, además que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es poco y el desempeño docente también es poco, observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

SEGUNDA. Es mínima la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, ello se observa en el cuadro El cuadro No 10, porque el 47,5% manifiestan que el clima institucional

es poco y el dominio de la teoría educativa es regular, pese a que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones, donde el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), además que la prueba de la chi cuadrada calculada (11,695) es superior al valor de la chi cuadrada tablada (5,99) demostrando que existe asociación o dependencia, las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia muestra un valor de 0,476, Tau-c de Kendall es 0,520, demuestran que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y el dominio de la teoría educativa.

TERCERA.- Es bajo la relación entre clima institucional y la producción e innovación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, la que se observa en el cuadro No 11, donde el 32,5% manifiestan que el clima institucional es deficiente y la producción e innovación educativa es también bajo, además que el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones, actualmente los estudios es conocido como el “capital humano”, además la prueba chi cuadrada calculada (14,028) muestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es deficiente y producción e innovación educativa también es deficiente y las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia (0,510) y Tau-c de Kendall es 0,414, demuestran que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y la producción e innovación educativa.

CUARTA.- Es poca la relación entre clima institucional y la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, la que observa en el cuadro No

12, donde el 20% manifiestan que el clima institucional es regular y la planificación curricular es también regular, además que la prueba chi cuadrada calculada (14,501) demuestra asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y la planificación curricular también es regular y las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia muestra (0,516) y Tau-c de Kendall (0,424) indican que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y la programación curricular.

QUINTA.- Es bajo la relación entre clima institucional y la evaluación educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014, la que se observa en el cuadro No 13, donde el 30% manifiestan que el clima institucional es deficiente y la evaluación educativa es también deficiente, pese a que la evaluación es como un proceso pedagógico inherente a la enseñanza y al aprendizaje, permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y logro de aprendizajes de los estudiantes, se muestra también que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es deficiente y la evaluación educativa también es deficiente, por el valor de la prueba de la chi cuadrada calculada (15,345), además las pruebas simétricas como el coeficiente de contingencia (0,527) y Tau-c de Kendall (0,471) demuestran que existe relación moderada o mínima relación entre el clima institucional y la evaluación educativa.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Realizar investigación similar con poblaciones más amplias, en Facultades de las universidades tanto públicas como privadas que permitan determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas porque el clima institucional fomenta el trabajo en equipo, apoyo mutuo y resolución de conflictos, ejecutando jornadas de reflexiones,

SEGUNDA.- Atender aspectos que permitan mejorar el clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas, porque es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones, actualmente los estudios sobre el clima laboral reconocen gran importancia del llamado “capital humano” como principal ventaja competitiva e incentivar en los docentes un dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico).

TERCERA.- Mejorar el clima institucional y porque es necesario realizar trabajos en equipo específicamente en la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas fomentan un clima adecuado entre los

actores educativos, porque el clima laboral es uno de los factores más interesantes e importantes dentro de las instituciones, además el trabajo en equipo, genera la satisfacción laboral en la comunidad educativa.

CUARTA.- Realizar un estudio interno que permita optimizar el nivel de satisfacción laboral de los docentes, de esa forma se tenga producción e innovación educativa de los docentes, porque genera eficiencia en el aprendizaje de sus estudiantes, incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los estudiantes, considerando el entorno donde viven y las de la sociedad que deberán enfrentar.

QUINTA.- Optimizar la relación entre clima institucional y la evaluación educativa de los docentes porque, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo los integrantes de su comunidad educativa, tendrán la responsabilidad de crear las condiciones favorables para construir su clima institucional, además de incentivar en los docentes un adecuado proceso pedagógico inherente a la enseñanza y al aprendizaje, permite observar, recoger, analizar e interpretar información relevante acerca de las necesidades, posibilidades, dificultades y logro de aprendizajes de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Antúnez, S. y Bosque, C. (2000). *Disciplina y convivencia en la institución escolar*, España, Grao.
- Bueno, A. (2006). *Desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de matemática y física*, Universidad sierra central del Perú.
- Carlos, C. (2006). *Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa emblemática Santa Isabel de la provincia de Huancayo - 2011*. Tesis, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Colina, S. (2008). Tesis *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria en la Universidad de Maracaibo*.
- Colomer (2006). *Grandes imperios pequeñas naciones*. Anagrama.
- DCN (2009). *Diseño curricular básico nacional de educación básica alternativa*. Ministerio de educación del Perú.
- Díaz de Sosa, J. y Caligiori, I. (2011). *El Clima organizacional y el desempeño de los docentes en la universidad de los Andes*.

- Eslava, M. (2009). *La productividad del capital humano en la empresa informativa pública y privada*.
- Espiritu, M. y Yuder. (2009). *La Gestión del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas de Nivel secundaria de Vitarte Jurisdicción de la UGEL N° 06*. Tesis, Distrito de Ate Vitarte.
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*, Fondo Editorial - UPC, Perú.
- Forehand y Von Gilmer (1964). *Clima y compromiso organizacional*. Lima Perú.
- García Cruz, J. (2007). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente, según los estudiantes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*, Tesis. Lima, Perú.
- García Cruz, J. (2008). *La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM*. Tesis. Lima, Perú.
- García Ramirez, M. y Ibarra Velázquez L. (2010). *Diagnóstico de clima organizacional el departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*.
- Goncalves, (1997). *Dimensiones del clima organizacional*, Sociedad Latinoamericana para la Calidad. Universidad de Valencia.
- Graciela, Messina (2003) *Reflexión docente, Reflexionando el carácter profesional de la tarea docente*, Edición cartografía Santiago Chile.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial. Mac Graw Hill. Quinta edición. México D.F.

- Horna, Gómez F. (2006). *La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de la Libertad S.A. SEDALIB*, Trujillo - Perú.
- Lafrancesco, G. (2004). *Nuevos fundamentos para la transformación curricular a propósito de los estándares*, Coop. Editorial Magisterio, 2a edición, Bogotá.
- Martín, M. (1999). *Paradigmas del clima institucional, dimensiones y trabajo en equipo*.
- Melendez, D. (2006) Programa de supervisión Docente de Educación Media del Departamento de Colón. para obtener el Grado de Magister en Gestión Educativa. Honduras” Tesis
- Ministerio de Educación (2012) *Marco del buen desempeño docente*.
- Naibith, (1988). *La gestión estratégica del clima laboral para competir en un mercado global*.
- Pavez Salazar, A. (2001). Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas.
- Quintero, P. (2008), Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago.
- Quispe, Huamán S. (2013). El Clima organizacional y desempeño de los docente en la institución educativa 31507 Domingo Faustino Sarmiento de la provincia de Huancayo, 2011.

Robbins, S. (1987). *La administración en el mundo de hoy*. Editorial Prentice Hall. México.

Sacssa, P. (2010) Tesis Relación entre el clima institucional y desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa distrito San Martín de Porres en la universidad San Marcos Lima, Perú.

Wilson, N. (1992). Planificación curricular, tarea docente incluye la planificación Uruguay.



ANEXOS

ANEXO No 01

ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES DE AULA REFERENTE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado profesor la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención de información, a cerca de Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño de los Docentes

Siempre: 3 Casi siempre: 2 Algunas veces: 1 Nunca: 0

Trabajo en equipo

INDICADORES	Escala de Valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1.- Existe apoyo mutuo entre los docentes de la institución educativa?				
2.- Trabajas en equipo con sus compañeros de la Institución educativa?				
3.- Se reúnen con sus compañeros de trabajo, para mejorar las estrategias de aprendizaje?				
4.- Promueves la unidad entre todos los miembros de la institución educativa?				

Clima organizacional en la Institución Educativa:

INDICADORES	Escala de Valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1.- Observas un buen ambiente de trabajo en su Institución Educativa?				
2.- Está Ud de acuerdo con la aplicación del reglamento interno?				
3.- Le gustaría permanecer en tu centro de trabajo?				
4.- El director de la institución se preocupa				

por crear un ambiente agradable?				
----------------------------------	--	--	--	--

Identificación con la calidad educativa

INDICADORES	Escala de Valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1.- Participas activamente en las actividades la institución educativa?				
2.- Muestra Ud. Identidad con la institución educativa?				
3.- Promueves en tus estudiantes la identidad con la institución educativa?				
4.- Tiene la suficiente autonomía en su trabajo?				
5.- Elabora y contextualiza Instrumentos de gestión pedagógica coordinando con los actores educativos?				
6.- Tus ideas de aporte a la calidad educativa son escuchadas por la directora y los docentes?				
7.- Participa Ud en cursos de actualización docente?				

Muchas Gracias, su aporte es en bien de la Educación

Anexo No 02

ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES DE AULA REFERENTE AL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención de información, a cerca de Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño de los Docentes.

Siempre: 3 Casi siempre: 2 Algunas veces: 1 Nunca: 0

1.- Dominio de la teoría educativa

INDICADORES	Escala			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1. ¿Realiza sus sesiones de aprendizaje, de forma entretenida e interesante?				
2. ¿Realiza reuniones de información académica con los padres de familia?				
3. ¿Presenta oportunamente las unidades de aprendizaje de largo y corto alcance?				
4. ¿Domina a la perfección el desarrollo de las unidades de aprendizaje?				

2.- Planificación Curricular

INDICADORES	Escala			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1. ¿Realiza un diagnóstico de logros y dificultades de aprendizaje antes de elaborar la unidad de aprendizaje?				
2. ¿Toma en cuenta el PEI al elaborar sus unidades de aprendizaje?				
3. ¿Toma en cuenta el PCI al elaborar sus unidades de aprendizaje?				
4. ¿Prepara sus sesiones de aprendizaje tomando en cuenta la unidad de				



aprendizaje?				
5. ¿Utiliza rutas de aprendizaje en las sesiones de aprendizaje?				

3.- Producción e Innovación Educativa

INDICADORES	Escala			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1. ¿Demuestra creatividad y pertinencia en el uso de su didáctica, para el logro aprendizaje significativo del estudiante?				
2. ¿Utiliza métodos activos y dinámica de grupo y estrategias, para reforzar los aprendizajes de sus estudiantes?				
3. ¿Elabora su propio material para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes?				
4. ¿Sistematiza su propio material y los publicó como experiencia de innovación pedagógica?				
5. Toma en cuenta Ud las nuevas estrategias para el logro significativo de los aprendizajes:				

4.- Evaluación Educativa

INDICADORES	Escala			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1. ¿Utiliza instrumentos de evaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje?				
2. ¿Promueve la autoevaluación y coevaluación como proceso de retroalimentación en sus estudiantes?				
3. ¿Revisa la necesidad de la institución				



educativa?				
4. ¿Realiza su autoevaluación de su buen desempeño docente?				

Muchas Gracias, su aporte es en bien de la Educación

Anexo No 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO: “LA RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS DEL DISTRITO DE COPANI DE LA PROVINCIA DE YUNGUYO 2014”

RESPONSABLES: FARFAN MONTES DE OCA, Herika del Rosario

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema general: ¿Cómo es la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo es la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014? ¿Cómo es la relación entre clima institucional y la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo durante el año 2014</p> <p>Objetivos específicos 2. Identificar la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014 3. Identificar la relación entre clima institucional y la programación curricular de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de</p>	<p>Hipótesis principal: Es poco significativa relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani y Provincia de Yunguyo 2014.</p> <p>Hipótesis específicas - Es mínima la relación entre clima institucional y el dominio de la teoría educativa de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo 2014 - Es bajo la relación</p>	<p>Variable independiente Clima Institucional</p> <p>Variable dependiente Desempeño docente</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Identificación con la calidad educativa</p> <p>Dominio de la teoría educativa</p>	<p>Identidad con la institución educativa</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Puntualidad e interés en la elaboración de los instrumentos de gestión</p> <p>Coordinaciones con la dirección de la Institución educativa</p> <p>Logros aprendizajes</p> <p>Calidad en el logro de aprendizajes significativos</p> <p>Propuestas pedagógicas y/o metodologías</p> <p>Autonomía y participación en cursos de actualización</p> <p>Sesiones de aprendizaje, adecuadas</p> <p>Informes de logros de aprendizaje de los alumnos</p>

Anexo No 04

MATRIZ PARA ELABORAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

TITULO DEL PROYECTO: La relación del Clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo durante el año 2014.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	Escala	Instrumento
CLIMA Institucional	Trabajo en equipo	Identidad con la institución educativa	1.- Muestra Ud. Identidad con la institución educativa?	Siempre	Cuestionario y entrevista
	Clima organizacional	Trabajo en equipo	2.- Existe apoyo mutuo entre los docentes de la institución educativa?	Casi siempre	
		Puntualidad e interés en la elaboración de los instrumentos de gestión	3.- Trabajan en equipo con sus compañeros de la Institución educativa?	Algunas veces	
		Coordina acciones con la dirección de la Institución educativa	4.- Se reúnen con sus compañeros de trabajo, para mejorar las estrategias de aprendizaje?	Nunca	
Identificación con la calidad educativa	Logra aprendizajes Calidad en el logro de aprendizajes significativos	5.- Promueves la unidad entre todos los miembros de la institución educativa?	6.- Observa un buen ambiente de trabajo en su Institución Educativa?		
		1.- Está Ud convencida(o) con el proyecto educativo institucional?	2.- Está Ud de acuerdo con la aplicación del reglamento interno?	3.- Está Ud convencida(o) con el proyecto curricular de	

		<p>Propuestas pedagógicas y/o metodologías</p> <p>Autonomía y participación en cursos de actualización</p>	<p>centro?</p> <p>4.- Le gustaría permanecer en tu centro de trabajo?</p> <p>5.- Coordinas con la dirección reuniones de información académica para informar a los padres de familia?</p> <p>6.- Logras aprendizajes establecidos en la programación anual?</p> <p>1.- Prepara material para el logro de aprendizajes significativos?</p> <p>2.- Ha realizado Propuestas pedagógicas y/o metodologías?</p> <p>3.- Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su directora?</p> <p>4.- Tiene la suficiente autonomía en su trabajo?</p> <p>5.- Sus ideas son escuchadas por la directora y los docentes?</p> <p>6.- Participa Ud en cursos de actualización docente?</p>		
Desempeño docente	Dominio de la teoría educativa	<p>Sesiones de aprendizaje, adecuadas</p> <p>Informa logros de aprendizaje de los alumnos</p> <p>Dominio en la elaboración de unidades de aprendizaje</p>	<p>5. ¿Realiza sus sesiones de aprendizaje, de forma entretenida e interesante?</p> <p>6. ¿Realiza reuniones de información académica con los padres de familia?</p>		

	<p>Planificación Curricular</p> <p>Producción e Innovación Educativa</p> <p>Evaluación Educativa</p>	<p>Diagnóstica de logros y dificultades de aprendizaje</p> <p>Articula las sesiones de aprendizaje con los instrumentos de gestión</p> <p>Elabora rutas de aprendizaje Demuestra creatividad y pertinencia en el uso de su didáctica,</p> <p>Utiliza métodos activos y dinámica como estrategia de aprendizaje</p> <p>Elabora material para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes Utiliza instrumentos de evaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje?</p> <p>Realiza su autoevaluación de desempeño docente</p>	<p>7. ¿Presenta oportunament e las unidades de aprendizaje de largo y corto alcance?</p> <p>8. ¿Domina a la perfección el desarrollo de las unidades de aprendizaje?</p> <p>6. ¿Realiza un diagnóstico de logros y dificultades de aprendizaje antes de elaborar la unidad de aprendizaje?</p> <p>7. ¿Toma en cuenta el PEI al elaborar sus unidades de aprendizaje?</p> <p>8. ¿Toma en cuenta el PCI al elaborar sus unidades de aprendizaje?</p> <p>9. ¿Prepara sus sesiones de aprendizaje tomando en cuenta la unidad de aprendizaje? ¿Utiliza rutas de aprendizaje en las sesiones de aprendizaje?</p> <p>6. ¿Demuestra creatividad y pertinencia en el uso de su didáctica, para el logro aprendizaje significativo del estudiante?</p> <p>7. ¿Utiliza métodos activos y dinámica de grupo y</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>estrategias, para reforzar los aprendizajes de sus estudiantes?</p> <p>8. ¿Elabora su propio material para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes?</p> <p>9. ¿Sistematiza su propio material y los publicó como experiencia de innovación pedagógica? Toma en cuenta Ud las nuevas estrategias para el logro significativo de los aprendizajes</p> <p>5. ¿Utiliza instrumentos de evaluación durante el proceso de enseñanza – aprendizaje?</p> <p>6. ¿Promueve la autoevaluación y coevaluación como proceso de retroalimentación en sus estudiantes?</p> <p>7. ¿Revisa la necesidad de la institución educativa?</p> <p>8. ¿Realiza su autoevaluación de su buen desempeño docente?</p>		
--	--	--	--	--	--

RESULTADOS PRIMERA ENCUESTA

No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	Sum
1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	36
2	1	0	0	1	2	3	3	0	2	2	3	2	2	1	3	25
3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	38
4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	33
5	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	37
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
7	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	36
8	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	29
9	3	1	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	34
10	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	37
11	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	23
12	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	0	3	1	31
13	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	36
14	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	38
15	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	39
16	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	35
17	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	39
18	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	39
19	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	38
20	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	31
21	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	35
22	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	37
23	2	2	1	1	2	3	0	3	2	2	2	2	2	2	1	27
24	1	0	1	1	1	3	0	2	3	3	3	3	2	1	2	26
25	3	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	32
26	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	27
27	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	29
28	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	0	2	0	2	0	17
29	1	0	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	29
30	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	35
31	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	33
32	1	2	0	0	2	3	2	1	2	3	1	2	0	1	2	22
33	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	27
34	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	2	26
35	2	2	1	2	2	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	18
36	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	36
37	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	39
38	1	2	1	2	1	3	3	0	2	2	2	3	3	2	3	30
39	1	1	0	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	32
40	3	0	0	0	3	3	3	0	3	3	3	3	3	3	3	33

RESULTADOS SEGUNDA ENCUESTA

No	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	Su m
1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	43
2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	36
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	37
4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	46
5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
6	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	48
7	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	43
8	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	0	1	2	3	2	2	30
9	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	1	1	3	3	1	3	40
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	0	0	0	0	30
11	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	32
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	47
15	3	3	3	0	3	3	3	3	2	3	3	3	0	3	3	3	3	2	46
16	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	36
17	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	48
18	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	42
19	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	47
20	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	48
21	2	1	3	2	3	1	0	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	39
22	3	2	3	3	3	0	0	3	3	3	3	3	3	3	1	1	0	3	40
23	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	32
24	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	46
25	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	40
26	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	32
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
28	1	1	1	3	0	1	1	3	3	1	2	2	2	0	1	1	1	0	24
29	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	35
30	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	38
31	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	39
32	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	0	1	1	1	0	0	24
33	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	30
34	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	1	36
35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
36	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	2	45
37	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	45
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	38
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54

Instrumento para validar la entrevista

El presente cuestionario está dirigido en solicitar su amable colaboración para la validación de los instrumentos de recolección de datos considerados en el proyecto de investigación. La Información servirá de base para viabilizar la propuesta planteada

Título del proyecto de investigación:

Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de la Institución educativa primaria N° 70699 de Chicanihuma en año 2014.

Nombre del Responsable: María VALENCIA CHURA

Instrumento: Cuestionario **Fecha:** 05-08-2014

ÍTEM	Criterios a evaluar										Observaciones		
	Redacción y ortografía		Coherencia en el ítem		Uso del lenguaje adecuado		Mide lo que pretende relación variable, dimensión, ítem		Induce a la respuesta (sesgo)		Debe mantenerse (M) Eliminars (E) Modificarse (MO) el ítem		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	M	E	MO
1	X		X		X		X		X		X		
2	X		X		X		X		X		X		
3	X		X		X		X		X		X		
4	X		X		X		X		X		X		
5	X		X		X		X		X		X		
6	X		X		X		X		X		X		
7	X			X	X		X		X				X
8	X		X		X		X		X		X		
9	X		X		X		X		X		X		
10	X		X		X		X		X		X		
Aspectos generales											Sí	No	

M. Oscar Villanueva Parriga
Mg. en Cs. del Deporte
E.P.E.V.-UNA-PUNO



El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial		X	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a agregar.		X	
Validez			
Observaciones Generales			
Aplicable	X	No Aplicable	Aplicable atendiendo a las observaciones

Validado por	Miguel Oscar Villanueva Barrios	D.N..I.	012 14112
Teléfono	950838421	E-mail	Villanuosca@una-puno.edu.pe



Firma y sello del evaluador
 M. Oscar Villanueva Barrios
 Mg. en Cs. del Deporte
 U.P.E.L. UNA-PUNO

Instrumento para validar la entrevista

El presente cuestionario está dirigido en solicitar su amable colaboración para la validación de los instrumentos de recolección de datos considerados en el proyecto de investigación. La Información servirá de base para viabilizar la propuesta planteada

Título del proyecto de investigación:

Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de la institucional educativa primaria N° 70699 Chkaniluma durante el año 2014.

Nombre del Responsable: María Valencia Chura

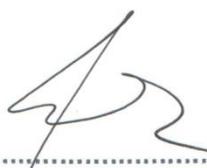
Instrumento: Cuestionario **Fecha:** 05-08-2014

Í T E M	Criterios a evaluar										Observaciones		
	Redacción y ortografía		Coherencia en el ítem		Uso del lenguaje adecuado		Mide lo que pretende relación variable, dimensión, ítem		Induce a la respuesta (sesgo)		Debe mantenerse (M) Eliminars (E) Modificarse (MO) el ítem		
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	M	E	MO
1	X		X		X		X		X		X		
2	X		X		X		X		X		X		
3	X		X		X		X		X		X		
4	X		X		X		X		X		X		
5	X		X			X	X		X		X		
6	X		X		X		X		X		X		
7	X				X		X		X				X
8	X			X	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		X		X		
10	X		X			X	X		X		X		
Aspectos generales										Sí	No		



El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a agregar.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Validez			
Observaciones Generales			
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	No Aplicable	Aplicable atendiendo a las observaciones

Validado por	Dr. Percy Samuel Yabar Miranda	D.N..I.	
Teléfono		E-mail	



 Firma y sello del evaluador