



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN EDUCACION**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE**  
**EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547**  
**MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD**  
**DE JULIACA 2018**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**VIRGINIA SUAÑA DIAZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**


**JULIACA – PERU**


**2024**

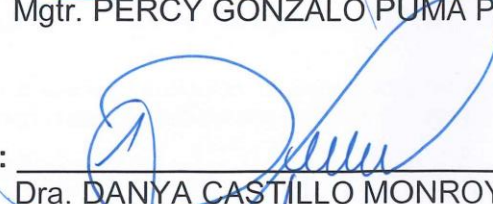


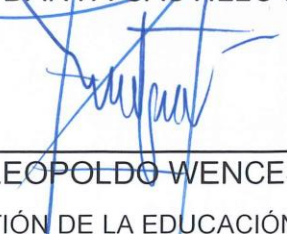
**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE**  
**EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547**  
**MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD**  
**DE JULIACA 2018**  
**TESIS PRESENTADA POR:**  
**VIRGINIA SUAÑA DIAZ**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE** :   
Dr. TEOFILO CONDORI TIPULA

**PRIMER MIEMBRO** :   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dra. DANYA CASTILLO MONROY

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 083-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 24 de abril del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-000407, presentado por el (la) Bachiller **SUAÑA DIAZ VIRGINIA**, con número de DNI. **41996835**, asignado (a) con código de matrícula **21028931**, de la **Maestría en EDUCACION, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **SUAÑA DIAZ VIRGINIA**, con número de DNI. **41996835**, asignado (a) con código de matrícula **21028931**, de la **Maestría en EDUCACION, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTION DE LA EDUCACION - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 23 de enero del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018** Elaborado por el (la) Bachiller **SUAÑA DIAZ VIRGINIA**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dr. TEOFILO CONDORI TIPULA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>:</b>	<b>Dra. DANYA CASTILLO MONROY</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>:</b>	<b>Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	<b>:</b>	<b>Lunes, 06 de mayo del 2024</b>
<b>Hora</b>	<b>:</b>	<b>03:00</b>
<b>Lugar</b>	<b>:</b>	<b>Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)

Cc./Archv.EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC/Inav



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 236-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de mayo del 2023

VISTOS:

El expediente N°. 2023-003507, Presentado por el (a) Bachiller SUAÑA DIAZ VIRGINIA, con número de DNI 41996835 y con Código de matrícula N.º 21028931, quien solicita cambio de JURADO PRIMER MIEMBRO Y ASESOR del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018 Para optar el Grado Académico de MAGISTER en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 2023-043284, el (a) Bach: SUAÑA DIAZ VIRGINIA, solicita el cambio del JURADO PRIMER MIEMBRO Y ASESOR del Comité de Investigación de la tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018 aprobado con Resolución Directoral N.º 0912-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 07 de diciembre del 2022, en el que se le asignó JURADO PRIMEER MIEMBRO el(a) Mgr. JOSE MARCOS CHAMBI CUTIPA y como asesor de la tesis al Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral y por no tener comunicación, no aporta nada para el desarrollo de la tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 12 de enero del 2021, y registrado en el Folio N° 2345 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR, del Comité de Investigación para su revisión de la Tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018 presentado por el (a) Bach: SUAÑA DIAZ VIRGINIA, de la maestría en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. TEOFILO CONDORI TIPULA
Primer Miembro : Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro : Dra. DANYA CASTILLO MONROY
Asesor (a) : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA SECRETARIO ACADÉMICO

ARCHIVO EPG - 2023 (01) INTERESADO (01) LCC(e)/NMA



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 411 - 2021-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 06 de Abril del 2021.

**VISTOS:**

El Registro N° 2345 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del MAESTRIA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32. Presentado por el (a) Bach: SUAÑA DIAZ VIRGINIA, con número de DNI 41996835 y con Código de matrícula N° 21028931, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, de la Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. SUAÑA DIAZ VIRGINIA, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32. Presentado por el (a) Bach. SUAÑA DIAZ VIRGINIA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 12 de Enero del 2021, se ha registrado en el Folio N° 2345 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- APROBAR** el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32. Presentado por el (a) Bach: SUAÑA DIAZ VIRGINIA, con número de DNI 41996835 y con Código de matrícula N° 21028931, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. FREDY ILDEFONSO SUCAPUCA CHINOAPAIZA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. TEOFILO CONDORI TIPULA
Primer Miembro	:	Dr. RICARDO JUAN CUBA SALERNO
Segundo Miembro	:	Dra. DANYA CASTILLO MONROY

**SEGUNDO.- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. David J. Gutiérrez Mayta  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Enrique G. Apaza Chirinos  
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc /CARGO (01)  
ARCHIVO EPG – 2021 (01)  
INTERESADO (01)  
DJGM (e)yaqy



## CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CAPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

14%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.unu.edu.pe">repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Vigo, Teodosio Escudero. "Factores que Inciden en la Satisfacción Laboral, Desde la Percepción de los Docentes de Educación Primaria, de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2022 Publicación	1%
5	<a href="http://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CAPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	VIRGINIA SUAÑA DIAZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41996835
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0008-8472-006X">https://orcid.org/0009-0008-8472-006X</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. TEOFILO CONDORI TIPULA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02039791
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0632-5554">https://orcid.org/0000-0003-0632-5554</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	Dra. DANYA CASTILLO MONROY
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41007095
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-9456-6491">https://orcid.org/0000-0001-9456-6491</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> Institución Educativa N° 70547 Manco Capac De La Ciudad De Juliaca -15.48477, -70.12842</p> <p><b>País:</b> Perú</p> <p><b>Departamento:</b> Puno</p> <p><b>Provincia:</b> San Román</p> <p><b>Distrito:</b> Juliaca</p> <p><a href="https://maps.app.goo.gl/P2jbiCqGMDepMnvY8">https://maps.app.goo.gl/P2jbiCqGMDepMnvY8</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2018 - 2023
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación</p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a></p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>
URL de disciplinas OCDE	<p><a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a></p> <p>- Librería</p>



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CERRES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

*Dr. Segundo Ortiz Cansaya*

DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo VIRGINIA SUANA DIAZ, identificado con DNI Nro. 41996835 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACION

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 78547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDOBI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 24 de Julio del 2024

[Handwritten signature of the advisor]

FIRMA (ASESOR)

[Handwritten signature of the student]

FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Con gratitud y profundo aprecio, dedico este trabajo académico a Dios, a mis padres que están en el cielo, a mi esposo y a mi hija, quienes han sido mi apoyo incondicional a lo largo de esta travesía. Que este trabajo refleje mi profunda gratitud hacia ellos y el reconocimiento de su invaluable contribución en mi vida.



## AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina, a los maestros que con el desarrollo de habilidades profesionales se obtuvo la concreción de este trabajo investigativo que estoy segura que aportará la resolución de dificultades en este ámbito identificado.



ÍNDICE	Pág.
PORTADA .....	i
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE .....	v
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

## CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.1. Exposición de la situación problemática .....	1
1.2 Formulación o planteamiento del problema.....	4
1.2.1 Problema General .....	4
1.2.2 Problemas Específicos .....	4
1.3 Justificación de la investigación .....	5
1.4 Objetivos de la investigación .....	7
1.4.1 Objetivo general .....	7
1.4.2 Objetivo específico .....	7
1.5 Importancia y alcance de la investigación .....	7
1.6 Limitaciones y delimitaciones de la investigación .....	8
1.7 Hipótesis de la investigación .....	9



1.7.1	Hipótesis general .....	9
1.7.2	Hipótesis específicas .....	11
1.8	Variables e indicadores .....	10
1.8.1	Conceptualización de la variables .....	10
1.8.2	Operacionalización de las variables .....	12

## CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO .....	14
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	14
2.1.1 Antecedentes a nivel internacional .....	16
2.1.2 Antecedentes a nivel nacional .....	17
2.1.3 Antecedentes a nivel local o regional .....	18
2.2 Base teórica .....	20
2.2.1 Clima Institucional .....	20
2.2.2 Dimensión del clima institucional .....	22
2.2.2.1 Dimensión 1: Comunicación .....	22
2.2.2.2 Dimensión 2: Motivación .....	24
2.2.2.3 Dimensión 3: Confianza .....	26
2.2.2.4 Dimensión 4: Participación .....	28
2.2.3 Desempeño Docente .....	30
2.2.4 Dimensiones del desempeño docente .....	33
2.2.4.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	33
2.2.4.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.....	35
2.2.4.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .....	36
2.2.4.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....	37



2.3 Marco conceptual ..... 39

**CAPÍTULO III**

METODO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 43

3.1 Métodos aplicados en la investigación ..... 43

3.2 Tipo de investigación ..... 44

3.3 Nivel de investigación ..... 44

3.4 Diseño de la investigación ..... 44

3.5 Población y muestra ..... 45

3.5.1 La población ..... 45

3.5.2 La muestra ..... 46

3.6 Técnica e instrumento de investigación ..... 46

3.6.1 Técnicas de investigación ..... 46

3.6.2 Instrumentos de investigación ..... 47

3.7 Validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación ..... 48

3.7.1 Validación de los instrumentos ..... 48

3.7.2 Confiabilidad del instrumento ..... 48

3.8 Diseño de la estrategias para la prueba de las hipótesis ..... 49

**CAPÍTULO IV**

LOS RESULTADOS ..... 51

4.1 Prueba de normalidad ..... 51

4.2 Presentación, análisis e interpretación de los datos ..... 53

4.2.1 El clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547  
Manco Cápac ..... 53

4.2.2 Nivel de comunicación para favorecer el clima institucional que  
presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac..... 54



4.2.3	Nivel de motivación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.....	56
4.2.4	Nivel de confianza para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.....	57
4.2.5	Nivel de participación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.....	59
4.2.6	Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.....	60
4.2.7	Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.....	62
4.2.8	Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac. ....	63
4.2.9	Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac. ....	65
4.2.10	Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac. ....	66
4.3	Proceso de la prueba de hipótesis .....	68
4.3.1	Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca. ....	69



4.3.2	Relación entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac. ....	70
4.3.3	Relación entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac. ....	73
4.3.4	Relación entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac ....	75
4.3.5	Relación entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac ....	77
4.4	Discusión de los resultados .....	80
	CONCLUSIONES .....	84
	RECOMENDACIONES .....	86
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	87
	ANEXOS Y APÉNDICES .....	96



## RESUMEN

El objetivo del estudio es conocer la conexión entre el clima institucional y el rendimiento de los docentes se refiere a cómo el ambiente general de la institución educativa influye en la efectividad del trabajo de los profesores en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca 2018. Para efectuar el estudio se ha trabajado bajo el enfoque del método científico y el método utilizado es el hipotético-deductivo, la investigación es de tipo descriptivo correlacional, y el diseño es no experimental y de corte transversal. La selección de la población y la muestra se ha llevado a cabo mediante procedimientos no probabilísticos, esta determinación ha sido por la cantidad de la población que existe en la entidad educativa, como técnicas e instrumentos la encuesta y los cuestionarios para cada una de las variables. Una aplicada el instrumento, procesada la información correspondiente se ha llegado a los siguientes resultados en la que se evidencia hay una conexión sólida entre el ambiente laboral y la productividad docente, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,844$ , en el nivel  $0,01$  bilateral, valores que nos da conocer de la intensidad y la dirección de la relación. Según hipótesis de prueba el  $p$  valor es  $0,000$  como se observa que  $p < 0,05$  significa que la evidencia empírica favorece la hipótesis alternativa. En conclusión, siendo que las dos variables son aleatorias cuantitativos se asocian fuertemente entre ellas, por lo que se debe trabajar mejorando el ambiente laboral, se puede aumentar la eficacia de los profesores



**Palabras claves:** Clima institucional, desempeño docente, ambiente laboral y práctica profesional.

**ABSTRACT**

The objective of the research is to determine the relationship between the institutional climate and teacher performance in the Educational Institution of Primary Education No. 70547 Manco Cápac in the city of Juliaca 2018. To carry out the study, we have worked under the approach of the scientific method and the hypothetical-deductive method, the type of descriptive correlational research, and the design is non-experimental and cross-sectional, the selection of the population and sample has been through procedures not probabilistic, this determination has been by the amount of the population that exists in the educational entity, as techniques and instruments the survey and the questionnaires for each of the variables. Once the instrument has been applied, the corresponding information has been processed, the following results have been reached, in which it is evident that there is a significant relationship between the institutional climate and teaching performance, with a correlation coefficient of  $r = 0.844$ , at the 0.01 level bilateral, values that let us know the intensity and direction of the relationship. According to the test hypothesis, the p value is 0.000, as it can be seen that  $p < 0.05$  means that we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. In conclusion, since the two variables are quantitative random variables, they are strongly associated with each other, so work must be done to improve the institutional climate to improve teaching performance.

**Keywords:** Institutional climate, teaching performance, work environment and professional practice.



## INTRODUCCIÓN

En la actuales circunstancias es prioritario implementar un clima institucional, para tener un ambiente laboral adecuado, propicio y condiciones estratégicas para situaciones laborales de alta productividad, además que en dicho espacio donde los colaboradores se sientan en plena confianza y seguridad para llevar acabo el cumplimiento de los fines, metas y propósitos institucionales en la gestión educativa, en éstas circunstancias las instituciones educativas deben garantizar fundamentalmente a todos los estudiantes calidad educativa, así como la convivencia escolar que sea democrática e inclusiva. Esto comprende generar buenas relaciones sociales al interior de las instituciones educativas, que el mismo permitirá mayor participación y la toma de decisiones en forma oportuna para generar planes de mejora que lleve hacia el logro de las competencias previstas.

Dentro de este marco el presente estudio se ha estructurado por capítulos, en el primer capítulo se formula el problema, se inicia con la exposición de la situación problemática, seguidamente por la formulación del planteamiento del problema, a continuación, se plantea justificación de la investigación, objetivos, planteamiento de la importancia y alcances de la indagación, hipótesis de la indagación y el sistema y categoría de análisis.

En el segundo capítulo se plantea el marco teórico, dentro de ésta los antecedentes de estudio, bases teóricas y el marco conceptual, y en el tercer capítulo se plantea la forma de la indagación, en ésta se ha formulado el método que se ha aplicado en la investigación, tipología de la indagación, el diseño de indagación, como también se planteado la población y la muestra correspondiente, técnicas e instrumentos de recopilación de datos,



seguidamente se plantea la validez y confiabilidad del instrumento de investigación, así como el diseño de la estrategia para la prueba de las hipótesis planteadas.

En cuarto capítulo presentamos los resultados de la investigación, en esto formulamos la prueba de la normalidad con la finalidad de identificar y con ello efectuar el análisis estadístico, seguidamente presentamos el análisis e interpretación de los datos y desarrollo de la prueba de hipótesis, y la discusión de los resultantes, y finalmente exponemos las conclusiones y las recomendaciones correspondientes.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el presente siglo se vienen implementado diversos cambios para el ejercicio y la práctica docente, una de las condiciones básica, tal vez es una de las condiciones para expresar con seguridad y confianza todo el saber y el talento que un profesional posee es un buen clima institucional, por lo tanto, el ambiente laboral juega un papel importante para realizar todas las actividades académicas y administrativas en una institución educativa. Sin embargo en la actualidad se observa con mucha tristeza que en el seno de la mayoría de las instituciones educativas de diversas modalidades se evidencia controversias serias, antagonismos por diversos intereses y objetivos particulares, dejando de lado los objetivos instituciones, en dichas circunstancias se desarrollan actividades académicas dirigidas a los estudiantes, por otro lado en el marco de la Carrera Pública Magisterial, y en el contexto de un desempeño docente efectivo, se exige que el nivel desempeño docente debe ser óptimo, es decir que el servicio educativo que se le brinda a los educando debe ser con la finalidad de asegurar aprendizaje significativos en ellos.



Claro está que las condiciones laborales y el ambiente escolar en la mayoría de las IIEE. es muy preocupante. Dicha problemática data de muchos años, en algunos casos irreconciliables por diversos factores ajenos a la labor pedagógica, sino obedecen a intereses personales, que, ya creado un ambiente de desconformidad y de disputa, y en medio de dichas controversias se desarrolla actividades educativas con la finalidad de cumplir con las metas y objetivos instituciones. El directivo tiene que lidiar en medio de dichas controversias, convocando hacia la unidad y trabajo en equipo con la finalidad de asegurar un legado histórico, que es la de formar educandos con competencias necesarias para enfrentar todas las vicisitudes del contexto.

Por otro lado, tenemos las exigencias del contexto y las demandas de la población, que requiere que las instituciones educativas en la actualidad, sean formadoras de hombre y mujeres de bien, con valores y principios, que sean capaces de transformar la sociedad y buscar el bien común y desarrollo sostenible, para ello, es fundamental que los docentes bajo el liderazgo de los directivos sean las personas de llevar adelante tales reformas, es decir las escuelas deben convertirse en cunas de desarrollo potencial del ser humano, para ello el ambiente laboral debe ser adecuado que inspire confianza y seguridad, por otro lado para mejorar la práctica pedagógica de los docentes, debe de haber programas de formación en servicio, a fin reforzar y ayudar a consolidar sus competencias profesionales para el ejercicio de la función docente.

En ese contexto es penoso observar que la institución educativa N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, que también exista diversas controversias entre los docentes y otros con los directivos, cada uno presenta diversas



justificaciones, al parecer dichas controversias permanecen de varios años, sin embargo, en medio de dichos conflictos existe entusiasmo y perseverancia por brindar un servicio educativo de calidad. Aprovechando dichas fortalezas sobre todo de sus directivos se viene formando a los educandos de diversas edades en el nivel de educación primaria.

Asimismo es de suma importancia en esta investigación analizar el clima institucional, los factores que en ella y las fortalezas con los que cuenta para crear un ambiente laboral adecuado, además de conocer el nivel de desempeño docente en el contexto de un desempeño docente efectivo,, considerando que conocer dicho fenómeno es de suma importancia, porque constituye en uno de los factores fundamentales para asegurar aprendizajes significativos en los educandos, y en ese contexto contar con futuros ciudadanos capaces de crear oportunidades de desarrollo para la región Puno. En consecuencia, es menester analizar el grado de desempeño docente a nivel de toda la institución educativa, tomando en cuenta que dicha entidad es una de las entidades de mayor prestigio, y una de las más antiguas y está ubicada en una de las zonas de mayor desarrollo económico.

Para cumplir las metas y objetivos institucionales a grado institucional es necesario que todos los elementos de la gran familia de dicha entidad sean un elemento activo y constructor del gran proyecto, que es cambiar los hábitos tradicionales que van distorsionando en cumplimiento de las metas de largo y de corto plazo en la organización educativa, en dicha circunstancia el clima institucional juega un papel fundamental, por ello es de interés central investigar, para conocer dicha realidad y plantear alternativas de soluciones que puedan coadyuvar hacia la solución de dicha problemática, asimismo el interés de esta



indagación es conocer el grado de desempeño docente como un factor que contribuye a la mejora en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, su éxito depende sustancialmente de papel que cumple en el aula el docente, asimismo otro interés en este estudio es relacionar ambas variables para saber cómo y en qué grado se asocian dichas variables, a partir de un coeficiente de correlación entre ambas variables, que a partir de los resultados se pueda plantear alternativas de solución en esta investigación.

Finalmente destacamos que tratar el problema planteado se pretende mejorar el nivel de desempeño docente, a partir de la mejora de un buen clima institucional, por ello consideramos que es de suma importancia realizar una investigación para abrir un espacio de reflexión y análisis sobre la situación problemática. Ésta investigación tiene cómo el clima institucional puede ser un factor clave para la retención del personal docente a nivel de la institución educativa de nivel de educación primaria.

## **1.1. FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Conocido la problemática de la educación, es que formulo las subsecuentes interrogantes:

### **1.2.1. Problema general**

¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE1. ¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac?



PE2. ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac?

PE3. ¿Existe relación entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Capac?

PE4. ¿Existe relación entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La realización de la indagación se justifica porque trata uno de los problemas más álgidos que se refiere al clima institucional, que de hecho muchas instituciones a nivel de la ciudad de Juliaca presentan serios problemas y otros problemas es el nivel de desempeño docente que presentan dichas instituciones, por ello mencionamos que analizar dicha problemática ha sido decisivo, para plantear alternativas de soluciones a partir de los resultados obtenidos.

**Justificación teórica:** Los resultados de la investigación beneficiará teóricamente a otros investigadores y a la comunidad científica, en ese contexto los resultados de la investigación constituirá en un aporte fundamental para la institución educativa, porque permitirá reorientar en la toma de decisiones que realizan los directivos, docentes y toda la comunidad educativa, a fin de generar un buen clima institucional, por ello consideramos que la indagación es significativa por sí misma, dado el contexto institucional en el que se desarrolla mejore, también mejorará el desempeño docente y consecuentemente podrá cumplirse las metas y objetivos fundamentales de la institución.

**Justificación práctica:** Los resultantes de la indagación también se constituirá en un aporte práctico y fundamental para mejorar el clima institucional



y el nivel de desempeño docente, es decir, a partir de los resultantes se podrá plantear alternativas prácticas para optimizar el rendimiento de los docentes en aula, consecuentemente mejorará el aprendizaje de los estudiantes. Mejorar el desempeño en la práctica educativa es fundamental, que dicha mejora es un proceso sistemático hasta lograr que dicha mejora garantice calidad de aprendizaje en los educandos. Además, dichas conclusiones orientarán en forma práctica la generación de un ambiente laboral adecuado, que permita desenvolverse con naturalidad poniendo lo máximo de sí, para realizar las actividades académicas con máxima creatividad e innovación.

**Justificación social:** Los resultados de la investigación constituirán un aporte para lograr la realización profesional de los directivos y docentes en el desempeño de sus responsabilidades como profesionales en educación, en consecuencia la investigación también presenta importancia social, dado que proporciona información actualizada sobre el entorno institucional, para la entidad en la que se realiza la investigación que está ubicada en una de las zonas de mayor movimiento económico en la ciudad de Juliaca, considerando que el clima institucional en el sistema educativo es un indicativo de la calidad., en consecuencia es muy pertinente y necesaria analizar el sistema organizacional fundamentalmente referida al clima institucional, tomando en cuenta que en dicha entidad trabajan docentes de diversos contextos en la que se relacionan diversos grupos de personas se conectan e interactúan entre sí. Desde una perspectiva pedagógica, es importante porque los resultados pueden servir para que directivos y docentes busquen mejorar la institución educativa.



## 1.4. OBJETIVOS

### 1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Cápac de la ciudad de Juliaca.

### 1.4.2. Objetivos específicos:

OE1. Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

OE2. Establecer la relación entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

OE3. Establecer la relación entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

OE4. Establecer la relación entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac

## 1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación dentro del ámbito académico, que considera como temas de investigación situaciones problemáticas que se refieren al clima institucional y desempeño docente, consideradas como problemas latentes con las cuales conviven las instituciones educativas de la urbe de Juliaca, y la entidad educativa en la que se realiza la investigación no es la excepción, al contrario, es una de las entidades en las que ha ocurrido diversos problemas relacionados al clima institucional, por lo que se ha focalizado para efectuar en dicha institución educativa, por ello es importante la realización de la investigación para evidenciar a través de los resultados, cual es el estado o situación del clima institucional en la



actualidad y cómo ésta vinculado con el desempeño de los docentes, y partir de dichos resultados se pueda inferir en la formulación de estrategias y alternativas de solución, que pueda mejorar el clima institucional en la entidad educativa, además en ésta investigación consideramos que el clima es un agente condicionante para lograr las metas institucionales, y también para que los docentes en un ambiente adecuado que inspire confianza y seguridad puedan desenvolverse con naturalidad y expresar sin reserva todos sus talentos y habilidades para formar a los estudiantes en el nivel de educación primaria.

Los resultados de la investigación tienen un alcance fundamentalmente a toda la población que está constituido por todos los docentes y directivos de la institución educativa N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, entidad que está ubicada en una de las zonas de mayor auge comercial, y es una de las más antiguas, por ello la realización de esta investigación es fundamental para plantear alternativas de solución que coadyuven hacia la solución de uno de los problemas más álgidos con las cuales la entidad convive cada año.

## 1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Durante el proceso de realización de la investigación se ha presentado diversas dificultades que han mellado el proceso investigativo, dichas situaciones limitados ha estado centradas en el proceso de uso de los instrumentos de investigación a la población y muestra seleccionada, durante el periodo en la que se ha recogido los datos, los docentes se encontraban en pleno trabajo a través de un sistema de educación virtual con los estudiantes, y era posible agrupar virtualmente en un solo horario, sin embargo se ha superado dichas dificultades, se logró aplicar dichos instrumentos en forma virtual a todos los docentes que conforman la población



muestra, en consecuencia se ha recogido la información en el contexto de un solo tiempo en estado natural sin sesgar, es decir se ha cuidado que la información sea sesgada para que podamos observar la situación problemática tal como se presenta en la realidad.

Se ha delimitado la población y la muestra de acuerdo a los propósitos de los objetivos de la investigación, por la cantidad de docentes y los directivos, todos han sido incluidos como población y muestra, para ello también se ha considerado algunos criterios de exclusión e inclusión con la finalidad de delimitar y tener un grupo homogéneo, este proceso de delimitación ha sido caracterizado con sumo cuidado a fin de tener información pertinente, los cuales ha sido sometido a un análisis estadístico riguroso, esto con la finalidad de observar la realidad, y los resultados pueda reflejar lo se había propuesto en las hipótesis, y con dichos resultados se pueda plantear alternativas de solución, y ésta información pueda ser referente para seguir realizando más investigaciones referente al situación problemática planteada.

## **1.7. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Cápac de la ciudad de Juliaca.

### **1.7.2. Hipótesis específicas**

HE1. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.



HE2. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

HE3. Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

HE4. Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac

## 1.8. VARIABLES E INDICADORES

### 1.8.1. Conceptualización de las variables

#### **Clima institucional:**

Según Alves (2000): nos dice que el clima institucional como un red de relaciones interpersonales que se suscitan en el contexto de la vida escolar en una determina organización, por consiguiente, es una construcción social y colectiva que da diariamente, los responsables de ese hecho son todos quienes integran la entidad y es compartida la responsabilidad; también podemos decir que es la percepción de tiene todos los colaboradores, quienes pueden atribuir como buena o mala el clima institucional.

#### **Desempeño docente:**

Por desempeño docente podemos entender como la práctica pedagógica que se suscita en el aula y es observable, en ese hecho evidencia el nivel de competencia profesional para desempeñar la función docente, que mismo permita lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. (Benítez, Cabay & Encalada, 2017), aquí los autores mencionan que el docente se constituye en un actor principal en el proceso educativo, esto implica que muchas veces depende de él desarrollo de habilidades en las diferentes áreas curriculares en los



estudiantes, es quien propicia diversas interacciones dinámicas que propicia aprendizajes significativos, (MINEDU, 2014).

1.8.2 Operacionalización de las variables			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Clima institucional	Comunicación	<p>La percepción de los docentes sobre la comunicación es clara, fluida y oportuna.</p> <p>Se percibe que existe buena comunicación amigable entre todos los miembros de la familia escolar. Existe normas que regular una buena comunicación entre todos los miembros</p> <p>Todos los miembros aportan para generar buena comunicación y respetan los acuerdos.</p>	<p>Nunca (1),</p> <p>Pocas veces (2),</p> <p>Muchas veces (3),</p> <p>Siempre (4).</p>
	Motivación	<p>Se percibe satisfacción de la labor que realizan los docentes en la entidad.</p> <p>Existe políticas o estrategias para estimular por la labor extraordinaria que realizan los docentes</p> <p>Consideras que sus compañeros de trabajo son valorados por su esfuerzo que realizan.</p>	
	Confianza	<p>Se evidencia mayor confianza entre los trabajadores y con los directivos y viceversa en la IIEE.</p> <p>Se evidencia que entre compañeros de trabajos se comunican con confianza, sinceridad y honestidad.</p> <p>Se observa que existe respeto entre compañeros de trabajo en la entidad.</p> <p>Se percibe que existe un trato amical entre colegas en el trabajo.</p>	
	Participación	<p>Se evidencia que existe plena involucramiento de todos los integrantes de la comunidad educativa.</p> <p>Se percibe que los directivos promueven mayor participación de todos sus integrantes.</p> <p>Se observa que todos los miembros de la familia escolar participan activamente en varias comisiones</p> <p>Se evidencia que todos hemos aprendido a trabajar en equipo, para ello se han conformado grupos.</p>	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Los docentes diagnostican el nivel de sus aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Se evidencia que se conoce las características socioculturales y necesidades de los estudiantes</p> <p>Los docentes se preparan para conocer diversas teorías y prácticas pedagógicas y didácticas</p> <p>Elaboran programación curricular actualizada acorde a sus necesidades y demandas</p> <p>Los docentes muestran entendimiento y conocimiento de las características individuales, socioculturales y de desarrollo de sus estudiantes.</p> <p>Se demuestra que presenta conocimiento sobre las teorías, pedagógicas y didáctica de las áreas curriculares que enseña.</p>	



	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>El proceso de enseñanza es efectivo y empático, y fomenta buenas relaciones interpersonales entre todos los involucrados.</p> <p>Se promueve resolución de conflictos a través del diálogo con los estudiantes en base de criterios éticos.</p> <p>Se evidencia que existe buena organización del aula y espacios que son seguros, accesibles y adecuadas.</p> <p>Se efectúa reflexión sobre las experiencias vividas que causan discriminación y exclusión.</p> <p>Se les brinda oportunidades de desarrollo de las competencias, aptitudes, habilidades y actitudes.</p> <p>Se observa que los estudiantes entienden los objetivos de la sesión de aprendizaje.</p> <p>El docente utiliza recursos tecnológicos accesibles en función de los propósitos de la sesión de aprendizaje.</p> <p>Se evidencia que se utiliza métodos y tácticas que permiten evaluar los aprendizajes de manera diferenciada, de acuerdo con los estilos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Formula los criterios y los instrumentos de evaluación para valorar las evidencias de aprendizaje, sus logros</p> <p>Se organizan los resultados obtenidos en la evaluación y se toman decisiones en consecuencia para retroalimentar oportunamente.</p>	
	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Se invita a reflexionar a toda la comunidad educativa para valorar su práctica pedagógica y sobre el nivel de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Se invita plena participación de la comunidad educativa para desarrollar significativas de aprendizaje</p> <p>Se invita a participar en la formulación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional.</p> <p>Docentes actúan acorde a los principios de la ética profesional y resuelve dilemas prácticos escolares.</p> <p>Actúan y toman decisiones en consonancia con los derechos humanos y los principios del buen vivir.</p>	
	<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Reflexionan en comunidades de profesionales referente a su práctica profesional en aula y sobre el nivel de logro de los estudiantes.</p> <p>Se prepara en diversos eventos y entidades buscando el desarrollo de las competencias profesionales</p> <p>Promueve en la creación de las GÍAS y círculos de aprendizaje conforme a las políticas educativas</p> <p>Participa activamente en la implementación de planes de mejora constante de la práctica profesional</p> <p>Participa activamente en la toma decisiones y formulación de normas que propicia el respeto y buen vivir entre todos.</p>	

Nota: Elaboración propia.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. A nivel internacional

Macías, E.; Vanga, M. (2021), nos indica que en las organizaciones educativas no solamente generan lazos laborales sino también buenas relaciones sociales que no solamente ayudaron a generar lazos de amistad sino también laborales sociales, la cual crea un ambiente laboral propicio, seguro y confortable. En ese contexto el objetivo de la investigación es diagnosticar el clima institucional que han generado los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí, siendo ésta investigación de enfoque cuantitativo y una muestra no probabilística, a los cuales se aplicó un cuestionario, cuyo análisis fue la técnica de semaforización; cuyos resultados nos muestra que hay deficiencias asociadas al clima organizacional, pero que estas no influyen en la motivación de los trabajadores. Resultados que permite concluir que las organizaciones educativas deben de formular planes de mejora que ayuden a generar un buen clima institucional y



se recomienda que estos planes contemplen acciones inmediatas, a corto, mediano, y largo plazo según los resultados.

Según Pariona, R.; Rivero, Z.; González, R. y Hinojosa, R. (2021), El propósito fue hallar la conexión existente entre clima organizacional y desempeño profesional del personal administrativo de una universidad estatal peruana. Para la investigación se ha seleccionado una muestra de 202 trabajadores a los cuales se aplicó el instrumento. Para efectuar la investigación el diseño fue no experimental de corte transversal. Las técnicas de procesamiento y análisis de datos aplicados fueron las de tipo descriptivo e inferencial, como la media aritmética, la desviación estándar, la "t" de student y la prueba de correlación de Pearson. A partir de éste análisis se tuvo como resultados: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño profesional del personal administrativo de una universidad estatal peruana; Además se identifica que hay una conexión relevante entre la motivación y la iniciativa de trabajo del personal administrativo; asimismo se menciona que existe conexión relevante entre las relaciones humanas y responsabilidad en el desempeño de funciones del personal administrativo. A partir de dichos resultados se concluye se debe destacar la organización juega un papel importante en la generación de un clima adecuado que apoye para demostrar un adecuado desempeño profesional en las actividades que realizan dichos trabajadores.

Paredes Floril, P., & Quiroz Díaz., J. (2021). Nos indican que los supermercados, enfrentan constantemente retos para agrandar y retener a sus clientes, para ello necesitan generar un buen clima y agradable para interactuar con los clientes utilizando diversas estrategias de gestión de recursos

humanos. El propósito de esta indagación fue estipular el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. El diseño de la indagación es no experimental de diseño transversal, y de tipo correlacional. Cuya muestra fue de 379 colaboradores de las tres principales cadenas comerciales, a los cuales se aplicó un cuestionario de tipo escala de Likert. El análisis estadístico inicio con la determinación de la fiabilidad del instrumento, cuyo valor fue de 0,977 el coeficiente alfa de Cronbach, para la hipótesis de prueba se determinó la correlación de las variables con el coeficiente de Spearman fue de  $\rho=0.294$ , lo que permite afirmar que existe correlación entre las dos variables, si bien el vinculode los factores no es contundente, pero los resultados obtenidos nos demuestran que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados dependen de la creación de entornos adecuados que se refiere a la generación de un clima organizacional idóneo, para potenciar el desempeño de los colaboradores como la organización alcancen su máximo crecimiento.

### 2.1.2. A nivel nacional

Laredo, G. (2022) nos dice que el propósito de la indagación es encontrar el vínculo entre el clima organizacional y desempeño docente en la IIEE. de Technology Schools de Comas. Para ello se ha aplicado el método hipotético deductivo, el tipo de indagación que se asumió es descriptivo correlacional y de nivel básico, y el diseño de indagación fue no experimental y transversal, la población y nuestra estuvo conformada por 88 profesores, la muestra se ha seleccionado a través de procedimientos probabilísticos. La técnica que se aplicó es la encuesta y el instrumento un cuestionario por cada variable, que los mismos son válidos y confiables que a través de los juicios se ha



demostrado su nivel fiabilidad a través del análisis estadístico alfa de Crombach cuyo valor es de  $\alpha = 0,950$  para el primer instrumento y para el segundo instrumento es  $\alpha = 0,854$ . En conclusión, se demuestra que el clima organizacional tiene vinculo directo con el desempeño docente, cuya evidencia fue que el p valor es  $p = 0,000$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,923 el cual es altamente significativo.

Espinoza Moran, Y. (2021) nos indica que el objetivo del presente análisis fue estipular la asociación entre variable clima institucional y el desempeño docente de la IIEE. "Manuel Córdova Galarza" en el año 2021, para efectuar la investigación se ha seleccionado una muestra de 72 docentes, siendo ésta una muestra censal. La táctica que se aplicó fue hipotético deductivo, y el diseño del estudio es no experimental, y el tipo es descriptivo correlaciona, después de procesar la información los resultados evidencian que existe una asociación muy fuerte y directa las dos variables, que el coeficiente de relación es  $RS=0.936$ , este resultado nos lleva a concluir que un clima institucional positivo constituye en el eje central para generar un buen desempeño docente, por ello se pertinente trabajar fuertemente para buscar permanentemente que haya buenas relaciones humanas y sobre el buen vivir entre toda la familia escolar.

Lizano Cano, L. (2021) nos dice que el propósito de la investigación es encontrar si existe vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente. Dentro de este marco se sigue un procedimiento metodológico adecuado para encontrar dicha asociación entre las dos variables. Para efectuar el estudio se ha utilizado los procedimientos de la investigación científica, además se ha seleccionado cuidadosamente la población y una muestra a través de procedimientos de la técnica de muestreo probabilístico, a

ellos se aplicó un cuestionario y la técnica de la encuesta, Los resultados en este estudio nos dice que existe vinculo directo, entre el clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales de la IIEE N° 5086 Politécnico de Ventanilla, en el año 2021, habiendo obtenido un p-valor menor que 0.01, y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.437, en consecuencia, la correlación es positiva y significativa.

### 2.1.3. A nivel Local

Ochochoque, J. (2022) En el presente estudio nos indica que el objetivo es: "Determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño profesional de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Putina, en la región de Puno en el año 2019", siguiendo el procedimiento metodológico se utilizó el diseño descriptivo dentro del marco de diseños no experimentales y de corte transversal, y el tipo de investigación es descriptivo, y la metodología para la prueba de la hipótesis fue hipotético-deductivo, y la selección de la población y la muestra se aplicó el muestreo probabilístico, aplicando criterios de exclusión e inclusión se seleccionó 86 docentes, los cuales constituye en el objeto de estudio y de las cuales se obtuvo información de la realidad tal como se presenta. Los resultados nos evidencian que se ha evidenciado que existe una fuerte asociación entre el clima organizacional en las IIEE, valorando dicha información encontramos que el 71,1% de docentes perciben que existe un bien el clima institucional a nivel de Institución Educativa. Mientras tanto el nivel de desempeño profesional de los docentes se demuestra que alcanzó un nivel de 84.2%, siendo este nivel en el nivel de logro previsto, de acuerdo a dichos resultados se concluye que un buen clima institucional ha influido positivamente en el desempeño profesional de los docentes, situación que perciben los



docentes, siendo éste un buen indicador que nos muestra, que el clima es un elemento sustancial en la gestión pedagógica, sobre todo influye en el desempeño de los docentes y ésta es vital para fomentar aprendizajes significativos en los estudiantes, por lo tanto se debe fortalecer en las IIEE de la provincia de Putina.

Chambi, N. & Zela, N. (2021). Nos indican que la presente investigación se realizó con el propósito de: Determinar el desempeño docente en tiempos de emergencia educativa en el nivel Inicial del ámbito de la UGEL Puno. Para la realización del estudio se ha asumido el tipo de indagación descriptivo, y el diseño fue no experimental transversal. La determinación de la población y la muestra fue siguiendo procedimientos técnicos y científicos, de este modo está conformado por 180 profesores de la especialidad de educación inicial pertenecientes al ámbito de la UGEL Puno, a quienes se les aplicó el cuestionario para recolectar los datos, después de hacer un análisis estadístico se llega a los siguientes resultados: El 65.56% de los encuestados indican que el desempeño ha sido regular, fue época en la que el servicio educativo ha sido declarado en emergencia sanitaria, asimismo el 25.56% dicen que el desempeño docente ha sido deficiente, y solamente el 8.89% de docentes indican que desempeño ha sido bueno. En base a dichos resultados podemos concluir que la mayor parte de docentes ha evidencia un grado de desempeño entre regular y deficiente, además esto nos indica que los docentes de educación inicial no han logrado adaptarse a este sistema educativo y también ha influido varios factores que determinaron este resultado.

**Fuentes** M. (2018) nos indica que el presente estudio se refiere a: Clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa inicial N° 193



“Club de Leones” de Puno, en ese contexto se menciona que la indagación tiene como propósito establecer el vínculo entre las dos variables, para ello se ha seguido los procedimientos de la metodología empleada en la indagación científica, como la aplicación de un diseño correlacional simple, además para captar la información de la realidad en estado natural, se ha formulado un cuestionario y una ficha de entrevista para captar información referente al clima organizacional y otro cuestionario para diagnosticar referente al desempeño docente instrumento que se ha aplicado a los docentes, en cantidad de 20 entidades educativas. Después de procesar la información se evidenciado los resultados que indican, un coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0.779$ ), y la prueba de hipótesis  $T_c = 5,26$ , con dichos resultados concluimos que existe un alto grado de asociación entre las dos variables, como se podrá evidenciar que para lograr un nivel considerable en el desempeño docente es necesario un buen clima organizacional como elemento clave para lograr dichos propósitos y sobre todo lograr el desarrollo de las competencias que señalan el currículo nacional.

## 2.2 BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. CLIMA INSTITUCIONAL

Para Chiavenato (2011) que el clima institucional está relacionada a diversos factores externos e internos como las actitudes, el ambiente interno en la que interactúan sus miembros, entre otros aspectos que están relacionadas con la motivación y el compromiso de cada uno de sus colaboradores, así como las relaciones sociales y laborales entre las personas varían ya que dependen de la percepción individual. En ese sentido es fundamental referirse al desarrollo



de diversas habilidades para generar un ambiente laboral adecuado, por esta razón la generación de un comportamiento organizacional adecuado es de suma importancia, esto le permitirá lograr los objetivos institucionales y lograr un adecuado desempeño laboral.

Sulca Huamán, N. (2018) nos dice que el clima institucional debe ser comprendido como la expresión de actitudes, comportamientos y acciones que demuestra sus integrantes que los mismos son percibidas y compartidas entre las personas que interactúan en un ambiente laboral, que dichas percepciones crean otras actitudes, en suma es la construcción social entre los integrantes de una organización, de este modo forman juicios acerca de la realidad y aporta decididamente en la toma de decisiones tendientes a mejorar el ambiente laboral. Una vez comprendida la realidad del clima laboral es preciso llevara un espacio de reflexión de fin de tomar decisiones de mejora, porque el clima es uno de los ingredientes esenciales en el logro de los objetivos.

En la actualidad existe la necesidad de estructurar una buena organización conforme demanda las exigencias para generar un buen clima laboral, aunque siempre se presenta una fuerza creciente para manejar aquellos factores que influyen en el desempeño docente, además exigen diversos factores que influyen en el clima institucional, aunque sus integrantes se esfuerzan por mejorar, este fenómeno se puede superar cuando se controlan aquellos factores internos y externos que van mediando en la percepción de sus integrantes. También los factores físicos y sociales median en el comportamiento humano, los cuales necesitan controlar cada vez a fin de mejorar sus percepciones de cada uno de los individuos que están en el entorno laboral, como lo manifiesta (Laredo, G. 2022).



En ese contexto es necesario que debemos definir sobre el clima institucional que ocurre dentro de cada entidad educativa, que dicho fenómeno determina en mucho de los casos definen la práctica pedagógica del docente, en consecuencia, la generación de un clima institucional adecuado es de índole imperante para lograr los objetivos institucionales, es decir podemos cumplir con las metas definidas en los compromisos asociados a la gestión escolar sistema, fundamentalmente si existe un clima institucional permitirá un desenvolvimiento pertinente para generar aprendizajes significativos en los estudiantes, que de hecho esa la meta final en un sistema educativo. Por otro lado, en una escuela juega un papel importante el sistema de comunicación adecuado a ayude a interactuar de manera adecuada para generar un clima adecuado.

Asimismo, una escuela debe promover la escucha activa y saber escuchar a todos sus miembros, por ella emana las inquietudes, demandas y expectativas de todos sus integrantes, por otro lado en la escuela deben de haber la motivación necesaria hacia todos sus integrantes para que sientan más comprometidos en todas las actividades que realiza la entidad, y también es importante la práctica de los valores y principios definidas en los instrumentos de gestión, que permite valorar y ser valorada por todos los integrantes de la comunidad educativa en forma equitativa.

## **2.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

### **2.2.2.1. Dimensión 1: Comunicación**

Según Gutiérrez, K. (2015) La comunicación transparente, fluida y oportuna en las instituciones educativas que dan espacio a un desarrollo sostenible, además dicha comunicación debe promover mayor nivel de interacción, que



permita informar y empoderar a todos sus integrantes, en consecuencia la comunicación adquiere mayor relevancia, cuando se desea realizar diversas actividades fundamentalmente académica, en ese sentido la comunicación es un factor clave de desarrollo en el nivel de desarrollo de las competencias, la comunicación es un aliado para conseguir sus objetivos.

En ese contexto la comunicación constituye un elemento esencial de desarrollo en las entidades educativas, cuando promueve mayor interacción que dinamiza compromiso y participación activa y efectiva de cada uno de sus miembros, además la comunicación en las organizaciones está asociada al logro de grandes objetivos y debe orientarse a ser directa, sencilla, entendible, con pocos niveles de jerarquía, es decir accesible a todos los niveles del sistema organizativo.

Peiró, José M., & Bresó, Irene (2012), afirma:

Que la comunicación es un fenómeno fundamental, esencial, y sustancial y prioritario para llevar acabo cualquier acción administrativa, pedagógica y de dirección en una determinada organización, por lo tanto, la comunicación constituye en un elemento determinante en la generación de clima adecuado, la cual es entendida como la construcción social. Sin comunicación adecuada pertinente a las demandas actuales, las organizaciones no podrían existir, por ello, es pertinente analizar con mayor profundidad, el fenómeno de la comunicación y los procesos que la hacen posible, encuentren las posibilidades de generar un clima organización. (p. 42).

Para que haya mayor nivel de comunicación según la investigación que se exponen debe ser planificada y consistente, además para que haya una comunicación productiva debe ser estratégica, despejando diversos factores



que influyen negativamente en el sistema de comunicación, como también se debe considerar una serie de elementos y variables dentro del sistema de comunicación, la comunicación es fluida y asequible cuando tomamos en cuenta cada uno de sus elementos que contribuyen en dicho proceso comunicacional. (Sánchez Paunero, 2015).

#### 2.2.2.2. Dimensión 2: Motivación

Guardia, G. (2018), La motivación es una energía que dirige y sostiene el comportamiento humano, la motivación se convierte en un elemento esencial que proporciona las fuerzas necesarias para que el individuo pueda actuar y sumarse al esfuerzo de los demás para generar un clima favorable. En consecuencia, la motivación se refiere a diversos procesos, responsabilidades y deseos de los individuos que realizan los esfuerzos necesarios para lograr los objetivos organizacionales.

Asimismo, Guardia, G. (2018), sostiene que la motivación es un proceso dinámico que impulsa a las personas, ya sea consciente o inconscientemente, permitiendo adoptar conductas orientadas a conseguir determinadas metas institucionales, éste interés parte de la propia necesidad, expectativa y el deseo de satisfacerla determinadas conductas, hasta lograr dicho fenómeno que conduce a cumplir metas. La conducta de las personas necesita motivación para cumplir determinadas metas y objetivos, para ello necesita el impulso necesario he ahí un papel importante de la motivación, en consecuencia, la motivación se convierte en ese impulso necesario que genera ciertos patrones de conducta, que vienen en gran parte del subconsciente.

En consecuencia, considerar la motivación como uno de los factores esenciales para generar un clima institucional, en el presente estudio también



se constituye en un punto de análisis que estudia el comportamiento humano, a fin de despertar en las organizaciones la necesidad de implementar programas o estrategias para impulsar la motivación intrínseca en los trabajadores o en toda la familia escolar que está comprometido con el desarrollo de la institución, además estas estrategias sean aplicadas en forma permanente, porque la necesidad de motivación es constante.

Vásquez Serrano, J. (2018). No dice en su artículo, que la motivación constituye el eje central para toda acción, desde la cual antigüedad significa uno de los focos de interés en todo estudio y se considera el foco de interés y la atención del individuo, en ese contexto permite ofrecer un impulso interno que dirige la acción hacia un fin. En otros términos, sino hay motivación no hay acción, con ello afirmamos que la motivación es la palanca que mueve toda conducta humana, ello nos permite provocar determinados cambios y mejoras en nuestras actuaciones, especialmente en la mejora del desempeño docente.

Para hablar de la motivación en forma efectiva, tenemos que partir de la teoría de las necesidades de Maslow (2010), esto implica que es necesario hacer un deslinde referente a la teoría de necesidades. Que a partir de dichas necesidades se generan determinados comportamientos, he aquí partimos señalando una de las necesidades fisiológicas: Éstas necesidades están relacionadas básicamente para dar sustento de la vida humana, algunas de ellas mencionamos como la alimentación, obtener calor y abrigo, la necesidad de descanso y sueño. Por otro lado, también es necesario mencionar las necesidades de seguridad y protección, aquí se refiere a varios aspectos que están relacionadas a los riesgos físicos y sentimiento de temor, derecho a la propiedad, derecho al abrigo y protección. Asimismo, mencionamos algunas de



las necesidades en este análisis, como la necesidad de asociación o aceptación, las personas sienten la necesidad de ser aceptadas en seno de su familia y sociedad, y de pertenecer a un determinado grupo social como ser eminentemente social, así como existe la necesidad de estimación que se refiere al reconocimiento y valoración de otras personas, como de él mismo, éstas necesidades están jerarquizadas, y priorizadas que tratan de abarcar para su análisis para comprender al tema de motivación, este análisis lo hacemos en base a las referencias que hace (Vásquez Serrano, J. 2018).

### **2.2.2.3. Dimensión 3: Confianza**

Lockward Dargam, Ailín María (2011). Nos dice que la confianza es otro de los elementos esenciales, para desarrollar cualquier actividad dentro de una organización, además la confianza es uno de los valores fundamentales dentro de cada institución, en a este valor las personas confían en otras personas y todos buscan el bien común para todos, esto significa que es bueno anteponer cualquier diferencia, para aprender a confiar y formar equipo de trabajo entre todos. De este modo se puede cumplir con los objetivos definidos en los instrumentos de gestión que se formular para dirigir una institución. En ese sentido la confianza ayuda a fomentar la colaboración y la innovación entre todos los miembros del equipo, de este modo podemos decir que un equipo con altos rendimientos necesita desarrollar esas cualidades, es decir que uno debe aprender a confiar en el resto de sus compañeros, así como el líder debe aprender a confiar en sus seguidores, aprender a aportar lo mejor de sí y aprender a compartir con otros sin temor sino en plena confianza entro todos, esas cualidades hacen que una organización pueda desarrollarse en su máxima expresión.



En ese contexto se generan espacios de confianza y seguridad, en la que comparten un compañerismo mutuo, asimismo comparten consejos, orientaciones, ayuda mutua, y todos juntos pueden superar cualquier dificultad y plantear mejorar y en ella todos participan de manera cooperativa, y corporativa, de este modo todas las debilidades son convertidas en fortalezas, porque todos enfrentan dichas dificultades, allí no señalan sus errores sino se ayudan unos a otros a superar si hay alguna debilidad, este objetivo es trabajada constantemente y fortalecida cada vez. En ese sentido si todos trabajan unidos crecen en el progreso de diversas competencias, capacidades y habilidades profesionales, esto contribuye a lograr diversas metas y objetivos institucionales, allí se aprovecha el potencial que otros tienen, ayudando a superar la debilidad de otros, para que todos puedan presentar un máximo rendimiento, para ello todos ponen el máximo esfuerzo y potencial sin reserva alguna, para que todos como un sistema puedan trabajar en equipo y en plena confianza. (Vásquez Serrano, J. 2018).

En dichas circunstancias la comunicación es fundamental, así como la colaboración y un esmerado trabajo en equipo, todas estas cualidades hacen que el equipo pueda ser cada más productiva y reflejan un máximo rendimiento, como mencionamos la comunicación fluida, ágil y de fácil acceso coopera transversalmente en dicho propósito, por ello la práctica de los valores y principios institucionales es fundamental, esto hace que haya comunicación clara, precisa y oportuna e nivel institucional, además de fomentar cada momento el espíritu de equipo y de crecimiento constante en las competencias profesionales en equipo.



Cuando existe comunicación abierta, transparente y honestamente. Los miembros se sienten seguros, en plena confianza, en la que sus miembros pueden admitir sus errores. Esto crea un ambiente de colaboración que los equipos necesitan para prosperar. Es decir, se evidencia en dichas circunstancias que cada miembro del equipo tiene fe en que los demás se comportarán como se espera. Existe transparencia en sus actuaciones, allí se preocupan unos de otros, buscan el bienestar de otros sin otros intereses particulares, lo único que se ve es que existe confianza mutua, la cual genera seguridad en sus actuaciones como personas, siempre teniendo presente los intereses de los demás que hacen posible que en equipo busque el bien común. Por lo tanto, la confianza no es algo que se pueda conseguir de la noche a la mañana, sino es un trabajo sistemático, poco a poco en plena confianza a través de una comunicación muy transparente, Es algo que necesita ser construido con las acciones de cada día. Tampoco es algo que una vez alcanzado se mantenga sin más, se puede perder la confianza si suceden hechos que provoquen la desconfianza.

#### **2.2.2.4. Dimensión 4: Participación**

En esta investigación cuando hablamos de participación, de inmediato nos referimos a cada uno de los colaboradores, quienes participan forman parte de la institución, en esta investigación lo consideramos como una de las dimensiones para lograr un clima adecuado y óptimo en las instituciones educativas, en ese contexto es preciso señalar que la participación activa de todos sus colaboradores, por ello es preciso analizar esta dimensión, a fin de conocer la importante de la participación activa y comprometida de todos sus miembros, como se señala en este comentario que la participación es uno de



los valores de la convivencia escolar, además se plantea como uno de las directrices para la gestión de la convivencia escolar (Minedu 2016).

Esta dimensión que se refiere a la participación, se constituye en uno de los aspectos centrales de toda gestión y se encuentra asociada al cumplimiento de las metas del compromiso de la gestión escolar, además también está asociada al cumplimiento de la misión de la escuela, sobre el particular, (Murillo, F. J., Castañeda, E., Cueto, S., Donoso, J., Fabara, E., & Hernández, M. (2007): Una escuela dinámica y eficaz sin duda alguna demuestra que es activa, gracias a la participación de todos sus miembros, que comprende entre los directivos, docentes, padres de familia, y el personal administrativo y de servicios, toda la familia escolar participan con plena identidad y compromiso en las actividades y acciones que realiza la escuela, una de las actividades más importantes es el avance de las habilidades en los estudiantes, en la que todos participan directa e indirectamente; en dichas actividades están implicados según sus funciones todos, sin embargo hay actividades que solamente requieren la participación de alguno de ellos, así como en la toma de decisiones con fines de mejora.

Por otra parte, en la escuela es fundamental valorar la participación de sus miembros, esa motivación contribuye a fortalecer la realización de dichas actividades, para ello la escuela a través de sus directivos deben establecer políticas de reconocimiento y de estímulos gratificantes, en la que se evidencia que los directivos reconocen y valoran la participación de sus de los profesores y de toda la comunidad educativa, para existen diversos canales para viabilizar dicho reconocimiento. La relación con el entorno inmediato es muy importante, toda vez que las buenas prácticas de las escuelas son aquellas que están íntimamente relacionadas con su comunidad.



### 2.2.3. DESEMPEÑO DOCENTE

Cuando hablamos de desempeño docente, nos referimos a la mediación que el docente procede en el aula, que dicha práctica pedagógica se desarrolla en un clima adecuado para generar aprendizajes significativos, en este proceso de mediación el docente desarrolla sus sesiones de aprendizaje en forma planificada, utilizando adecuadamente diversas estrategias metodológicas, usa diversos recursos pedagógicos, motiva permanentemente a sus estudiantes, aplica la evaluación formativa. Según el MINEDU (2014) documento que se refiere al Marco del Buen Desempeño Docente, además para valorar el desempeño docente, es preciso señalar que primero debemos de aprender a reconocer los dominios, las competencias, las capacidades los desempeños y los estándares, con estos datos si podemos analizar el desempeño de los docentes que los son exigibles a nivel de todo el país.

Es preciso analizar referente al nivel de desempeño docente que deben de lograr en su práctica pedagógica los docentes, si aún no ha mejorado desde que iniciamos nuestra carrera docente, entonces es necesario implementar planes y programas de mejora, para desarrollar aquellas competencias que son necesarias para el buen ejercicio docente, y el avance profesional docente van de la mano, con la mejora del desempeño docente, considerando que una buena práctica pedagógica requiere de un determinado perfil y las competencias profesionales necesarias. Sin embargo, es necesario precisar qué entendemos por desempeño docente, según Martínez S. y Lavín J. (2017), en la actuales circunstancias dentro del ámbito de un sistema de educación formal, es necesario precisar, hablar al respecto, esto implica reflexionar seriamente referente sobre nuestras prácticas pedagógicas, fundamentalmente



efectuar un auto reflexión, para identificar nuestras debilidades y fortalezas en nuestra práctica docente, en ese contexto es preciso que el docente pueda encontrar autonomía en la perspectiva de su desarrollo profesional, además este nivel de toma de conciencia le orienta a efectuar autogestión en la mejora continua que refiere a su desempeño docente, por ello en el presente estudio se desea llevar a un espacio de autorreflexión para identificar nuestras necesidades de cambio y de mejora constante.

Por otro el desempeño docente nos remite a nociones como la función docente, desarrollo de capacidades, definición del perfil profesional, en suma, al desarrollo profesional, que acompañado de estos temas subyacen algunos temas como la práctica de enseñanza, rol docente, entre otras. Cada uno de éstos temas que mencionamos ponen de manifiesto que alrededor del concepto de desempeño docente hay varios aspectos que están implicados, es decir cuando queremos definir, hay varios aspectos i variables están conexos, sin embargo, al tratar sobre el tema es necesario precisar aquellos aspectos que ayuden a reconocer el significado que se asigne a dicha función tan noble de formar, educar, guiar, a los estudiantes de diversas edades, esta tarea es muy compleja para definir, por ello tratamos en términos generales como la función o rol del docente que se pone de manifiesto en el aula frente a los estudiantes, esta tarea de mediación, guía, la de formar, educar hasta transformar lo denominamos desempeño docente, sin embargo esta función debe de demostrarse en forma visible, cuando la comunidad educativa es quien aprueba u observa nuestra función docente, frente a ellos nos sometemos para ser evaluadas y por nuestra parte también debemos de reflexionar constantemente para corregir nuestras debilidades. (Martínez S. y Lavín J. 2017).



Coincidimos con Ballesteros, A. (2007). Quien indica que se entiende que el desarrollo profesional docente es un proceso la formación en servicio que se lleva a cabo de manera continua y permanente, además permite comprender sobre la necesidad de desarrollar la práctica docente en forma permanente, de este modo se evidencia la mejora de la práctica docente y las condiciones laborales. Por otro lado, es preciso mencionar acerca de la evaluación del desempeño de los docentes, en la que implica varios mecanismos de valoración para meritar las iniciativas tendientes a la formación a través de diversos programas de desarrollo de las competencias profesionales, asimismo, es pertinente identificar referente a la calidad del desempeño de cada docente. Evaluar el desempeño docente es una tarea muy compleja, porque alrededor de ella están relacionadas diversas dimensiones que hacen evidente el nivel de desempeño docente.

En este proceso de evaluación es mejor que los docentes participen activamente en dicho proceso, la participación democrática en la organización educativa es muy importante, para ellos se sientan comprometidos de su propia mejora, además son ellos las que debe promover diversas reflexiones para identificar todas las debilidades que se presenta en el proceso de desarrollo de las sesiones de aprendizaje y en el proceso de mediación y guía hacia los estudiantes, una vez identificada dichas dificultades como producto de la reflexión y del proceso de la evaluación, son ellos mismos la que promueve programa de formación y de desarrollo profesional, y después de haber tomado dicha decisión son ellos mismos se comprometen con la mejora de su práctica docente, con el propósito de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, de este modo podemos asegurar el progreso de las competencias y el progreso de las



habilidades en los estudiantes, ésta es la finalidad la que nos lleva a desarrollar el presente análisis.

#### **2.2.4. Dimensiones del desempeño docente**

MINEDU (2014) nos indica que cuando nos referimos a los dominios lo consideramos de suma importancia para diagnosticar su desempeño en cada de los dominios, en la presente investigación cada uno de éstos dominios lo consideraremos como dimensiones para diagnosticar en nivel de dominio en cada uno de ellos, como lo considera en el marco del buen desempeño docente, Se infiere por dominio entonces un espacio o ámbito de ejercicio docente, que agrupa diversas acciones definidas como indicadores que se deben lograr, a través de ejercicio de la práctica docente, que al final dichas acciones son interpretadas como desempeño profesional, éstas pueden ser valoradas como favorables o no favorables, en relación con el alcance de los aprendizajes de los estudiantes. En ese sentido en cada una de las dimensiones que contienen diversos indicadores permite definir las actividades en el contexto de la práctica docente en aula.

##### **2.2.4.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Según MINEDU (2014) en el contexto del marco del bien desempeño docente nos dice que la preparación para el aprendizaje, comprende todo el proceso de la planificación curricular con los que iniciamos el trabajo pedagógico, en este nivel se inicia con la formulación del proyecto curricular institucional, ahí iniciamos con la caracterización del proceso de aprendizaje y del contexto, así mismo formulamos la situaciones de aprendizaje, que son elementos fundamentales para la formulación de las unidades didácticas, seguidamente pasamos a formular las experiencias de aprendizajes, y las



actividades de aprendizaje dentro del marco de un enfoque intercultural e inclusivo, en este nivel es necesario discernir la concepción de los aspectos sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes con los que los docentes trabajan en forma permanente, en ese contexto también es necesario dominio de los contenidos disciplinares, pedagógicas y didácticas, así como es necesario saber seleccionar los diversos recursos y medios, materiales educativos, como también es necesario conocer sobre las estrategias metodológicas y de aprendizaje, finalmente es necesario conocer sobre el sistema de evaluación para el aprendizaje y del aprendizaje, también comprende los fundamentos del proceso de aprendizaje y la forma como los estudiantes pueden desarrollar diversas estrategias de aprendizaje que permitan desarrollar la competencias necesarias y pertinentes a las demandas del contexto.

Aquí se exhorta que los docentes al estar frente a la tarea de educar y formar generaciones deben aprender a planificar con diligencias y acorde a las demandas de la sociedad actual y acorde a sus necesidades, en consecuencia, los docentes sean las personas que conocer como mediar con sabiduría a los estudiantes saberes y desarrollar en ellos diversas competencias, capacidades y habilidades que requieren para enfrentar los retos de la sociedad actual. Considerando que los estudiantes presentan diversas dificultades y debilidades, cada uno en forma particular presentan diferentes ritmos y estilos de aprendizaje como también distintas características y vivencias socio culturales.

#### **2.2.4.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**



Según MINEDU (2014), cuando hablamos lo referente a la enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes, en la que se analiza diversas estrategias y estilos de aprendizaje, que dichos aprendizajes se desarrolla mediante las sesiones de aprendizaje, como también aquí se lleva a los estudiantes a un espacio de reflexión acerca del desenlace de aprendizaje, a través de ésta reflexión se lleva a cabo toma de conciencia sobre diversas debilidades y potencialidades, la toma de decisiones es partir de haber constatado los avances y resultados de los aprendizajes, en esta instancia se revisa y se modifica acorde a las demandas y prioridades de los estudiantes, los procesos de aprendizajes y como las competencias que se debe desarrollar en cada uno de ellos, los resultados indican un alto nivel de satisfacción entre los estudiantes participantes en el programa de tutoría. Aquí es necesario distinguir los elementos fundamentales que implican en el desenlace de enseñanza aprendizaje, como son el docente, los estudiantes, las competencias y las variables que se refieren al ambiente, que en ella se reconoce el ambiente físico, los medios y recursos didácticos y el clima de aula, cada uno de estos elementos señalados influyen en mayor y menor grado en el desenlace de enseñanza aprendizaje y como también depende de la forma como se relaciona en un determinado contexto.

En ese contexto aquí es necesario analizar lo referente a la conducción y mediación del docente a los estudiantes, a ese proceso de enseñanza-aprendizaje enmarcado en un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todo su contexto y dimensión. Es preciso referimos a las estrategias y recursos que utiliza el docente para generar un clima de aula favorable para generar aprendizajes significativos, como también se refiere al conocimiento y



manejo de los contenidos disciplinares que un docente debe tener, a las estrategias que utiliza para desarrollar la motivación en forma permanente a los estudiantes, también al uso de las diversas estrategias metodológicas y didácticas que se aplican para favorecer el aprendizaje de los estudiantes, como también al desenlace de evaluación del y para el aprendizaje, que en ella se incluye la determinación de los criterios e instrumentos de evaluación que facilitan el alcance de las competencias, así como en esta etapa se identifican los desafíos y los problemas de aprendizajes y en suma todas las debilidades en el desenlace de enseñanza y aprendizaje, los cuales sirven para plantear las mejoras necesarias en el aprendizaje.

#### **2.2.4.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Según MINEDU (2014) esta dimensión comprende un análisis de la colaboración de los PFFF. y la comunidad en la gestión de la escuela, esta participación cuando es comprometida y con plena identidad con la educación de sus hijos, desde ésta perspectiva democrática se configura como uno de los elementos fundamentales que intervienen en el avance de enseñanza aprendizaje. Para ello es muy importante reforzar y consolidar en una comunicación efectiva, de los diversos actores en el contexto de la comunidad educativa, es decir para que haya participación efectiva debe establecerse una buena comunicación que pueda dar espacio a una participación activa y efectiva, dicha participación hace posible que los objetivos y metas institucionales se logren de acuerdo como está descrito en la visión y la misión del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución a la creación de un clima institucional positivo. Esto abarca la valoración y el respeto hacia la



comunidad y sus características, así como la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Olson, D., McCubbin, H., Barnes, A., Muxen, M., & Wilson, M. (1989), sostienen que la etapa de la niñez hasta que muere se realiza un proceso de formación, es decir a largo de la vida seguimos aprendiendo en la vida, esto significa que es necesario continuar seguir estudiando o bien cuidar de su generación para que puedan asegurar su preparación, en ese sentido es necesario hacer un análisis referente al proceso de formación en forma integral de los estudiantes, y para asegurar que dichos estudiantes puedan desarrollar las competencias necesarias en todas las áreas curriculares, es necesario conocer el grado de colaboración de los padres de familia, asimismo es preciso deslindar referente a los diversos factores que intervienen en dicho proceso, fundamentalmente sobre la colaboración activa de los padres de familia, en este avance también existen otros factores que están relacionadas al comportamiento humano y a la práctica cotidiana de cada uno de ellos, de este modo disminuye el nivel de participación de los padres en el desenlace de formación de sus hijos.

#### **2.2.4.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Según MINEDU (2014) Esta dimensión se refiere al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, esto comprende la preparación y desarrollo de las competencias de un docentes, cuando ellos han encontrado autonomía en el desarrollo de las competencias profesionales, en esta línea los profesionales en educación propician el desarrollo de la profesionalización docente, además han logrado comprender sobre la necesidad de trabajar en equipo para compartir sus experiencias y reflexionar sobre la necesidad de



aprendizaje, en ese sentido existe la necesidad de instituir los grupos de interaprendizaje, esto les permitirá interactuar y analizar las debilidades y las fortalezas que uno presenta al desarrollar un proceso de mediación de aprendizajes, además durante su proceso de formación adquieren mayor dominio e identidad con el ejercicio de la carrera docente.

Según Domingo Segovia, Jesús (2005). Nos dice que en las últimas décadas la formación y desarrollo profesional ha tenido un avance expectante, toda vez que los docentes están en esa búsqueda de consolidar su formación, toda vez que la sociedad actual requiere y demanda, además en este campo ha contribuido inmensamente la investigación, quien dio lugar a descubrir dicha necesidad de formación acorde a las demandas sociales, esto ha ocurrido especialmente en la época de la pandemia, donde el docente se vio en la necesidad de reaprender y aprender de nuevo los saberes que los requería con urgencia para seguir vigente en el sistema educativo actual, ahora han aparecido otras necesidades que motivan a los docentes a seguir aprendiendo en cada una las materias o áreas curriculares que le toca mediar a sus dicentes.

La necesidad crece cada vez, conforme tomen decisiones de mejora, los docentes van fortalecimiento sus competencias profesionales, con ello van determinado los saberes, los procedimientos, perspectivas, enfoques, intereses y hasta teorías, que van describiendo cada vez con mayor acierto y profundidad los temas y las competencias sean más relevantes en el ámbito del sistema educativo, conforme van descubriendo las oportunidades de desarrollo de dichas competencias, y desde este enfoque teórico, metodológico y estratégicos se deben orientar los aprendizajes en el proceso formativo, para ello como un recurso y un medio adecuado es la formación de los círculos de



inter aprendizaje, que crean espacios de interacción y de intercambio de saberes y experiencias que dan lugar a las mejoras en la práctica pedagógica en aula.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Clima institucional**

Según MINEDU (2017) nos indica que se refiere a un conjunto de interacciones e relaciones interpersonales que comprende la vida escolar. Dicho clima es producto de dichas interacciones, que entre todos los miembros de la comunidad escolar han generado y generan día a día, a través de la participación activa de sus miembros. En ese sentido clima institucional es fruto del trabajo en conjunto de cada uno de sus miembros, que comprende también el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales, que, a través de estas acciones, fomenta el avance y cumplimiento de los planes u objetivos establecidos en la organización.

### **2.3.2. Clima organizacional**

Según Segredo Pérez, Alina María. (2013). Nos indica que el clima organizacional se refiere al ambiente que es favorable para implementar un sistema de organización, en la que se encuentran sus miembros, quienes promueven y perciben el clima en dicho ambiente, de acuerdo a sus percepciones favorecerá para mejorar o reducir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Que dicha percepción que tienen sus miembros llamada comunidad educativa, puede ser favorable o desfavorable los cuáles apoyan de manera positiva o negativa en la organización y los mismos influyen sobre en la estructura organizativa, aquí a parecen los factores



internos o externos en dichas actuaciones como facilitadores o entorpecedores del logro de la calidad de los objetivos de la organización.

### **2.3.3. Clima laboral**

Méndez Álvarez (2006) nos dice que es el ambiente característico de la organización escolar, generado y percibido por la comunidad educativa, en función de las condiciones presentes en los procesos de interacción social y comunicacional, dentro del marco de una estructura organizacional, con los que cuenta cada entidad, además cada uno de ellos expresa de acuerdo a sus fines, variables, objetivos, motivaciones, liderazgo, toma de decisiones y desarrollo social que han emprendido, en dicho contexto se lleva a su creencia, percepción y grado de participación y expresión de determinadas actitudes y comportamientos.

### **2.3.4. Cultura escolar**

Según MINEDU (2017) nos dice que la cultura es una construcción social dentro del contexto escolar, que vienen a constituirse como costumbres, actitudes, formas de actuar y enfrentar retos y desafíos, prácticas culturales que expresan su identidad institucional entre otras formas de actuar se constituye en la cultura escolar, además éstas líneas dan sentido al clima y convivencia escolar. Este concepto tiene como antecedentes a la cultura organizacional propia del entorno laboral. Como se ha señalado el clima organizacional da origen a una cultura o forma de organizarse, pues en una escuela sus miembros asumen o definen sus particularidades que los diferencia de las demás organizaciones, dichas particularidades lo caracteriza y lo constituye en una cultura escolar único, en ese sentido la cultura escolar puede ser concebida como los patrones de significados transmitidos de generación en generación



históricamente y que incluyen las normas, los valores, principios, las creencias, las tradiciones y los lemas.

### **2.3.5. Clima escolar**

Según MINEDU (2017) el clima escolar es un término que se utiliza en educación para definir sobre la eficacia escolar. Desde ésta perspectiva podemos mencionar que clima se genera en el aula para asegurar aprendizajes significativos en el aula, en diversos estudios la asociación a diversos factores que favorecen los aprendizajes de los estudiantes. Nos dice que es de suma importancia el clima escolar para apoyar los aprendizajes en todas las áreas curriculares, con la finalidad de asegurar un rendimiento académico óptimo.

### **2.3.6. Convivencia escolar**

Según MINEDU (2017) nos indica que la convivencia escolar, se construye o se genera a través de las relaciones e interacciones que se producen en contexto de la convivencia escolar, tomando que dichas relaciones tienen que tener orientación de crear confianza y seguridad en la que todos y todas participan democráticamente, en ella la comunicación eficaz, oportuna, precisa es importante, además de otros valores inherentes como el respeto, responsabilidad, solidaridad, justicia entre otros valores y principios fundamentales, que los mismos son propuestas y practicadas por toda la comunidad educativa. También podemos indicar que es un concepto propiamente pedagógico que valora el enfoque formativo, preventivo y regulador que se puede destacar en las relaciones interpersonales en la escuela. Además, la convivencia escolar incluye trasciende en la formación de los estudiantes, así como la disciplina escolar que debe ser orientadas a partir de las normas de convivencia.



### **2.3.7. Desempeño docente.**

MINEDU (2014) Cuando hablamos del desempeño docente, es cuando se afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano, es decir allí refleja su dominio y conocimiento en la gestión de tácticas metodológicas, uso de recursos y medios didácticos, así como en el conocimiento disciplinar, entre otras capacidades y habilidades docentes necesarias para desempeñarse eficazmente en la práctica educativa, sobre dicha práctica también debemos aprender a reflexionar y desde práctica social, para reflejar mayor desempeño docente se toman decisiones, se apropia críticamente sobre diversos conocimientos, saberes, los cuales sean desarrollado como son las habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes.

### **2.3.8. Evaluación docente**

Romao (2019) nos indica que la interacción, solidaridad, colaboración y son aquellos elementos fundamentales para efectuar una evaluación y aplicación de un proceso de evaluación, con la finalidad de evidenciar el grado de desempeño docente, además en ese proceso se conoce el nivel de dominio de las competencias pedagógicas, didácticas, sociales y digitales que el docente posee, para ejecutar y efectuar su práctica pedagógica y asegurar con ello un nivel de aprendizaje significativo. La evaluación del desempeño docente está vinculada con el progreso de las competencias profesionales.



## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

En la indagación se ha aplicado el método científico en el proceso de investigación científico, Fernández, Hernández y Batista (2014) considerando que el método científico orienta los procedimientos de la investigación, iniciando con la observación, problematización, formulación de las hipótesis, la experimentación, comprobación de cada una hipótesis planteada y la formulación de las conclusiones, análisis y discusión de los resultantes, y la difusión de los resultados, dichos pasos se desarrollan bajo el enfoque de la metodología de indagación científica. Además, el método científico es una metodología para obtener nuevos conocimientos, en este campo es muy valioso hacer un aporte a la comunidad científica y efectuar un análisis desde un punto de vista teórico y aplicativo. Además, en el presentó trabajo se aplicado el método inductivo deductivo.

#### 3.2 TIPO DE NVESTIGACIÓN

La indagación es de tipo descriptico correlacional, que ha permitido asociar dos variables categóricas ordinales, para determinar el coeficiente de

correlación a través de un estadígrafo, es descriptivo por que se analiza los hechos a partir de la información que se recogió en el contexto de un solo tiempo, además busca analizar a partir de la determinación del grado del vínculo entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

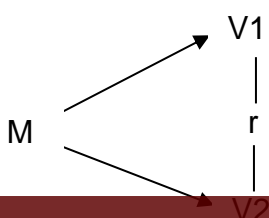
### 3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En esta indagación se ha determinado el nivel de investigación que fue básica, esta definición es de acuerdo a la naturaleza o profundidad con los que se trató el proceso investigativo, en ese contexto la investigación tiene el propósito de analizar teóricamente a partir de fuentes bibliográficas, además según su diseño se producirá conocimiento teórico que servirá como aporte a la comunidad científica. De acuerdo al nivel de investigación se formularon diversas estrategias para llevar a cabo el proceso investigativo. (Valderrama, S. 2013).

### 3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la indagación que se utilizó es el diseño no experimental, de corte Transversal, que esto nos indica que la información se recoge en el contexto de un solo tiempo, en una sola muestra, se caracteriza este tipo de estudio por que se trabaja a través de un enfoque cuantitativo y en algunos casos cualitativo, y en la mayoría de veces el enfoque mixto. según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:





Donde:

M = Muestra de estudio

V1 = Clima institucional.

V2 = Desempeño docente

r = Relación entre ambas variables.

### 3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.

#### 3.5.1 Población

Según Chávez (1994), la determinación de la población es definida según los propósitos de la investigación, que de ella se define una muestra, para homogenizar la selección de la población es necesario establecer algunos criterios de exclusión e inclusión que ayuda determinar y distinguir cada uno de los elementos.

Muñoz Razo (1998) define la muestra como “un instrumento que implica la recolección de datos de todas las unidades del universo en relación con las cuestiones objeto del censo” (p. 68). La población estuvo constituida por 70 profesionales en educación entre docentes y el director de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Cápac de la ciudad de Juliaca. De ésta población se ha efectuado la selección de la muestra, a través de procedimientos no probabilístico de carácter censal, a criterio del investigador. A continuación, presentamos la tabla referente a la población de estudio:

**Tabla 2**

*Población de estudio seleccionada en la Institución Educativa N° 70547 Manco  
Cápac - Juliaca*

I.E.P. N° 70547 -Manco Cápac - Juliaca	fi	%
Director	2	3
Docentes	64	91
Docentes de educación física	2	3
Docentes de aula innovación	2	3
Total	70	100

Nota: CAP de la IEP N° 70547 Manco Cápac - Juliaca.

### 3.5.2 Muestra

La muestra que se ha seleccionado para efectuar el estudio, para ello se ha aplicado un sistema de muestreo no probabilístico, es decir censal o a criterio del investigador, tomando en cuenta que la población para el estudio es bastante pequeña, por lo tanto, se tomará como población muestra, o toda la población constituirá como muestra para el estudio. En ese contexto como muestra será la misma cantidad que se ha considerado en la población, que es 70 docentes, entre docentes y directivos.

## 3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### 3.6.1 Técnicas

Como técnica empleada en la realización del presente estudio se utilizó la encuesta, que es ampliamente conocida y utilizada en diversas investigaciones, ya que le permite obtener y laborar datos con mayor rapidez y eficaz, por otra parte, también se ha aplicado la observación como técnica, ya que con ésta técnica inicia el proceso de investigación.

### 3.6.2 Instrumentos



La determinación de los instrumentos se ha efectuado en base a los propósitos de la investigación, según esta intencionalidad se formuló un cuestionario para cada una de las variables, para la variable que se refiere al Clima institucional, dicho instrumento cuenta con cuatro dimensiones, el primero de ellos se refiere a la comunicación que presenta cinco ítems, otra dimensión referencia a la motivación, con seis ítems, en la tercera dimensión contiene sobre la confianza con cuatro ítems, y la cuarta dimensión hace mención sobre la participación que cuenta con cinco ítems, todo el instrumento se ha evaluado en el marco de la siguiente escala: Nunca (1), pocas veces (2), Muchas veces (3), Siempre (4). El tiempo de aplicación del presente instrumento es de veinte minutos. La segunda variable se refiere al desempeño docente, para recoger los datos se ha formulado un cuestionario con cuatro dimensiones, el primero de ellos hace referencia a la planificación y programación curricular para desarrollar aprendizajes, en este punto se refiere también se refiere al avance de enseñanza, que el mismo cuenta con diez ítems, por otro lado, en tercer lugar hace referencia a la participación de los padres de familia en el desenlace educativo, que el mismo cuenta con cuatro ítems, finalmente en dicho instrumento hace mención a la preparación que sume el docente para desarrollar sus competencias profesionales y este cuenta con cinco ítems, y todo el instrumento se evalúa bajo la siguiente escala: 1 = Inicio, 2= En Proceso, 3= Logro Previsto 4= Logro Destacado. El tiempo de aplicación del instrumento es de veinte minutos.



### 3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

#### 3.7.1 Validez y confiabilidad de los instrumentos

Cuando nos referimos al grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de indagación que se ha expuesto y los hemos aplicado para recoger la información para ambas variables. Para evaluar la validez y confiabilidad de los cuestionarios, se ha establecido diversos criterios y una escala para evaluar la validez, además consideramos que es fundamental con la finalidad de garantizar que los instrumentos de recopilación de datos, recojan datos en estado natural, y confiables consistentes y precisos a la hora de obtener la información, que los mismos se ha derivado para un análisis correspondiente en ambas variables.

Aquí se refiere a la fiabilidad de los instrumentos formulados para cada una de las variables, se ha seleccionado tres profesionales en educación conocedores de investigación, en calidad de jueces, quienes tuvieron la misión de evaluar cada uno de los instrumentos a partir de una ficha formulada para tal fin, que en dicha ficha de evaluación se han establecido criterios específicos que se refiere a: Pertinencia, aquí los ítems corresponden al concepto teórico formulado, otro criterio es la relevancia en la que se evalúa en cada uno de ítems, y finalmente otro criterio es claridad, esto se refiere que todo el instrumento debe expresar con la mayor claridad en cada una las preguntas, bajo estos criterios se ha evaluado cada uno de los instrumentos. Dichos resultados se han sometido a un análisis estadístico como el de alfa de cronbach, en este sentido el nivel de fiabilidad de cada uno de los instrumentos a través del coeficiente de correlación, cuyos resultados exponemos en la siguiente tabla.

**Tabla 3***Confiabilidad de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
Clima institucional	0.833	03
Desempeño docente	0.888	03

Nota: Cuestionarios de las dos variables.

Elaborado: Programa SPSS.

Según los resultados expuestas en la tabla 3 expresa en nivel de fiabilidad de los dos instrumentos, nos permite evidenciar la correlación en cada una de las variables, mediante el alfa de Cronbach, se demuestra que el caso de clima institucional es  $r = 0.833$ , que indica consistencia interna el instrumento, y para el caso de la variable desempeño docente,  $r = 0.888$  también indican que tiene consistencia interna y suficiente, son altamente confiables para recoger información.

### 3.8 DISEÑO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para el procesamiento de la información se ha formulado un diseño de estrategias pertinentes para la prueba de hipótesis, la primera estrategias para procesar la información es recoger información de la manera pertinente y en estado natural sin sesgo alguno de la realidad, una recogida la información se ha formulado base datos en Excel, cuidando que dichos datos sean registradas con sumo cuidado, para realizar el análisis estadístico a través de la prueba de normalidad, que por la cantidad de la muestra se ha seleccionado la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra se puede utilizar para comprobar, esto con el propósito de conocer la distribución de los datos, que estas si son



normales o no. Por ello es de suma importancia el nivel de significatividad después de aplicar la prueba de normalidad, ello nos permite determinar si se va aplicar estadísticos paramétricas y no paramétricas, en ese contexto se ha seleccionado, la aplicación estadística no paramétrica, en este caso para la hipótesis de prueba se aplicó Rdo. Spearman.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 RESULTADOS DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD

##### 4.1.1 Prueba de normalidad

###### Plantear las hipótesis

Ho. En esta hipótesis se ha planteado que los valores comparados son equivalentes. Dependiendo del problema, podrá manifestarse como:

$$H_0 : \mu = \mu_0 \quad \circ \quad H_0 : P = P_0$$

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \quad \circ \quad H_0 : P_1 = P_2$$

Ha. En esta hipótesis se plantea que los valores comparados son diferentes y, por lo tanto, provienen de universos distintos. Dependiendo del problema, esto podría manifestarse como:

$$H_1 : \mu \neq \mu_0 \quad \circ \quad H_1 : P \neq P_0$$

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \quad \circ \quad H_1 : P_1 \neq P_2$$



## Nivel de significancia

Nivel de confianza al 95%

Nivel de significancia (alfa) al 5%

## Prueba de estadística a emplear

Si aplicará la prueba de Kolmogorov Smirnov

## Tabla 4

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov*

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Clima institucional	Desempeño docente
N		70	70
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	66,57	62,20
	Desviación estándar	6,448	6,430
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,112	,136
	Positivo	,112	,136
	Negativo	-,104	-,067
Estadístico de prueba		,112	,136
Sig. asintótica (bilateral)		,002 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>

Nota: a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Para determinar el estadígrafo que permita procesar la información es necesario efectuar aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, a través de ésta prueba de normalidad podemos precisar es el estadígrafo con lo que se va trabajar es paramétrica o no paramétrica, esta decisión se toma de acuerdo al nivel de significatividad asintótica a nivel bilateral, de acuerdo a dichos valores precisamos los procedimientos, en este caso de acuerdo a los datos que hemos

obtenido nos indica que la asignación de los datos es normal, en consecuencia se eligió R de Pearson para procesar la información y con ello comprobar cada una de la hipótesis, siendo este estadígrafo paramétrica.

## 4.2 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.2.1 El clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.

**Tabla 5**

El clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.

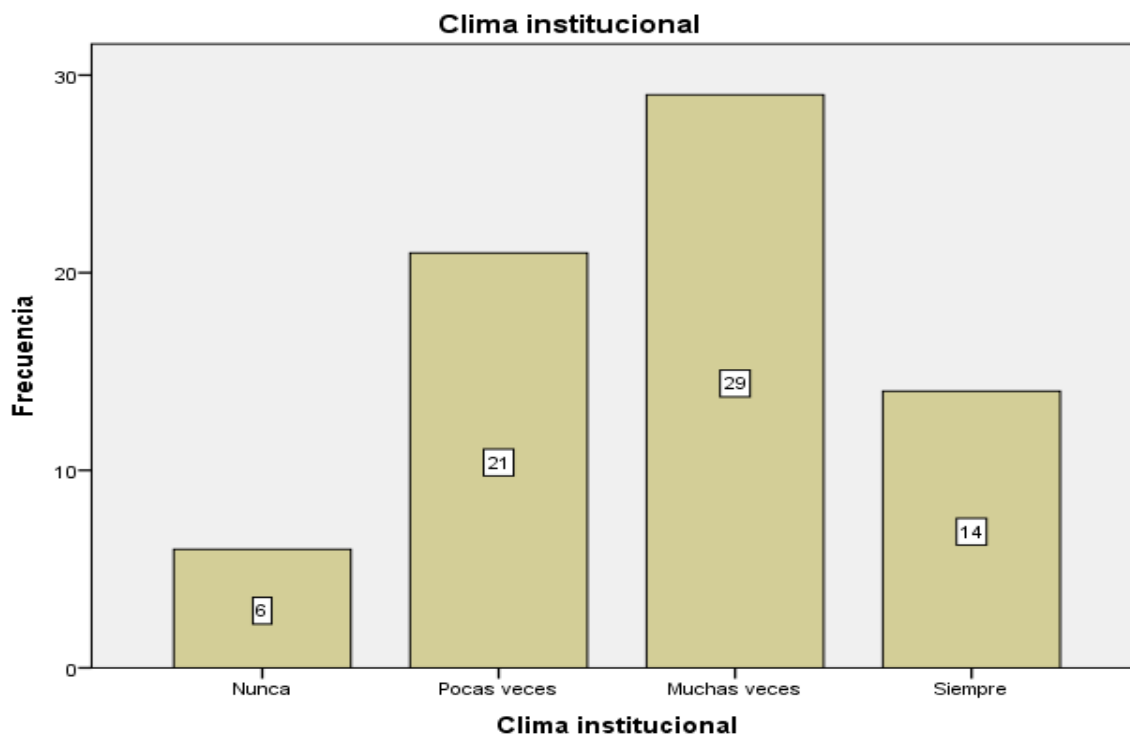
Clima institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	8,6	8,6	8,6
	Pocas veces	21	30,0	30,0	38,6
	Muchas veces	29	41,4	41,4	80,0
	Siempre	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa

Según los resultantes encontrados, se evidencia que el 41% de docentes que laboran en dicha entidad educativa mencionan que, si existe buen clima institucional, sin embargo, el 30 % de docentes también menciona que pocas veces se evidencia buen clima institucional, y el 20 % de docentes nos indican que siempre existe un clima adecuado a nivel institucional, estos datos nos muestran que en forma general a nivel de toda la organización educativa existe un clima favorable para trabajar en armonía y generar aprendizajes significativos, consideramos que el clima institucional es una condición fundamental para trabajar en confianza y genera seguridad.

**Figura 1**

El clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac



#### 4.2.2 Nivel de comunicación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.

**Tabla 6**

Nivel de comunicación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.

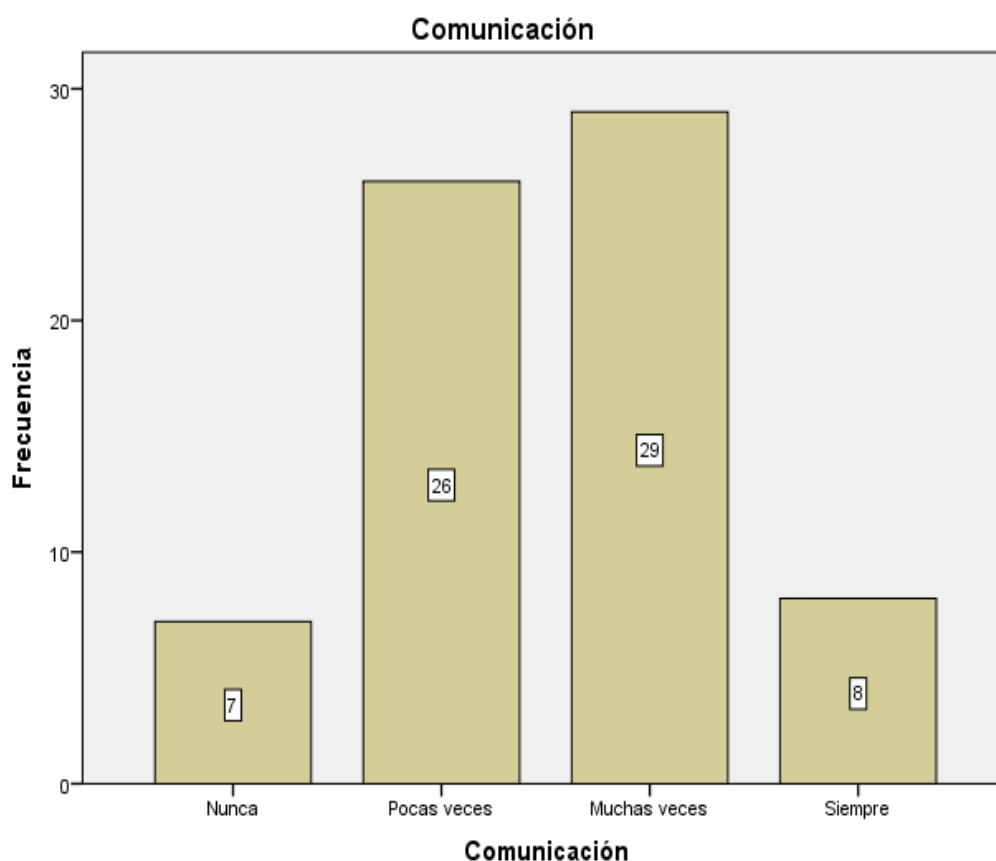
		Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	10,0	10,0	10,0
	Pocas veces	26	37,1	37,1	47,1
	Muchas veces	29	41,4	41,4	88,6
	Siempre	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

De acuerdo a los resultados expuesto en la tabla y en gráfico correspondiente, que en ella encontramos que 41% de docentes indican que muchas veces existe comunicación precisa y oportuna a nivel de la institución educativa, por otra parte, el 37% de los docentes indican que pocas veces se evidencia buena comunicación entre todos los miembros, que comprende entre los directivos y los docentes en la entidad educativa, y el 11% de docentes indican que siempre existe una buena comunicación entre todos los integrantes de la comunidad educativa, esto significa, que la comunicación en la organización indudablemente favorece efectuar una buena gestión escolar a través de la generación de estrategias y canales de comunicación efectivos que propician mayor productividad, calidad en la integración de sus miembros a fin de demostrar mejores resultados y de mayor impacto.

**Figura 2**

Nivel de comunicación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.



#### 4.2.3 Nivel de motivación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.

**Tabla 7**

*Nivel de motivación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac*

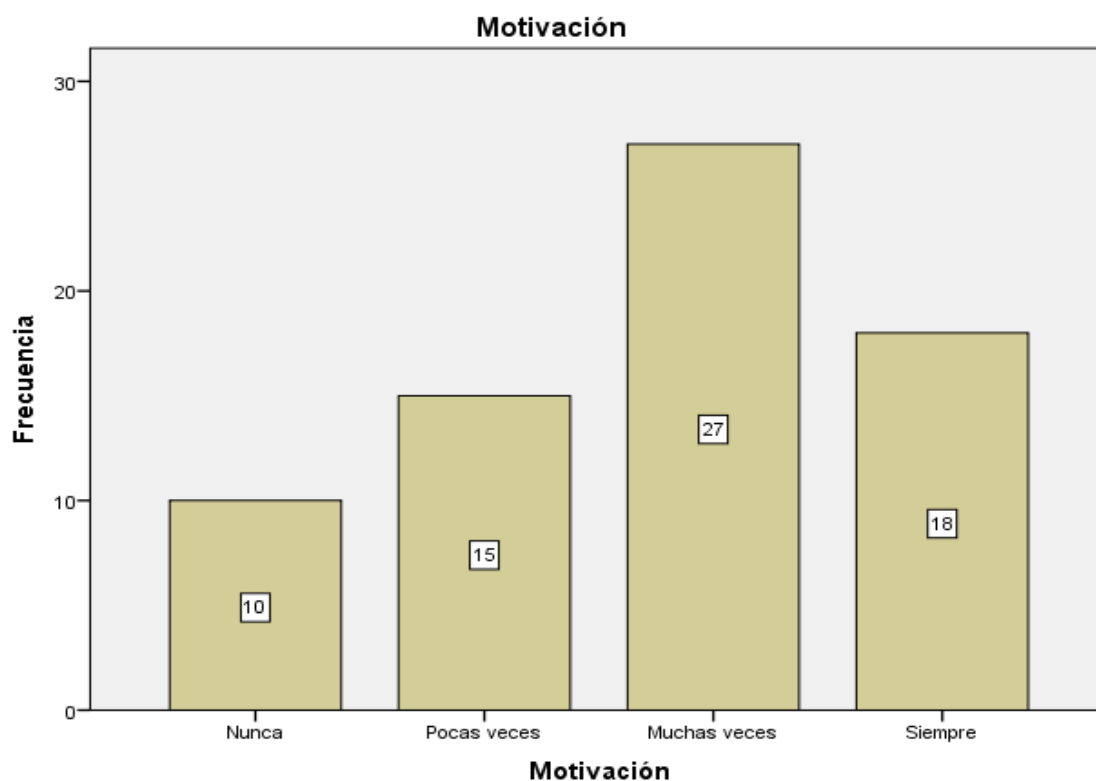
		Motivación		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Nunca	10	14,3	14,3	14,3
	Pocas veces	15	21,4	21,4	35,7
	Muchas veces	27	38,6	38,6	74,3
	Siempre	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

Los resultados de la indagación nos indican en la tabla 7, que el nivel de motivación de los docentes para realizar su trabajo académico, nos dice que el 38 % de docentes mencionan que la motivación es muchas veces, y el 25 % de docentes nos dicen siempre se da motivación en forma permanente, con ello indican que los docentes se encuentran bien motivados para realizar su trabajo académico fundamentalmente en el aula, por otra parte el 21% de docentes nos dicen que muy pocas veces se encuentran los docentes motivados para realizar sus actividades académicas y cumplir otras responsabilidades, de acuerdo a los datos encontrados, los docentes y toda la familia escolar se encuentra motivados para cumplir con su responsabilidad y cumplen con sumo agrado y vocación.

**Figura 3**

Nivel de motivación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac



**4.2.4 Nivel de confianza para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.**

**Tabla 8**

*Nivel de confianza para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.*

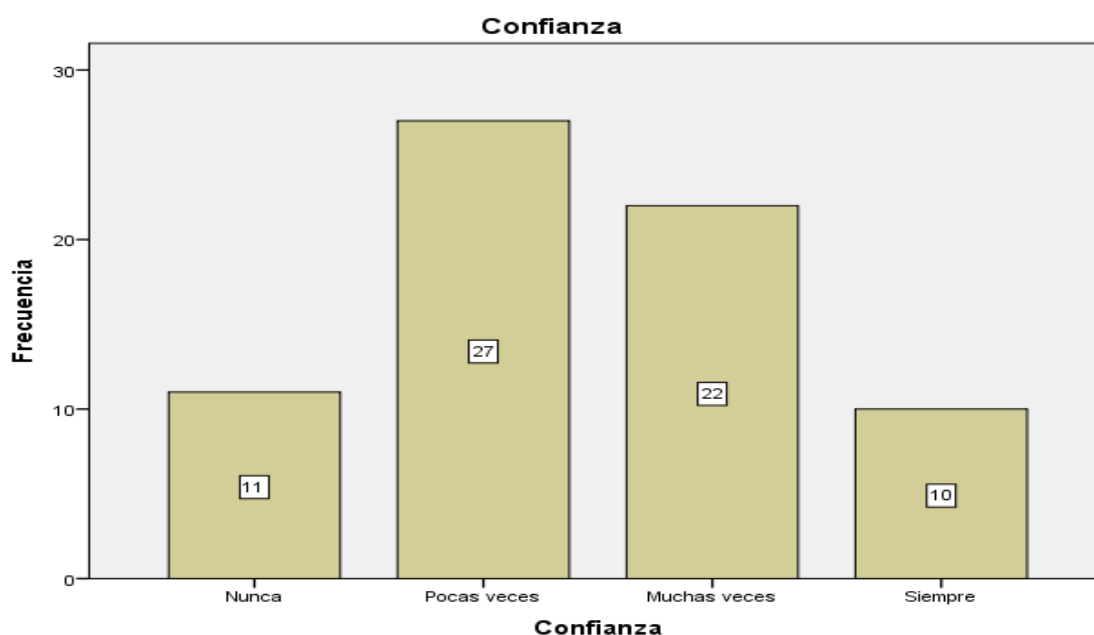
		Confianza			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	15,7	15,7	15,7
	Pocas veces	27	38,6	38,6	54,3
	Muchas veces	22	31,4	31,4	85,7
	Siempre	10	14,3	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

La confianza es una de las cualidades muy importantes dentro de una organización, cuando hay confianza entre las personas que trabajan en una entidad, permite que haya mayor compromiso y los resultados son más óptimos. Sin embargo, en la investigación los resultados nos indican que el 38% de docentes tienen confianza pocas veces, y 31% de profesores indican que muchas veces existe confianza de uno al otro, el 15% dicen que nunca hay confianza entre sus miembros de la comunidad educativa. Estos datos indican que existe confianza, pero no en el nivel que se requiere para que haya mayor integración e interacción entre sus miembros, ese fenómeno nos tan favorable para emprender trabajos con gran responsabilidad, por lo que se requiere trabajar en esta dimensión para lograr las metas en la gestión escolar, fundamentalmente para elevar el nivel de desempeño docente.

**Figura 4**

Nivel de confianza para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac



#### 4.2.5 Nivel de participación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.

**Tabla 9**

Nivel de participación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.

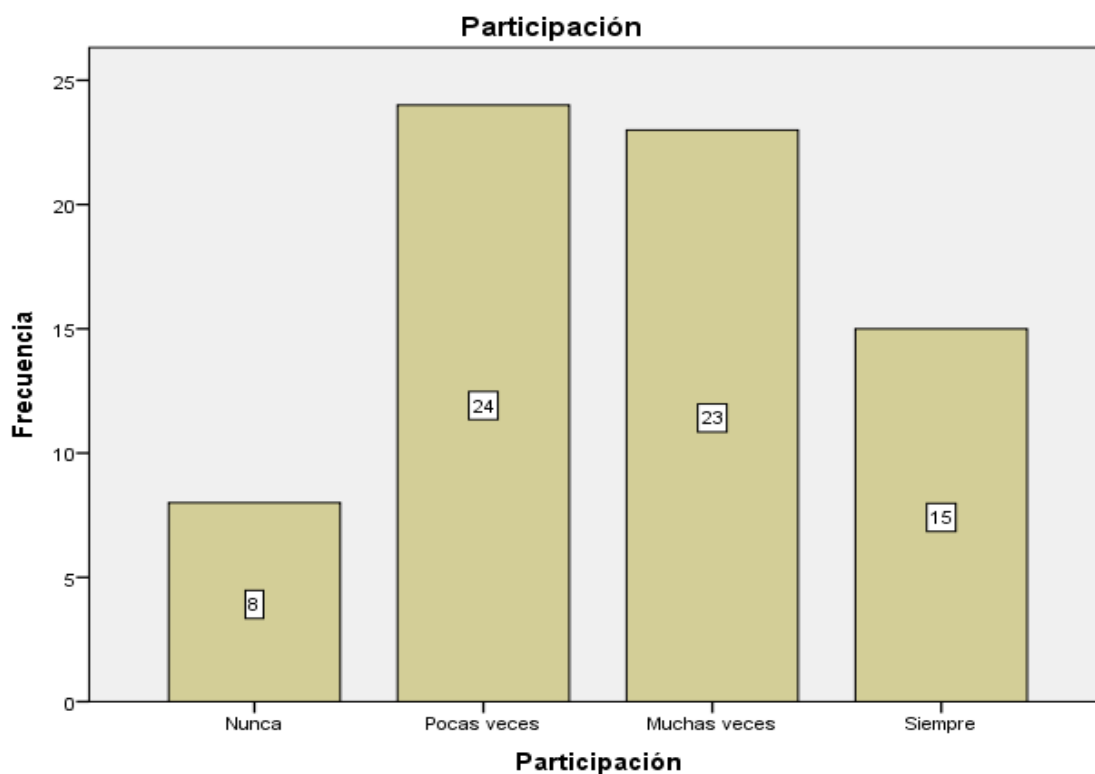
		Participación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	11,4	11,4	11,4
	Pocas veces	24	34,3	34,3	45,7
	Muchas veces	23	32,9	32,9	78,6
	Siempre	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

Los resultantes evidencian que el 34% de los profesores indican que el grado de participación de los docentes pocas veces en la institución educativa en forma comprometida con plena identidad, aunque casi en el mismo nivel nos indican que el 33 % de docentes dicen que el grado de colaboración es muchas veces con plena identidad en todas las actividades que cumplen la institución educativa, por otra parte otros docentes indican que el nivel de participación de los docentes en un 21% es siempre, en todas las actividades que realiza la entidad, con la finalidad de cumplir las metas y los objetivos instituciones, en suma diríamos que el nivel de participación de los docentes es muchas veces con compromiso e identidad a fin de cumplir con las metas y objetivos institucionales, además se evidencia que existe mayor compromiso las misión y visión institucional.

**Figura 5**

Nivel de participación para favorecer el clima institucional que presenta la Institución Educativa N° 70547 Manco Cápac.



**4.2.6 Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.**

**Tabla 10**

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac

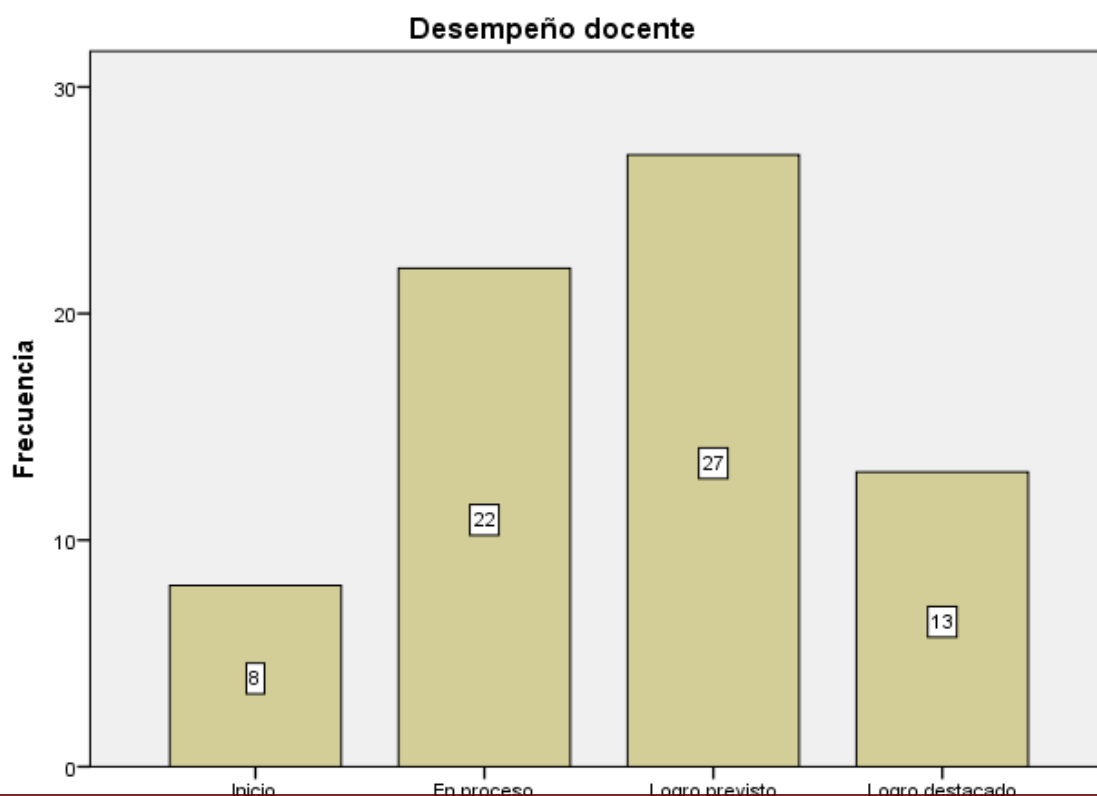
		Desempeño docente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	8	11,4	11,4	11,4
	En proceso	22	31,4	31,4	42,9
	Logro previsto	27	38,6	38,6	81,4
	Logro destacado	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

Los resultantes de la indagación evidencian que el grado de desempeño docente se da el grado de logro previsto con un 39%, esto significa que los docentes de la institución educativa vienen desarrollando buena gestión académica frente a los estudiantes; aunque el 31% de docente nos indican que el grado de desempeño docente se encuentra en el grado de avance, esto significa que no todos han logrado el nivel deseado; por otra parte el 19% de docentes nos dicen que el nivel alcanzado en el desempeño docente se encuentra en el nivel logro destacado, esto significa que éstos docentes se han destacado en demostrar un buen grado y aceptable por la sociedad, fundamentalmente por los padres y educandos quienes son los directos beneficiarios, en suma diríamos que han logrado un nivel aceptable en su desempeño docente.

**Figura 6**

Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac



#### 4.2.7 Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.

**Tabla N° 11**

Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac

##### Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inicio	12	17,1	17,1	17,1
En proceso	24	34,3	34,3	51,4
Logro previsto	23	32,9	32,9	84,3
Logro destacado	11	15,7	15,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

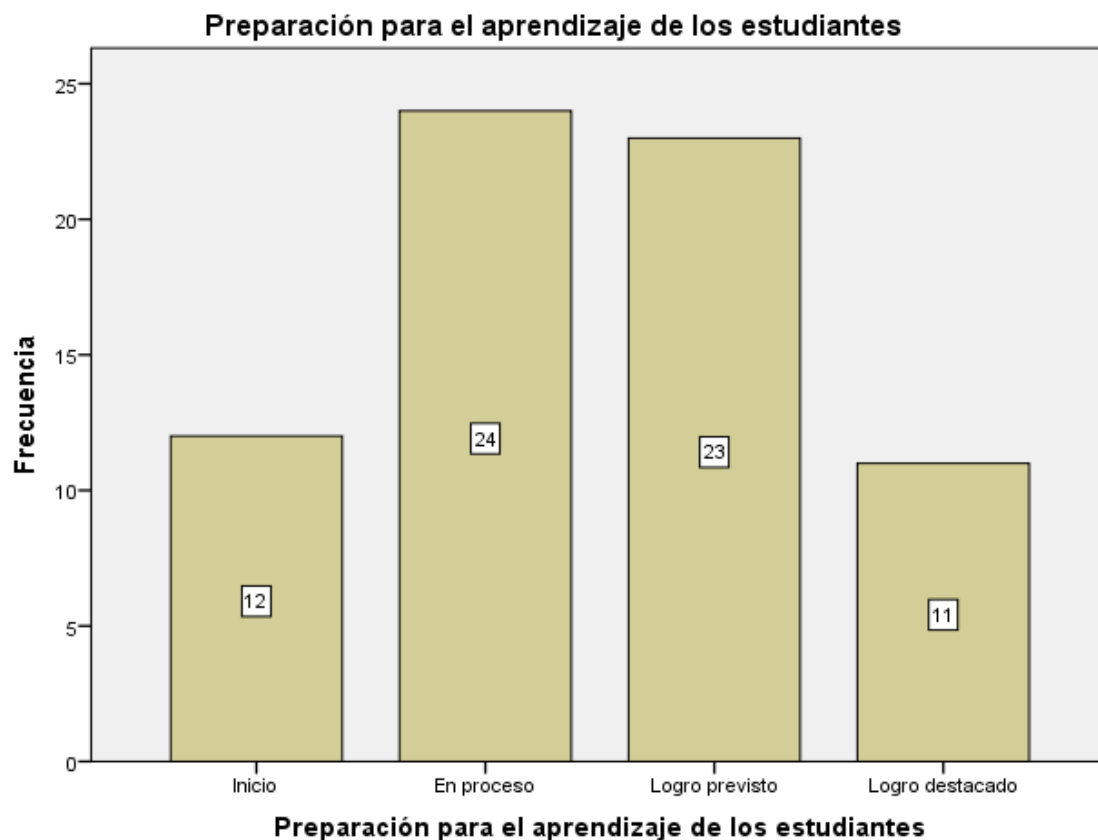
Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

Según los resultados presentados en la indagación nos indican que 34 % de docentes de la institución educativa, preparan el aprendizaje de los estudiantes en el nivel de proceso, por otro lado, el 33% de docentes planifican el avance de enseñanza aprendizaje en el grado de logro previsto, asimismo en estos resultados nos indica que 17 % de docentes nos dicen que todavía no logran tener dominio y conocimientos de la planificación curricular de manera óptima, sin embargo el 16% de docentes han logrado tener conocimientos y dominio en la planificación curricular y organización de los aprendizajes de los estudiantes, dichos resultantes nos indican que la mayoría si han logrado estas competencias profesionales de planificar el aprendizaje de los estudiantes en el

nivel aceptable, esto redundará en beneficios de los estudiantes quienes son los beneficiarios directos.

**Figura 7**

Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac



#### 4.2.8 Nivel de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.

**Tabla 12**

Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac

**Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inicio	5	7,1	7,1	7,1
En proceso	22	31,4	31,4	38,6
Logro previsto	27	38,6	38,6	77,1
Logro destacado	16	22,9	22,9	100,0

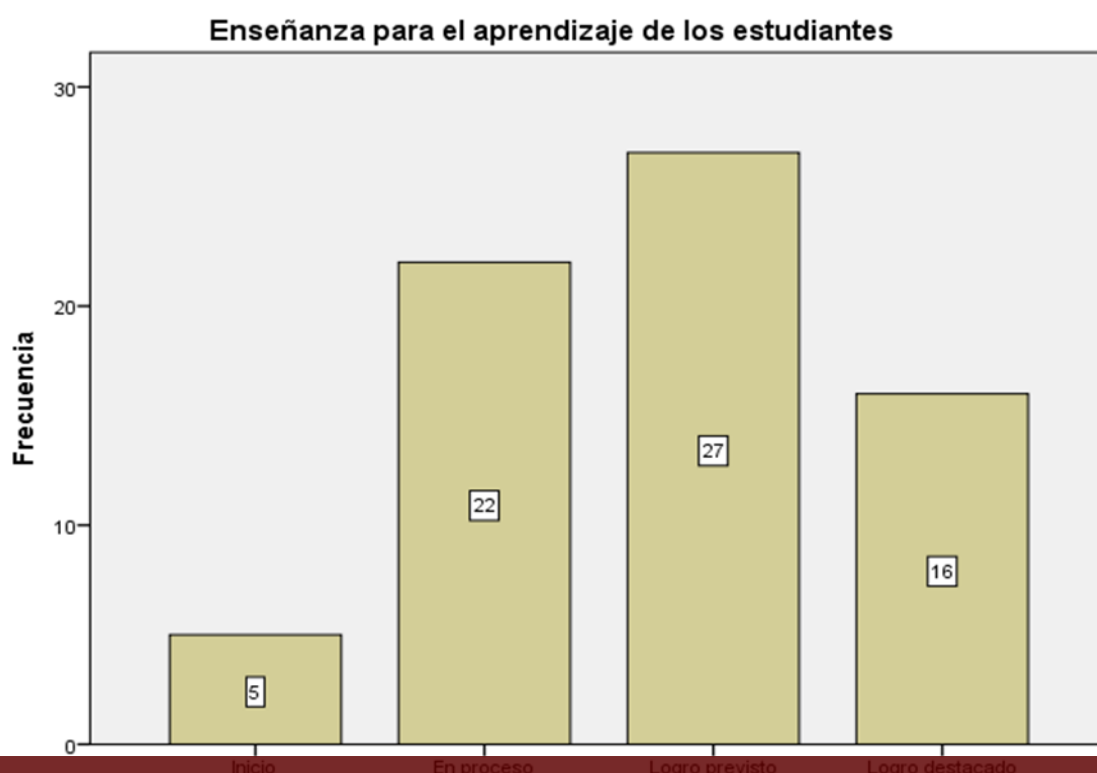
Total	70	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

A partir de los resultados de la investigación podemos mencionar que el 39% de los docentes de nivel de educación primaria de ésta importante IIEE que se encuentra en el seno de gran centro comercial, a partir de dichos resultados podemos evidenciar que se encuentra en el nivel de logro previsto en el proceso de aprendizaje, en la aplicación de las estrategias metodológica, en medios recursos educativos, entre otras competencias que abarca esta dimensión, y el 31% de los profesores indican el grado proceso en la enseñanza para el aprendizaje, por otro lado el 23 % de docentes indican que si han logrado el logro destacado en la enseñanza para el aprendizaje, que comprende diversas competencias profesionales que están relacionadas al proceso de enseñanza aprendizaje.

### Figura 8

Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.



#### 4.2.9 Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.

**Tabla 13**

Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicio	8	11,4	11,4	11,4
	En proceso	25	35,7	35,7	47,1
	Logro previsto	18	25,7	25,7	72,9
	Logro destacado	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

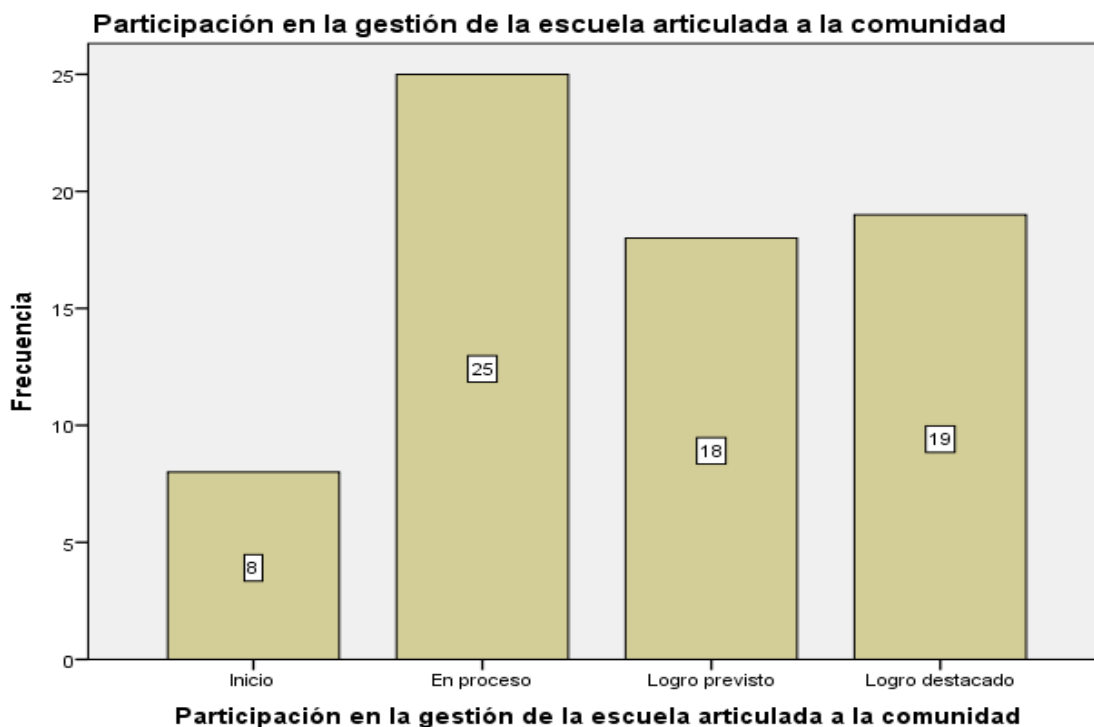
Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

En los resultantes se da que el 36 % de los maestros precisan que la colaboración de los padres de familia se encuentra en el nivel de avance, es decir existe muy poca participación en el avance de las competencias de sus hijos, en consecuencia existe un descuido y despreocupación por parte de unos elementos fundamentales del proceso educativo, por otra parte el 27 % de los docentes opinan que si existen buena colaboración de los padres familia en el avance educativo y el 25 % de docentes mencionan que el grado de participación se encuentra en el grado logro previsto en la preparación de sus hijos, en suma diríamos que el nivel de participación de los padres de familia es aún débil

aunque con grandes fortaleza que configuran que si están participando de manera activa en el proceso de aprendizaje de los niños y niñas.

**Figura 9**

Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.



#### 4.2.10 Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.

**Tabla 14**

Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac

#### Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Inicio	12	17,1	17,1	17,1
En proceso	21	30,0	30,0	47,1
Logro previsto	24	34,3	34,3	81,4

Logro destacado	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario sobre clima institucional aplicado a los docentes de la institución educativa.

Los resultantes que se da a conocer en la indagación, encontramos que el 34% de los docentes nos dicen que el grado de avance de la profesionalidad y la identidad docente en la IIEE. de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac, se encuentra en logro previsto, y el 30% de docentes nos indican que en el nivel desarrollo profesional se encuentra en proceso, y el 18 % de docentes han logro el nivel de logro destacado en el nivel de avance de la profesionalidad docente e identidad docente, que éste dominio estipula que los docentes deben alcanza, autonomía en su avance de las competencias profesionales, que los mismos son necesarios para lograr un desempeño profesional adecuado en las aulas de nivel de educación primaria.

### Gráfico 10

Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70647 Manco Cápac.





## 4.3 PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

### 4.3.1 Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca.

#### 1. Planteo de las hipótesis:

##### Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Cápac de la ciudad de Juliaca.

##### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Cápac de la ciudad de Juliaca.

#### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% error de margen de error) (95% nivel de confianza)

#### 3. Estadístico de prueba

Por ende los resultantes de la prueba de normalidad, mencionamos que para la hipótesis de prueba se efectúa a través de prueba estadística paramétricas, en una sola muestra. R. Pearson.

#### 4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 15**

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca.

**Correlaciones**

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,844**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,844**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

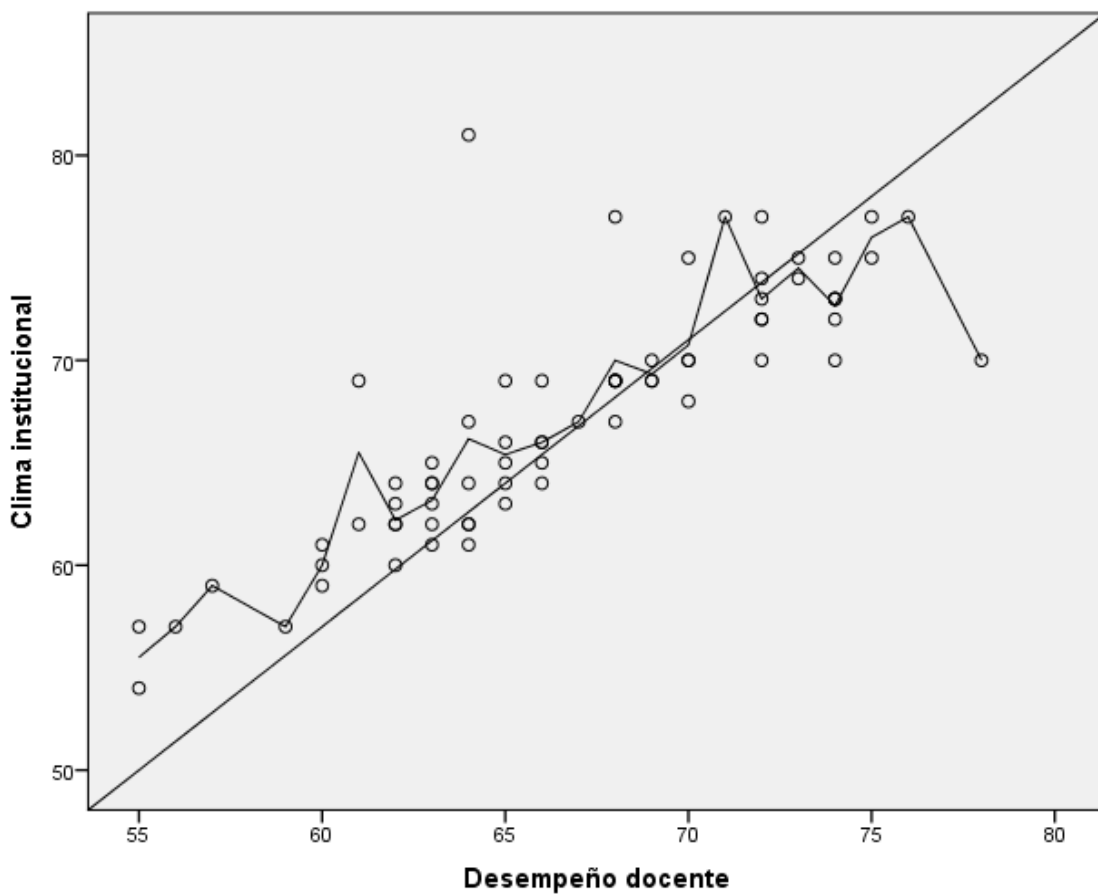
Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultantes que presentamos en la tabla 15, nos indica existencia de asociación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,844$ , entre las dos variables aleatorias cuantitativas. Información que nos da conocer de la intensidad y la dirección de la relación. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa que  $p < 0,05$  significa que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, consideramos que nos movemos en el

terreno de la probabilidad. Siendo que las dos variables son aleatorias cuantitativas se asocian fuertemente entre ellas, por lo que se debe trabajar en la mejora del clima institucional para mejorar el desempeño docente, porque ambas variables se encuentran muy unidas.

**Figura 11**

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Cápac de la ciudad de Juliaca.



#### 4.3.2 Relación entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

##### 1. Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

#### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

#### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% de margen de error) (95% nivel de confianza)

#### 3. Estadístico de prueba

Se determina que la prueba estadística de se efectuará a través de las pruebas paramétricas en una sola muestra a través de R. Pearson.

#### 4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 16**

Relación entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

#### Correlaciones

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,417**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,417**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

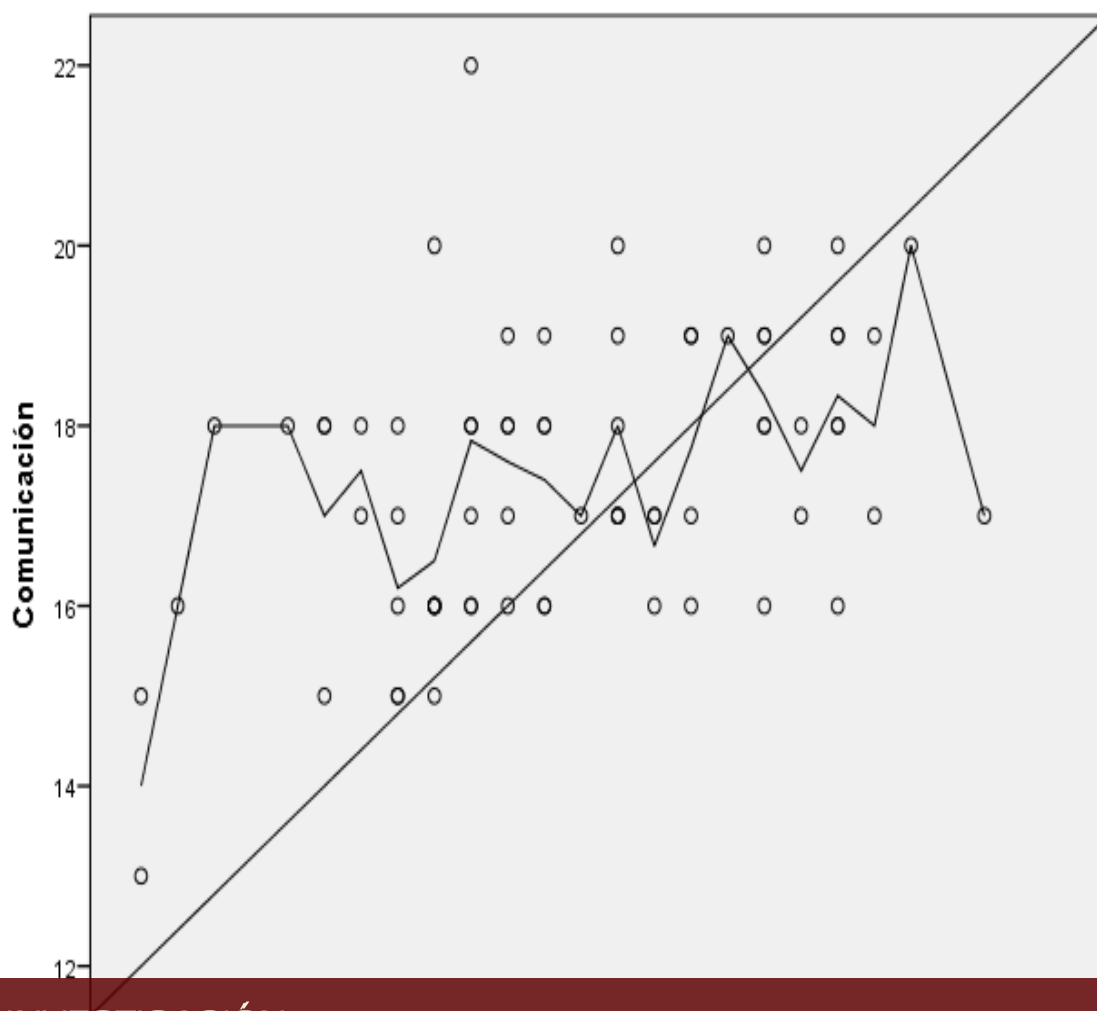
Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados que exponemos en la tabla 16, que nos indica que existe asociación relevante entre la comunicación y el desempeño docente de la IIEE de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca,

con un coeficiente de correlación de  $r = 0,417$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales existe una fuerte asociación que nos da conocer de la intensidad y la dirección de la relación. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa, que  $p < 0,05$  según estos resultados rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, tomando en cuenta la comunicación fluida, coherente, precisa y oportuna que genera un clima institucional, redundando directamente en el grado de desempeño docente en aula en el nivel de educación primaria en dicha institución educativa, porque ambas variables se encuentran muy unidas.

### Figura 12

Relación entre la comunicación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.





### **4.3.3 Relación entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.**

#### **1. Planteo de las hipótesis:**

##### **Hipótesis nula:**

No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

##### **Hipótesis alterna:**

Si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

#### **2. Nivel de significancia**

$\alpha = 0,05$  (5% error) (95% nivel de confianza)

#### **3. Estadístico de prueba**

A través de la prueba de normalidad se ha determinado, el análisis estadístico que se ha efectuado hipótesis de prueba, para el caso bajo dichos resultados se ha definido la prueba estadística en una sola muestra a través de R. Pearson.

#### **4. Cálculo del estadístico de prueba**

**Tabla 17**

Relación entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

**Correlaciones**

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	,768**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,768**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

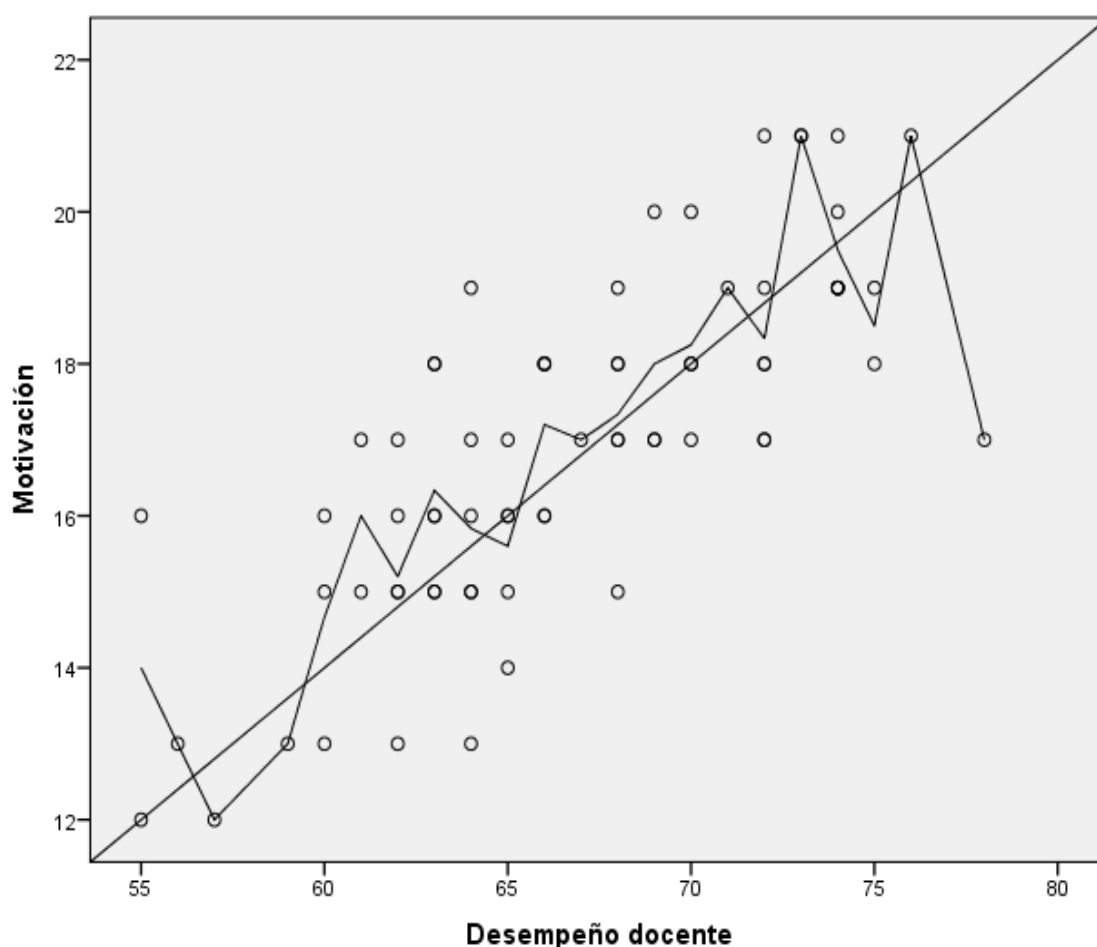
Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultantes que exponemos en la tabla 17, nos evidencian que realmente existe una fuerte asociación entre la motivación y el desempeño docente de la IIEE de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, de acuerdo al coeficiente R. Pearson existe correlación positiva de  $r = 0,768$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa los valores de  $p < 0,05$  son menores a nivel de significancia bilateral, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, tomando en cuenta que es imprescindible la motivación de los directivos hacia los docentes, considerando

que la motivación es factor generador de emociones y dinámicas, para lograr un desempeño docente, en consecuencia es una pieza fundamental para dinamizar un proceso de enseñanza aprendizaje, en consecuencia para un docente es factor motivador y aumenta las probabilidades de un aula feliz conjuntamente con sus alumnos.

**Figura 13**

Relación entre la motivación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.



#### 4.3.4 Relación entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac

##### 1. Planteo de las hipótesis:

Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac

### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

## 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% error) (95% nivel de confianza)

## 3. Estadístico de prueba

Para efectuar procesamiento de la información y el análisis estadístico, para ello se ha efectuado prueba de normalidad y a partir de nivel de significancia se ha definido que la prueba de hipótesis se realizará a través de estadístico paramétricas en una sola muestra a través de R. Pearson.

## 4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 18**

Relación entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac

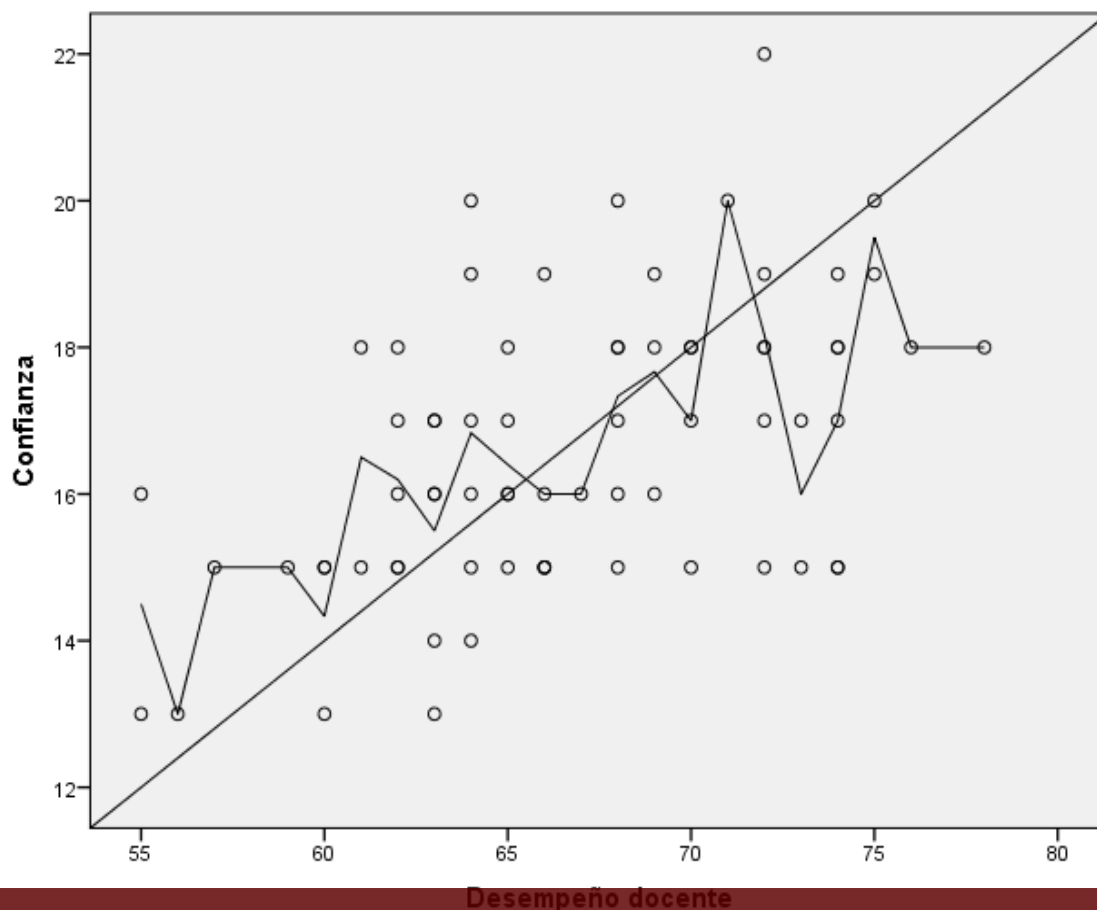
		Correlaciones	
		Confianza	Desempeño docente
Confianza	Correlación de Pearson	1	,512**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,512**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados que exponemos en la tabla 18, nos indica que hay conexión muy significativa entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, de acuerdo al coeficiente R. Pearson existe correlación positiva de  $r=0,512$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 de acuerdo dichos valores expuestos  $p < 0,05$  es menores a nivel de significancia bilateral, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, tomando en cuenta que es imprescindible la confianza de los integrantes de la familia escolar, ello genera una percepción de todos los miembros que existe un buen clima institucional.

### Figura 14

Relación entre la confianza y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac



#### 4.3.5 Relación entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

##### 1. Planteo de las hipótesis:

###### Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac

###### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

##### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% es el margen de error) (95% nivel de confianza)

##### 3. Estadístico de prueba

La determinación de la prueba estadística, es por haberse efectuado la prueba de normalidad, se estipula a través de las pruebas paramétricas resaltando en una sola muestra a través de R. Pearson.

##### 4. Cálculo del estadístico de prueba

#### Tabla 19

Relación entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.

		Correlaciones	
		Participación	Desempeño docente
Participación	Correlación de Pearson	1	,743**

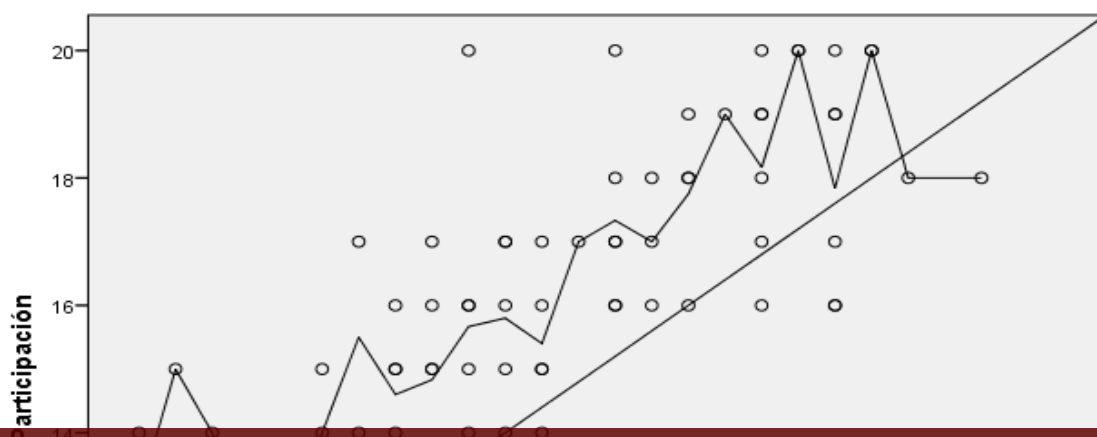
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a los resultados que exponemos en la tabla 18, nos dicen que existe una asociación muy fuerte entre la colaboración y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, de acuerdo al coeficiente R. Pearson existe correlación positiva de  $r = 0,743$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 dicho valor es menor al grado de relevancia a nivel bilateral  $p < 0,05$ , lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, tomando en cuenta que es imprescindible la motivación de los directivos hacia los docentes, La colaboración activa de todos los docentes a nivel de la institución, en todas las actividades genera mayor compromiso e identidad con la actividad académica, como consecuencia favorece el grado de desempeño docente.

### Gráfico 15

Relación entre la participación y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac.





## 4.4 DISCUSION DE LOS RESULTADOS

Los resultantes encontrados en la indagación es pertinente efectuar una discusión académica, en ese contexto es necesario mencionar que en la investigación se ha realizado se ha encontrados importantes hallazgos, los cuales se debe contrastar resultados encontrados en diversas investigaciones como trabajos previos a la investigación, como los que vamos a mencionar con la finalidad de poner en debate referente a la relación entre las dos variables que han sido materia de investigación, siendo que éstas dos variables muy cercanas en ámbito académico, sin embargo, es necesario precisar las coincidencias y cercanías con otros trabajos de investigación que se han realizado.

Según Espinoza, Y. (2021) nos indica que el objetivo de la indagación fue conocer la conexión entre el clima institucional y el desempeño docente, éstas variables son muy similares a la investigación que se ha realizado, en esta investigación 72 docentes que los mismos han seleccionados a través de procedimientos no probabilísticos, a partir de la información que se ha recogido de la realidad tal como se presenta, se efectúa un análisis estadístico, y en ella se evidencia un nivel de correlacional muy alta entre las dos variables categóricas y ordinales, después de la hipótesis de prueba podemos indicar



que esa relación es directa y muy alta, con un coeficiente de  $RS=0.936$  entre las dos variables ya mencionadas, que dichos valores apoyan y confirman nuestros resultados que hemos encontrado en la investigación que hemos realizado, esto nos demuestra que cuanto más es adecuado, óptimo el clima institucional, favorece inmensamente para demostrar un desempeño docente adecuado y pertinente a las demandas y exigencias de los padres de familia y la sociedad actual, por lo tanto es necesario dar la verdadera importancia al clima institucional en todas las organizaciones educativas.

Asimismo, creemos pertinente revisar otro trabajo de investigación que presenta Sulca Huamán, N. (2018), quien nos indica que el estudio tuvo como propósito saber si existía asociación entre clima institucional y desempeño laboral de docentes, en el objetivo ésta investigación es muy similar al estudio que hemos realizado, así como en la metodología utilizada, por ello se tomó como referencia para efectuar la comparación con los resultados encontrados, en ese contexto resaltamos la cantidad de docentes que han participado en el estudio que 43 docentes, que a través de dicha información que se ha recogido najo la colaboración de dichos docentes, se llega a resultados que evidencian que existe una conexión o asociación relevante entre las dos variantes, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de  $0,527^{**}$ , esto indica que la correlación entre las dos categorías es positiva y significativa, en consecuencia se debe fortalecer el clima institucional para mejorar el desempeño docente, para fortalecer dicho clima debe ser un trabajo consensuado y un compromiso de cada uno de los integrantes del sistema educativo.

Por otro lado, de acuerdo a los resultados y conclusiones expuestos, consideramos que generar un clima institucional adecuado pertinente a las



exigencias actuales, dará lugar a una mejora sostenida para elevar la práctica docente en el aula, así como en los resultados que refleje buena productividad, que cause mayor satisfacción, motivación para los docentes que trabajan en la IIEE. En la actualidad varias instituciones educativas no cumplen con las expectativas exigidas acordes a sus demandas, por ello es una necesidad prioritaria fomentar un buen clima institucional en el trabajo, reflejando en su desempeño laboral y por ende en el aprendizaje de los estudiantes.

Habiendo expuesto los resultantes de otras investigación, que con dichos resultados existe coincidencia, los cuales nos confirma que al haber realizado en otro periodo y en otro espacio los resultados guardan mucha relación, en este caso en la investigación que realizamos también nos dice que existe conexión relevante las dos variables en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,844$ , en el nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables aleatorias cuantitativas. Información que nos da conocer de la intensidad y la dirección de la relación. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa que  $p < 0,05$  significa que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, consideramos que nos movemos en el terreno de la probabilidad. Siendo que las dos variables son aleatorias cuantitativos se asocian fuertemente entre ellas, por lo que se debe trabajar en la mejora del clima institucional para mejorar el desempeño docente, porque ambas variables se encuentran muy unidas.

Las conclusiones que hemos encontrado en la investigación coinciden con las conclusiones de otras investigaciones que hemos hecho referencia, en consecuencia, encontramos que un buen clima institucional y del aula,



constituyen en un elemento sustancial que apoya y favorece la realización de diversas actividades fundamentalmente académicas, y ello influye significativamente en el desempeño docente, que dicha actividad académica exige un buen clima del aula, claro está que cuando no existe buen clima institucional, provoca desinterés, cansancio, indisciplina, falta de participación y un nivel muy bajo de desempeño docente. Todas estas debilidades en la educación causan preocupación en docentes y padres de familia, para ello es necesario formular diversas estrategias que ayuden a generar un ambiente laboral adecuado, es decir un buen ambiente que inspire mayor creatividad e innovación, un espacio que brinde libertad y confianza para expresarse con espontaneidad en el trabajo, para ayudar que los trabajos que realizan los docentes más efectivas, debe también implementarse políticas de reconocimiento a dichos esfuerzos, con ello se puede corroborar a efectuar cambios sustanciales en el avance de las actividades académicas en el lugar, de este modo se podrá seguir apoyando a mejorar el estado emocional de las personas, entre otras estrategias que puedan favorecer a crear ambientes adecuados y propicios para generar aprendizajes significativos.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Los resultantes evidencian que existe conexión significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,844$ , en el nivel 0,01 bilateral, valores que nos da conocer de la intensidad y la dirección de la relación. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa que  $p < 0,05$  significa que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Siendo que las dos variables son aleatorias cuantitativos se asocian fuertemente entre ellas, por lo que se debe trabajar en la mejora del clima institucional para mejorar el desempeño docente.

**SEGUNDA:** Los resultados evidencian que, si existe una fuerte asociación entre la comunicación y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,417$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa, que  $p < 0,05$  según estos resultados rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, tomando en cuenta la comunicación fluida, coherente, precisa y oportuna que genera un clima institucional adecuado, y esto determina el grado de desempeño docente en aula.

**TERCERA:** Según los resultados indican que existe conexión relevante entre la motivación y el desempeño docente, como indica el coeficiente R. Pearson existe correlación positiva de  $r = 0,768$ . Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa los valores de  $p < 0,05$  son menores a nivel de significancia bilateral, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. La



motivación por parte de los directivos hacia los docentes, es indispensable, es factor generador de emociones y dinámicas, para lograr un desempeño docente adecuado.

**CUARTA:** Los resultados que se ven, existe conexión relevante entre la confianza y el desempeño docente, como indica el coeficiente R. Pearson existe correlación positiva de  $r = 0,512$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 de acuerdo dichos valores expuestos  $p < 0,05$  es menor a nivel de significancia bilateral, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. La confianza entre todos los miembros de la familia escolar, ayuda a generar un espacio adecuado y propicio para generar aprendizaje significativo, en consecuencia, se debe lograr un buen desempeño docente.

**QUINTA:** Los resultados que exponemos nos dicen que efectivamente existe conexión muy relevante entre la colaboración y el desempeño docente, de acuerdo al coeficiente R. Pearson existe correlación positiva de  $r = 0,743$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 dicho valor es menor al grado de relevancia a nivel bilateral  $p < 0,05$ , lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. La colaboración activa de todos los docentes a nivel de la institución, en todas las actividades genera mayor compromiso e identidad con la actividad académica, como consecuencia favorece el grado de desempeño docente.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A los directivos de la institución educativa N° 70547 Manco Cápac de la ciudad de Juliaca, se recomienda a implementar estrategias pertinentes para promover un buen clima institucional, convocando a toda la familia escolar para se comprometan a cambiar sus actitudes y coadyuvar a crear espacios de reflexión y mantener un clima institucional adecuado.

**SEGUNDA:** Se recomienda a los directivos a implementar un sistema de comunicación adecuado, transparente, fluido y oportuno, a fin de dar mayor colaboración a todos los integrantes de la comunidad educativa, una buena información debe mantener comprometida en todos los planes y mejoras a nivel institucional.

**TERCERA:** Se recomienda a todos los directivos a implementar estrategias y políticas para motivar a todos los colaboradores de la comunidad educativa, implementar estrategias de recompensas, premios y estímulos gratificantes para generar mayor identidad y compromiso con el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.

**CUARTA:** Se recomienda a los docentes a obtener habilidades sociales y personales para aprender a confiar y ser solidario para trabajar en equipo, con dicha confianza iniciar un proceso de mejora hasta consolidar sus competencias profesionales.

**QUINTA:** Se recomienda a todos los docentes a participar e integrarse con plena identidad en todas las actividades, metas y compromisos institucionales, dicha participación deberá ser activa y comprometida, dicha colaboración de todos los docentes y de la comunidad educativa deberá ser valorada y reconocida.



## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, V. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Lima. Recuperado de:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez\\_VS/t\\_.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_VS/t_.pdf)
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte.1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de:  
<https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2147/1/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf>.
- A. González Álvarez, (1998). Principio fundamental de la Metodología, Rev. Española de Pedagogía 17, Madrid 1947, Principios de Metodología general, Buenos Aires
- A. Schmieder. (2001). Didáctica general, Buenos Aires.
- Alarcón Napuri, R. (2001) Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Fondo Editorial. Lima, Perú.
- Alberti, G. y Cotler, J. (2002). Aspectos Sociales de la Educación Rural en el Perú. IEP. Lima.
- Alvarado Gudiño, L (2004) "Los valores en la misión de la empresa". En: Administrate Hoy 47 13-14
- Alvarado, O (2002). "Valores del empresario". En Dirección estratégica septiembre-noviembre.
- Álvarez Sonia, (2001). Escobar Arturo, Dagnino Evelina. Política cultural y Cultura política. Buenos Aires. TAURUS, ICANH.
- Amat y León, Carlos. (2000). Nivel de Vida y Grupos Sociales en el Perú. Kausachun. Lima.
- Ames, Patricia. (1999). El Poder en el aula: un estudio en escuelas rurales andinas. En, Varios autores. El poder visto desde abajo. Democracia, educación y ciudadanía en espacios locales.



- Lima, Martín Tanaka (compilador). IEP. Instituto de Estudios Peruanos.
- Anyaron Injante, Toribio (2002). Las Relaciones Humanas. Editorial TAISA. 1ra. Edic. Lima-Perú.
- Arciniega, L. (2002). "Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?". En: Dirección estratégica Julio-agosto.
- Ary Donald y otros (2000) Introducción a la Investigación Pedagógica. Edit. Mc Graw Hill. 2da Edición, México p. 410.
- Ballesteros, A. (2007). Max Weber y la sociología de las profesiones. Universidad Pedagógica Nacional. México.  
<http://bqtq.ajusco.upn.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/219/1/Ballesteros%20Leiner%2c%20Arturo.pdf>
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. EmásF: revista digital de educación física, 8(48), 83-95.  
[file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-FormacionInicialDelDocenteDeEducacionFisicaYSuDesempeñoProfesional6121667%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-FormacionInicialDelDocenteDeEducacionFisicaYSuDesempeñoProfesional6121667%20(1).pdf)
- Calero Pérez, M. (2001). Administración Educativa. 1ra. Edición. Edit. ABEDUL, Lima.
- Cantón y García (2012) La comunicación en los centros educativos, Tendencias Pedagógicas N° 19 2012.  
[file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-LaComunicacionEnLosCentrosEducativos3939030%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/Dialnet-LaComunicacionEnLosCentrosEducativos3939030%20(2).pdf).
- Chambi Condori, Nancy, & Zela Payi, Nelly Olga. (2021). Diagnóstico del desempeño docente en tiempos de pandemia en docentes del nivel inicial. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 3-15. Epub 00 de diciembre de 2021.<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.280>.
- Charaja Cutipa, F. (2004). Administración Educativa. UNA – Puno.



- Chiavenato I (1989). Introducción a la Teoría General de la Administración. México. Mc. Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones (Novena ed.). The McGraw-Hill.
- Crisólogo Arce, A. (2000). Diccionario Pedagógico. 1ra. Edic. Edit. ABEDUL. Lima –Perú.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.
- Diccionario Enciclopédico. (1999). Edit. Hachette Casstel. Tomo I. España.
- Domínguez, B. (1999). "El estrés en la sociedad urbana". En: Adminístrate Hoy.
- Domingo Segovia, Jesús (2005). Reseña de "La construcción del conocimiento profesional docente" de L. Montero. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19 (2),216-219. [fecha de Consulta 20 de agosto de 2022]. ISSN: 0213-8646. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419216>
- Enciclopedia de la Educación. (2001). 1ra. Edic. Ediciones NAUTA S.A. Barcelona – España.
- Espinoza Moran, Y. (2021) Clima Institucional y Desempeño Docente de la Unidad Educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, 2021. Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo Piura Perú.
- Escorihuela L (1994). El Clima Organizacional en la Escuela de Aviación Militar. Trabajo Especial de Grado no publicado. Escuela de Guerra Aérea. Caracas.
- Farfán Oyarte, O. (2005). Administración de la Educación 1ra. Edición. Edit. Supergráfica, Lima.
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima, Perú: Universidad de Lima.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. Universitas



Psicologica. 7. 2, 385 – 401.

<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a07.pdf>

Flores, J. (1997). "Confianza en el factor humano, estrategia para enfrentar la nueva década". En: *Adminístrate Hoy*.

Franco, M. (2001). Estrés laboral: ¿enfermedad o cualidad? En el trabajo a diario. Recuperado agosto 2, 022 de: <http://www.sht.com.ar/archivo/diario/estres.htm>.

Fuentes M. (2018) El clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa inicial N° 193 "Club de Leones" de Puno. Unidad de Pos Grado de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa Perú.

Fullan, M. y Stiegelbauer, S. (1997). *El cambio educativo: guía de planeación para maestros*. Editorial Trillas. Primera edición en español. <file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/cambio.pdf>

García Ruso, Herminia M<sup>a</sup>, & Montero Mesa, Lourdes, & Nemiña, Raúl Eirín (2009). Desarrollo profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13 (2),1-13. [fecha de Consulta 20 de agosto de 2022]. ISSN: 1138-414X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56711798016>.

García Córdoba, F y Flores Santillán J (2004). "Cultura organizacional, una promesa realmente atractiva". En *Adminístrate Hoy*.

García Córdoba, F y Flores Santillán J (1999). "Elementos y manifestaciones de la cultura organizacional". En *Adminístrate Hoy*.

Guilar, Moisés Esteban (2009). Las ideas de Bruner: "de la revolución cognitiva" a la "revolución cultural". *Educere*, 13 (44),235-241. [fecha de Consulta 16 de agosto de 2022]. ISSN: 1316-4910. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35614571028>

Goncalves, A. (2005) Clima organizacional. Recuperado noviembre 2010 de <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>



- Gongalves A. (2008) Dimensiones del Clima Organizacional. Gongalves A. [www.qualidate.org/article/dec97/2dec97.htm](http://www.qualidate.org/article/dec97/2dec97.htm)> (2010 , Nov 20)
- Goncalves, Alexis. (2000). "Fundamentos del Clima Organizacional." Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC). Gutiérrez, K. (2015) *La comunicación interna en las organizaciones*, Universidad de Salamanca. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10783/0552854.pdf;jsessionid=F3DD8997BD3BFD981CC531A43D9FA711?sequence=1>
- Guardia, G. (2018) estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional en la I.E.P. "Leoncio Prado" distrito de Alto Selva Alegre, provincia de Arequipa, Departamento de Arequipa-2015. Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque – Perú.
- Hernández Samphieri, R. y otros. (2001). Metodología de la Investigación. 3ra. Edic. Lima.
- Hernández Y Rodríguez, S. (1994). Introducción a la administración. Un enfoque teórico práctico. México. Mc Graw Hill
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación. 3ª Ed. México: Mc Graw Hill.
- Laredo Tantavilca, G. (2022) Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021. Tesis presentada a la Escuela de Posgrado para optar el grado académico de Maestro. En la Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Lizano Cano, L. (2021) Clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla. Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Lockward Dargam, Ailín María (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. Ciencia y Sociedad,



XXXVI (3),464-502. [fecha de Consulta 15 de agosto de 2022]. ISSN: 0378-7680. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87022526005>

Macías, E.; Vanga, M. (2021) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 94, 2021. Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>

Maslow, A. (2010) "Motivación humana"

Mamani Nina, L. (2018) La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y los aprendizajes en la Institución Educativa Adelaida Mendoza de Barrios, Moquegua, 2018. Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad de César Vallejo. Trujillo Perú.

Márquez Pérez, M. (2001) Satisfacción laboral. Recuperado agosto 2, 022 de: <http://www.gestiopolis.com/recursos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>

Martínez, L. (2001) Medición de clima organizacional. Recuperado agosto 2, 022 de: <http://www.monografias.com/trabajoshtml>

Martínez S. y Lavín J. (2017) Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación, Congreso Nacional de Investigación Educativa. San Luís de Potosí.

Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (2007) La medida de la satisfacción en organizaciones laborales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. Psicologemas.

Ministerio de Educación. (2009). Manual para el docente DGPEPS. 1ra. Edic. MEDUC. Lima Perú. Normas Educativas.

MINEDU (2014) Marco del Buen Desempeño Docente, Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Impreso por: Corporación Gráfica Navarrete. Lima Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2006). *Comprendiendo la escuela desde su realidad cotidiana: estudio cualitativo en cinco escuelas estatales de Lima*. Lima: UMC. Recuperado de



[http://www2.minedu.gob.pe/umc/admin/images/cualitativo/estudio\\_cualitativo.pdf](http://www2.minedu.gob.pe/umc/admin/images/cualitativo/estudio_cualitativo.pdf)

- MINEDU (2017) *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*, Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. 1.a edición, Impreso en el Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montes Barreto, R. (2008) "Comportamiento y motivación del trabajador mexicano". En: *Administración*.
- Montero, L. (2001). *La Construcción del Conocimiento Profesional Docente*. Rosario: Homo Sapiens.
- Moreno, M. (2001). Recursos humanos: La motivación y su influencia en el ámbito laboral. Recuperado enero 2001, de la Universidad Champagnat, sitio Web: "www.uch.edu.ar/ClimaLaboral/Motivacion.doc"
- Münch Galindo, L. (2004). *Más allá de la excelencia y la calidad total*. México: Trillas
- Münch Galindo, L. y García Martínez J. (2007). *Fundamentos de Administración*. México: Trillas
- Muñiz-González R. 2006. Marketing en el siglo XXI. En: *Teorías de la motivación*. [en línea] <http://www.marketing.com/teorias-de-la-motivacion-90>. [Consultado 04/06/2011].
- Murillo, F. J., Castañeda, E., Cueto, S., Donoso, J., Fabara, E., & Hernández, M. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá. Convenio Andrés Bello. <http://disde.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/284/155.%20Investigaci%C3%B3n%20Iberoamericana%20sobre%20eficacia%20escolar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ochochoque, J. (2022) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de las



- instituciones educativas del distrito de Putina, Puno – 2019, (Tesis), presentada a la Universidad Nacional del Altiplano. Puno Perú.
- Olivares Ramírez, B. (2007). "Misión, visión y valores en las organizaciones de hoy". En: *Adminístrate Hoy*.
- Olson, D., McCubbin, H., Barnes, A., Muxen, M., & Wilson, M. (1989). Inventarios sobre la familia. (A. Hernández, Trad.) Bogotá, Colombia: Universidad de Santo Tomás.  
<https://www.uv.es/lisis/instrumentos/Funcionamiento-FamiliaR.pdf>
- Paredes Floril, Priscilla Rossana, & Quiroz Díaz., José Giovanni. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.  
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pariona, R.; Rivero, Z.; González, R. y Hinojosa, R. (2021), Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 93, 2021. Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>
- Payne (1990) *Análisis del Comportamiento Organizacional* (4ta. Edición) México. Mc Graw Hill. Interamericana.
- Peiró, José M., & Bresó, Irene (2012). La comunicación en las organizaciones: Una aproximación desde el modelo de análisis multifacético para la gestión y la intervención organizacional (modelo Amigo). *Persona*, (15),41-70. [fecha de Consulta 14 de agosto de 2022]. ISSN: 1560-6139. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147125259003>
- Ponce de León Gutiérrez, J. (2004) "Energía, cansancio, fatiga y estrés. Cápsulas del médico para la empresa".
- Ramos, J. (2001). "Manejo productivo del estrés en las empresas". En: *Adminístrate Hoy*.



- Robbins S. (2007). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- Romao, J. (2019). Avaliação na educação: ¿porque a moda? Revista educación, política y sociedad. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6817327>
- Sánchez Carlessi, H y Carlos Reyes (2007) Metodología y Diseños en la Investigación Científica. 4ta reimpression, Lima, Perú.
- Segredo Pérez, Alina María. (2013). Organizational climate in the change management for the development of the organization. Revista Cubana de Salud Pública, 39(2), 385-393. Recuperado en 20 de agosto de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=en).
- Sulca Huamán, N. (2018) "Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu Pasco". Tesis para obtener el grado académico de: maestro en administración de la educación, en la Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Valdez Alejandro F. J (1998). "La agresión, los problemas y el conflicto". Arequipa Perú.
- Vásquez Serrano, J. (2018). Análisis sobre la motivación educativa. *Mapa*, 8(4), 250-256. Recuperado de <http://revistamapa.com>.
- Valderrama, Santiago. (2013) Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. 2ª Ed. Lima: Edit. San Marcos, 2013,495pp. ISBN: 9786123028787
- Walter S. (1999) Administración de Personal y Recursos Humanos 3ra edición.
- Zabalza, M.A. (1996). El clima. Conceptos, tipos, influencias del clima e intervención sobre el mismo. E. Domínguez y otros. Manual de organización e instituciones educativas. Madrid: Escuela Española.



# ANEXOS

## ANEXO Nº 1

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente; a continuación, usted encontrará un cuestionario, cuyo objetivo fundamental es conocer como se viene desarrollando el clima institucional, en vuestra institución educativa, Por favor conteste con sinceridad cada uno de los ítems, marca con un (X) en uno de los casilleros, valorando de acuerdo a la siguiente escala: Nunca (1), pocas veces (2), Muchas veces (3), Siempre (4).

Nº	Dimensiones e indicadores	Escala de valoración			
		1	2	3	4
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>					
1	Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras				
2	Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa				
3	Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa				
4	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa				
5	Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa				
6	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa				
<b>Dimensión 2: Motivación</b>		1	2	3	4
7	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa				
8	Percibe Usted que tus colegas docentes son estimuladas por su labor destacada en la Institución Educativa				
9	Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa				
10	Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa				
11	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa				
12	Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa				
<b>Dimensión 3: Confianza</b>		1	2	3	4
13	Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa				
14	Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa				
15	Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa				
16	Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa				
17	Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa				
18	Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa				
<b>Dimensión 4: Participación</b>		1	2	3	4
19	Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa				
20	Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa				
21	Se percata Usted que tus colegas docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa				
22	Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa				



23	Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa				
24	Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa				

### Nivel de diagnóstico de la variable: Desempeño Docente

Diagnóstico	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	Clima institucional
Inicio	0- 06 puntos	0- 06 puntos	0- 06 puntos	0- 06 puntos	0 - 24
Proceso	07-12 puntos	07-12 puntos	07-12 puntos	07-12 puntos	25 - 49
Logro previsto	13-18 puntos	13-18 puntos	13-18 puntos	13-18 puntos	50 - 74
Logro destacado	19-24 puntos	19-24 puntos	19-24 puntos	19-24 puntos	74 - 98

## ANEXO Nº 2

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA

**Estimado(a) docente**, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente de la Institución educativa. Contesta a las preguntas marcando con X en un solo recuadro, según su desempeño, este cuestionario es anónimo, por tanto, le solicito que responda con sinceridad. La escala de medición es la siguiente:

1 = Inicio, 2= En Proceso, 3= Logro Previsto 4= Logro Destacado.

Nº	DIMENSIONES/ INDICADORES	Escala De valoración			
		1= Inicio	2=En Proceso	3= Logro Previsto	4. Logro Destacado
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>		1	2	3	4
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña				
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados				
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos				
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes				
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados				
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo				
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>					
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración				
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos				
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad				
11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas				
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos				
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje				
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes				
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes				



17	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>					
18	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela				
19	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes				
20	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno				
21	El docente trabaja en forma articula con los padres de familia, asegurando el aprendizaje de los estudiantes.				
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>					
22	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes				
23	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela				
24	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional				
25	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos				
26	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				

Fuente: Elaboración propia 2021.

### Nivel de diagnóstico de la variable: Desempeño Docente

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Desempeño docente
Inicio	0- 07 puntos	0- 10 puntos	0- 04 puntos	0- 05 puntos	0 - 26
Proceso	07-14 puntos	10-20 puntos	04-08 puntos	05-10 puntos	27 - 52
Logro previsto	14-21 puntos	20-30 puntos	08-12 puntos	10-15 puntos	53 - 78
Logro destacado	21- 28 puntos	30-40 puntos	12-16 puntos	15- 20 puntos	79 - 104



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>								
1	Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras							
2	Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa							
3	Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa							
4	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa							
5	Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa							
6	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa							
<b>Dimensión 2: Motivación</b>								
7	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa							
8	Percibe Usted que tus colegas docentes son estimuladas por su labor destacada en la Institución Educativa							
9	Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa							
10	Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa							
11	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa							
12	Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa							
<b>Dimensión 3: Confianza</b>								
13	Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa							
14	Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa							
15	Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa							
16	Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa							
17	Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa							
18	Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa							
<b>Dimensión 4: Participación</b>								
19	Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa							
20	Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa							
21	Se percata Usted que tus colegas docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa							
22	Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa							
23	Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa							
24	Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicar después de corregir ( ) No aplicable ( )



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicar después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg.

.....DNI

.....

Especialidad del validador:

.....

...

Juliaca .....de.....2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es

Conciso, exacto y directo.



.....

Firma del Experto informante

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN AULA

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.							
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña							
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados							
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos							
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes							
6	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados							
7	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo							
<b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración							
9	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos							
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad							
11	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas							
12	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos							
13	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso							
14	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje							
15	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes							
16	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes							



estudiantes						
17 Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.						
<b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18 Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela						
19 Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes						
20 Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno						
21 El docente trabaja en forma articula con los padres de familia, asegurando el aprendizaje de los estudiantes.						
<b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22 Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes						
23 Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela						
24 Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional						
25 Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos						
26 Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicar después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg.

.....DNI .....

Especialidad del validador: .....

Juliaca .....de..... 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es Conciso, exacto y directo.

Firma del Experto informante



### 3.9 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS		VARIABLE	DISEÑO	POBLACIÓN
<p>¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Precisar el grado de clima institucional percibido por los docentes y director de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?•</li> </ul> <p>¿Precisar el desempeño docente percibido por los docentes y director de la Institución Educativa de</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Precisar el grado de clima institucional percibido por los docentes y director de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?•</li> <li>Precisar el desempeño docente percibido por los docentes y director de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco</li> </ul>	<p><b>Hipótesis:</b></p> <p><b>Ha:</b> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Precisar el grado de clima institucional percibido por los docentes y director de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?•</li> </ul> <p>Precisar el desempeño docente percibido por los docentes y director</p>	<p><b>Variables</b></p> <p>V1: clima institucional.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Potencial humano.</li> <li>- Diseño organizacional.</li> <li>- Cultura organizacional.</li> </ul> <p>V2: desempeño docente.</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de trabajo pedagógico.</li> <li>- Creación de ambientes favorables para aprendizaje.</li> <li>- Gestión de los procesos de enseñanza – aprendizaje.</li> <li>- Responsabilidad laboral y profesional.</li> </ul> <p><b>Hipótesis:</b></p> <p><b>Ha:</b> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</p> <p><b>H0:</b> No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547</p>	<p>El diseño de investigación que se han seleccionado es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño descriptivo correlacional. Cuyo diagrama es el siguiente.</li> </ul> <pre> graph LR   M --&gt; V1   M --&gt; V2   V1 --- r --- V2   </pre> <p>Donde:</p> <p>M : Muestra de estudio</p> <p>V1 : Clima institucional.</p> <p>V2 : Desempeño docente.</p> <p>r : Relación entre ambas variables</p>	<p>Está constituida por 200 padres de familia y 41 personas entre docentes y director que trabajan en la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?.</p>



<p>Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</p> <p>•Establecer el grado de relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</p>	<p>Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer el grado de relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</li> </ul>	<p>de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer el grado de relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa de Educación Primaria N° 70547 – Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</li> </ul>	<p>– Manco Capac de la ciudad de Juliaca, Puno 2018?</p>		
---	---	---	--	--	--



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 24-07-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: VIRGINIA SUAÑA DIAZ

Dirección: JR. HUAMÁN TAPARA N° 140

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41996835

Teléfono: 97446 7456 email: viky240181@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MABISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. LEOPOLDO WENCESLAD CONDORI PARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70547 MANCO CÁPAC DE LA CIUDAD DE JULIACA 2018

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL, DESEMPEÑO DOCENTE, AMBIENTE LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller   
  Titulo   
  2da Especialidad   
  Maestría   
  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.  
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_  
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo  
 No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACION - P32

Firma de Autor



huella digital

24-07-2024

Fecha