



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



**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO  
CENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA  
CENTRO JULIACA 2020**

**TESIS PRESENTADA POR**  
**ANDY RENATO CALLA APAZA**

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

JULIACA - PERU  
2023

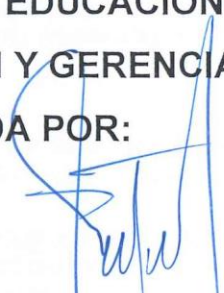



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO**  
**DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**  
**PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA**  
**CENTRO JULIACA, 2020**

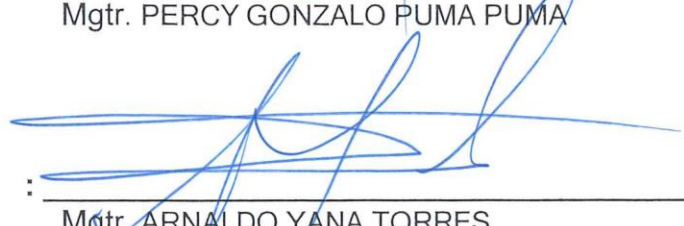
**TESIS PRESENTADA POR:**  
**ANDY RENATO CALLAPAZA**


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

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO** :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**MIEMBRO DEL JURADO** :   
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

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



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



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 275-2023-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 09 de noviembre del 2023

**VISTOS:**

El expediente N° 2023-044493, presentado por el (la) Bachiller **CALLA APAZA ANDY RENATO**, con número de DNI. **41940880**, asignado (a) con código de matrícula **21028034**, de la **Maestría 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. **CALLA APAZA ANDY RENATO**, con número de DNI. **41940880**, asignado (a) con código de matrícula **21028034**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA, 2020** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 15 de junio 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 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:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA, 2020** Elaborado por el (la) Bachiller **CALLA APAZA ANDY RENATO**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
- Miembro del Jurado : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
- Miembro del Jurado : Mgtr. ARNALDO YANA TORRES**
- Asesor de Tesis : Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA**

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

- Fecha : Martes, 14 de noviembre del 2023**
- Hora : 09:00 a.m.**
- Modalidad : Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA**

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, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado 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 (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA  
SECRETARIO ACADÉMICO

Cc./Archiv. EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC/NMMA



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 533-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 11 de Julio del 2023

#### VISTOS:

El expediente N° 2023 - 044493, Presentado por el (a) **Bach. ANDY RENATO CALLA APAZA**, con número de DNI 41940880 y asignado (a) con código de matrícula N° 21028034, quien solicita **cambio de la terna de jurado** del Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA, 2020** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención en **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. ANDY RENATO CALLA APAZA**, quien solicita el cambio de la terna de jurado, aprobado con Resolución Directoral No. 0088-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha **28 de marzo del 2022**, en el que se le asignó como presidente a la Dra. Arelmi Beltrame Tito, primer miembro a la Dra. Danya Castillo Monroy y segundo miembro al Mgtr. Fidel Caracela Borda la misma que se cambia al presidente por no tener vínculo laboral, al primer miembro por indisponibilidad de tiempo, al segundo miembro por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el **13 de marzo del 2020**, registrado en el Folio N° 2137 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 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 "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO. - ACEPTAR EN VIAS DE REGULARIZACIÓN LA EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL CAMBIO DE LA TERNA DE JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**, del proyecto de tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA, 2020** Presentado por el (a) **Bach. ANDY RENATO CALLA APAZA**, Conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
Asesor (a)	: Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

**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

ARCHIVO EPG - 2023 (01)  
INTERESADO (01)  
LCC(e)IVCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. Percy Gonzalo Puma Puma  
SECRETARIO ACADÉMICO



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 693-2020-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 18 de Diciembre del 2020.

**VISTOS:**

El Registro N° 2137 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de MAESTRIA en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO DE JULIACA 2020" Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: ANDY RENATO CALLA APAZA, con número de DNI 41940880 y con Código de matrícula N°21028034, 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, Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. ANDY RENATO CALLA APAZA, 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 SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO DE JULIACA 2020". Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. ANDY RENATO CALLA APAZA, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 13 de Marzo del 2020, se ha registrado en el Folio N° 2137 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 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. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- APROBAR** el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO DE JULIACA 2020". Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: ANDY RENATO CALLA APAZA, con número de DNI 41940880 y con Código de matrícula N° 21028034, para optar el Grado Académico MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. MARIO AGUILAR FRUNA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dra. ARELMÍ BELTRAMÉ TITO
Primer Miembro	:	Dra. DANYA CASTILLO MONROY
Segundo Miembro	:	Mgr. FIDEL CARACELA BORDA

**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

  
 Dr. David J. Gutiérrez Mayta  
 DIRECTOR (e)

  
 Mg. Enrique S. Apaza Chirinos  
 Secretario Académico

UANCV/001/2020  
ARCHIVO EPG - 2020 (B)  
INGRESADO 18/12/20  
EJ:AM/Seraph



**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Yo Andy Renato Calla Apaza, identificado con DNI Nro. 41940880 en mi condición de egresado de:

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

Administración y Gerencia Educativa

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

"CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PUBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA, 2020"

Asesorado por: Dr. José Domingo Choquehuanca Calcina

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 28 de Diciembre del 2023

FIRMA (ASESOR)  
DR. JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA C.

FIRMA (obligatoria)



Huella



## CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

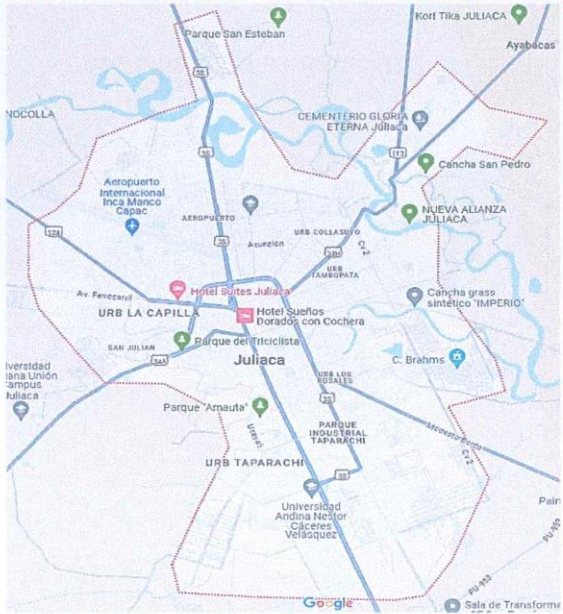
1	<a href="http://repositorio.ucss.edu.pe">repositorio.ucss.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="http://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
5	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://repositorio.upagu.edu.pe">repositorio.upagu.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%



## Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
<b>CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PUBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA, 2020</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	ANDY RENATO CALLA APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41940880
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0005-9335-0193">https://orcid.org/0009-0005-9335-0193</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02430962
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-3846-9034">https://orcid.org/0000-0003-3846-9034</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	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>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	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	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</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> Instituciones Educativas Primarias Públicas De La Zona Centro Juliaca  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Román  <b>Distrito:</b> Juliaca  -15.49672, -70.12955  <a href="https://maps.app.goo.gl/dChwaHqpmplsLLsSu5">https://maps.app.goo.gl/dChwaHqpmplsLLsSu5</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 - 2021
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a>  Educación general (incluye capacitación, pedagogía)  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></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> - Librería	



UNIVERSIDAD ANTONIO NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Susana Ortiz Córdova

DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPO



## **DEDICATORIA**

A mi familia, especialmente a mis hijos, que sé que seguirán mi ejemplo y se superarán en todos los sentidos, y que son la inspiración y el motor de mi propia búsqueda de la excelencia.



## **AGRADECIMIENTO:**

En primer lugar agradecer a Dios; asimismo;  
a todas las personas me dieron consejos para  
ayudarme a tener éxito en la vida.



**INDICE DE TABLAS**

ÍNDICE DE CUADROS .....5

ÍNDICE DE GRÁFICOS..... 6

RESUMEN..... 7

ABSTRACT ..... 9

INTRODUCCIÓN ..... 10

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

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. EXPOSICIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... 4

1.4. OBJETIVOS..... 5

1.4.1. OBJETIVO GENERAL..... 6

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 6

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 6

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN ..... 6

1.7. HIPOTESIS..... 7

1.7.1. HIPÓTESIS GENERAL..... 7

1.7.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS ..... 7

1.8. VARIABLES..... 8

1.8.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES Variable 1. Clima institucional 8



Variable 2. Desempeño docente .....	8
1.8.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES Cuadro 1:	
Operacionalización de variables .....	8

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	11
2.1.1. Antecedente internacional. ....	11
2.1.2. Antecedente nacional. ....	12
2.1.3. Antecedentes locales.....	13
2.2. BASES TEÓRICAS.....	14
2.2.1. Clima Institucional.....	14
2.2.2. Enfoques teóricos del Clima Institucional. ....	16
2.2.3. Tipos de clima.....	18
2.2.4. Dimensiones del Clima Institucional. ....	20
2.2.5. Relaciones interpersonales.....	26
2.2.6. Trabajo en equipo.....	30
¿Qué es el trabajo en equipo? .....	31
¿Cuáles son los beneficios del trabajo en equipo? .....	31
¿Cómo es el equipo en trabajo en el profesorado? .....	32
2.2.7. Comunicación .....	33
2.2.8. Importancia de la comunicación en la labor docente .....	33
2.2.9. Desempeño docente.....	34
2.2.10. Áreas del desempeño docente.....	34
2.2.11. Elementos o condiciones del desempeño .....	35



2.2.12. Dominios del desempeño docente ..... 35

2.2.13. Competencias del docente ..... 36

2.3. MARCO CONCEPTUAL..... 38

**CAPÍTULO III**

**MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN ..... 41

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 41

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 42

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 42

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 42

Cuadro 2: Instituciones Educativas ..... 43

3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ..... 43

3.6.2. Instrumento..... 43

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ..... 44

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos ..... 44

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS**

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS  
RESULTADOS. .... 46

4.1.1. ENCUESTA ..... 46

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ..... 64

4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1 ..... 65



4.2.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	63
4.2.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3.....	67
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	68
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS	
<b>ANEXOS</b>	



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> Operacionalización de variables.....	9
<b>TABLA 2</b> Instituciones Educativas .....	43
<b>TABLA 3</b> Mantiene buenas relaciones interpersonales con los miembros de su institución .....	46
<b>TABLA 4</b> ¿El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno?.....	47
<b>TABLA 5</b> ¿En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada? .....	48
<b>TABLA 6</b> ¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes? .....	49
<b>TABLA 7</b> ¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios? .....	50
<b>TABLA 8</b> ¿Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales? .....	51
<b>TABLA 9</b> ¿Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?.....	52
<b>TABLA 10</b> ¿La información de interés debe ser compartida con los demás? ..	53
<b>TABLA 11</b> ¿Presto atención a los comunicados que emite el director? .....	54
<b>TABLA 12</b> ¿Se integra al trabajo en equipo respetando punto de vista divergente? .....	55
<b>TABLA 14</b> NIVEL ACADÉMICO .....	57
<b>TABLA 15</b> SEXO .....	58
<b>TABLA 16</b> DIMENSIÓN PROFESIONAL .....	59
<b>TABLA 17</b> DIMENSIÓN PEDAGÓGICA .....	60
<b>TABLA 18</b> DIMENSIÓN SOCIAL .....	61
<b>TABLA 19</b> DIMENSIÓN PERSONAL .....	62



### ÍNDICE DE FIGURAS

**FIGURAS 1** ¿Mantengo buenas relaciones interpersonales con los miembros de mi institución? ..... 37

**FIGURAS 2** ¿El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno? ..... 40

**FIGURAS 3** ¿En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada? ..... 43

**FIGURAS 4** ¿Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes? ..... 44

**FIGURA 5** ¿Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios?.....45

**FIGURA 6** ¿ Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales? ..... 45

**FIGURA 7** ¿Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo? ..... 46

**FIGURA 8** ¿La información de interés debe ser compartida con los demás? ..47

**FIGURA 9** ¿Presto atención a los comunicados que emite el director? ..... 48

**FIGURA 10** ¿Se integra al trabajo en equipo respetando punto de vista divergente? ..... 50

**FIGURA 11** AÑOS DE EXPERIENCIA ..... 51

**FIGURA 15** DIMENSIÓN PEDAGÓGICA ..... 53

**FIGURA 17** DIMENSIÓN PERSONAL..... 54



## RESUMEN

Encontrar un entorno en el que directores, profesores y administradores puedan trabajar juntos en paz es un objetivo permanente para las escuelas de todo el país. La cooperación, el entendimiento y el diálogo abierto entre los profesores son esenciales para su éxito en el aula. Las escuelas del distrito central de Juliaca tienen un mal ambiente en general, y sus profesores no hacen un gran trabajo de enseñanza.

El presente estudio busca determinar si existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la zona centro de Juliaca en 2020, planteando la pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en dichas instituciones? Para ello, se analizarán elementos del clima institucional como la comunicación, el liderazgo, la colaboración entre el personal y las condiciones físicas del entorno escolar, junto con indicadores de desempeño docente como la eficacia en la enseñanza, la preparación de clases, la gestión del aula y el compromiso profesional.

El estudio, basado en la hipótesis de una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, se centró en cuatro instituciones educativas públicas de la zona centro de Juliaca. Utilizando encuestas y cuestionarios a docentes y directivos, se analizó estadísticamente la influencia del clima institucional en el desempeño docente, con el fin de ofrecer recomendaciones para mejorar la calidad educativa.

Estas conclusiones se basan en un análisis transversal de datos y no en un experimento. El instrumento utilizado es una encuesta de diecisiete ítems sobre la eficacia de la enseñanza y el entorno escolar (la variable 01 tiene diez preguntas). La mayoría de los expertos (83,3%) estuvieron de acuerdo en que el instrumento era apropiado para el estudio, y su fiabilidad en la recogida de datos sobre las variables fue confirmada por el alfa de Cronbach ( $\alpha = .905$ ). El rho de Spearman muestra una relación algo positiva ( $\rho = .528$ )



y estadísticamente significativa (\*\*p 0.000) entre el ambiente institucional y la eficacia del profesorado.

**Palabras Clave:** Clima Institucional, Desempeño Docente y Aprendizaje.



### ABSTRACT

The constant concern of the directors and teachers of educational institutions at the national level is to find a favorable institutional climate for harmonious coexistence between managers, teachers and administrators. Good teaching performance requires good interpersonal relationships, teamwork, and good communication. In the educational institutions of the central zone of Juliaca, there is a poor institutional climate and low teaching performance.

The present study aims to determine if there is a relationship between the institutional climate and teacher performance. In this sense, the question was posed: What relationship exists between the institutional climate and teaching performance in educational institutions in the central area of Juliaca 2020?

The work was carried out based on the assumption that there is a significant relationship between the institutional climate and the performance of the teacher in the educational institutions of the central zone of Juliaca. The population was made up of 04 public educational institutions in the downtown area of Juliaca.

This is a non-experimental, cross-correlational investigation. The instrument applied is a questionnaire on the institutional climate and teacher performance made up of 17 items. Through the opinion of the experts, 83.3% determined that the instrument was valid for the investigation and through Cronbach's alpha reliability coefficient ( $\alpha = .905$ ) it was verified that it was reliable to collect information on the variables. The results of Spearman's rho correlation coefficient show that there is a moderate ( $\rho = .528^{**}$ ) and highly significant ( $** p < 0.00$ ) relationship between institutional climate and teacher performance.

**Keywords:** Institutional Climate, Teaching Performance and Learning.



## INTRODUCCIÓN

La gestión de los recursos humanos (GRH) ha surgido como un campo de estudio clave para las universidades y las organizaciones del sector público en los últimos años. La GRH puede utilizarse para crear una ventaja competitiva sostenible. Por ello, la investigación institucional, que tiene en cuenta factores como el entorno institucional y el desempeño del trabajo, es especialmente relevante, ya que ayuda a identificar áreas de mejora señalando los ámbitos en los que se necesita más formación.

Las impresiones de los individuos sobre su lugar de trabajo están fuertemente influenciadas por factores como la estructura de la tarea, el sistema de recompensa existente, el método de control de las decisiones, el modo de comunicación, etc., por lo que discutir el impacto del clima en el rendimiento requiere tener en cuenta estos factores. Sin embargo, las personas tienen sus propias esperanzas y exigencias. Lo que piensan y sienten en su conjunto afecta a su comportamiento. Por ello, se han desarrollado varios modelos teóricos para analizar el papel de las actitudes, en particular la satisfacción laboral, como mediador entre el clima laboral y la productividad de los empleados.

Los estudios demuestran que un clima institucional negativo tiene un efecto negativo en el rendimiento laboral, ya que los profesores que experimentan dificultades o infelicidad en su lugar de trabajo tienden a ofrecer menos de su mejor esfuerzo. Por la sencilla razón de que son infelices en sus relaciones con los demás. Nuestro objetivo es establecer una relación causal entre el Clima Institucional y los Resultados de los Empleados, por lo que se trata de un ejercicio de investigación correlacional.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El clima institucional es crucial en las instituciones educativas por su impacto directo en el desempeño docente y la calidad educativa, por tanto un clima inadecuado, causado por el deterioro de una adecuada comunicación, malas decisiones y autoritarismo, deteriora las relaciones interpersonales, generando desmotivación y baja productividad entre los docentes, afectando negativamente el rendimiento estudiantil. Mejorar el clima institucional es importante para manejar un ambiente colaborativo, respetuoso que beneficie a toda la comunidad educativa.

Es esencial que existan líderes capaces de guiar a los miembros de una institución hacia sus metas. En las instituciones educativas, los directores deben ejercer un liderazgo democrático, involucrando a docentes, estudiantes y padres en decisiones, fomentando pertenencia y compromiso. Además, deben orientar a los docentes con sabiduría y conocimiento educativo, apoyándolos y promoviendo una cultura de colaboración, innovación y aprendizaje continuo.

Las instituciones educativas públicas necesitan personal preparado donde actúen activamente para alcanzar optimo clima institucional. Es esencial que todos los miembros de la comunidad escolar, incluidos directores, docentes, personal administrativo,



estudiantes y padres, colaboren para construir un entorno positivo y propicio para el aprendizaje. Esta colaboración garantiza que cada parte interesada contribuya al desarrollo y mantenimiento de un ambiente educativo saludable.

La sociedad demanda escuelas y docentes comprometidos con el desarrollo social, capaces de responder a las necesidades y expectativas de las familias y la comunidad. Estos agentes educativos deben estar preparados para guiar a los estudiantes no solo en su aprendizaje académico, sino también en el desarrollo de valores, habilidades sociales y emocionales.

Un clima institucional adecuado facilita la implementación de prácticas educativas efectivas y crea un ambiente seguro y acogedor, permitiendo que todos los estudiantes prosperen. Los docentes juegan un papel crucial, ya que su compromiso y dedicación son fundamentales para inspirar y motivar a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial.

Los docentes son mediadores cruciales entre estudiantes y conocimiento, necesitando el respaldo de un director que les brinde seguridad y apoyo para innovar pedagógicamente. Con líderes educativos comprometidos, los docentes reciben guía y apoyo en su labor, promoviendo colaboración y desarrollo profesional. Además de impartir conocimientos, los docentes deben fomentar habilidades sociales y valores éticos en los estudiantes, fortaleciendo así la educación y el vínculo con la comunidad escolar.

En las instituciones educativas primarias públicas de la zona centro de Juliaca, se ha observado un clima institucional variable que afecta el desempeño del personal. Mejorar este ambiente laboral es crucial para aumentar el compromiso y la motivación de los docentes y administrativos, lo cual repercute positivamente en la calidad educativa. Implementar iniciativas como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, el reconocimiento del trabajo y el desarrollo profesional puede fortalecer la cohesión del equipo y optimizar el logro de los objetivos educativos.



Se investigó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en cuatro instituciones educativas primarias públicas de la zona centro de Juliaca, involucrando a 168 docentes. El estudio buscó determinar cómo variables como las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación afectan la efectividad de los docentes. Se esperaba que los resultados ayudaran a las autoridades educativas y a los docentes a mejorar la gestión del clima institucional, promoviendo un entorno educativo más favorable para el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

Los resultados del estudio estaban destinados a proporcionar información crucial para que las autoridades educativas de la UGEL - San Román y los propios docentes pudieran evaluar de manera crítica cómo se están manejando las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la comunicación dentro de las instituciones educativas primarias públicas de la zona centro de Juliaca. Este análisis permitiría identificar áreas de mejora en el clima institucional, enfocándose en fortalecer la colaboración entre el personal, mejorar la comunicación efectiva y promover un ambiente laboral positivo y motivador para los docentes.

La educación y las instituciones educativas son pilares fundamentales de cambio e innovación social, donde la gestión educativa y el liderazgo de los directores son determinantes para el éxito institucional. Esto se logra mediante una gestión efectiva que involucre activamente a todos los miembros de la comunidad educativa, especialmente a los docentes, quienes son clave en la creación de un clima institucional positivo. Este ambiente favorece el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo relaciones colaborativas, comunicación efectiva y apoyo mutuo entre todos los involucrados en el proceso educativo.

El clima institucional es importante para el funcionamiento organizacional, impactando la experiencia y bienestar diario. En educación, crea un entorno propicio para



el crecimiento académico y emocional, mejorando interacciones y motivación, fortaleciendo la cohesión y facilitando la resolución de conflictos constructivamente.

Desarrollar esta investigación sobre el clima institucional y su impacto en el desempeño docente en las instituciones educativas primarias públicas de la zona centro de Juliaca es crucial para identificar y abordar obstáculos específicos que afectan el ambiente escolar y el rendimiento de los docentes. Los resultados obtenidos permitirán implementar estrategias efectivas de mejora, como mejoras en la comunicación, gestión de recursos, apoyo educativo y liderazgo, con el objetivo de crear un ambiente escolar más saludable y productivo que beneficie tanto a educadores como estudiantes.

## **1.2. FORMULACIÓN O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

PG.- ¿Cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

PE1.- ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?

PE2.- ¿Como el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?

PE3.- ¿Cómo la comunicación se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?

## **1.3. EXPOSICIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Dado el creciente número de problemas que enfrentan las escuelas, es fundamental que los investigadores profundicen en el estudio del clima institucional, que abarca las relaciones y el ambiente dentro de las instituciones educativas. Este enfoque teórico se vuelve relevante al destacar cómo una gestión adecuada del clima puede mejorar el rendimiento académico y la satisfacción del personal. Un director o docente con alto



coeficiente emocional, capaz de gestionar sus propias emociones y entender las de los demás, contribuye a un ambiente escolar positivo y colaborativo. Este tipo de liderazgo no solo mejora la eficacia educativa, sino que también ayuda a superar diversos desafíos, promoviendo un entorno más saludable y productivo para todos los miembros de la comunidad escolar.

Asimismo, es socialmente relevante porque actualiza el cuerpo de conocimientos sobre la cultura escolar en las escuelas primarias públicas; esto es importante porque el ambiente de los centros educativos es una medida de su funcionamiento que debe ser analizado en cualquier sistema que involucre a múltiples grupos de personas que interactúan y se relacionan entre sí, y los resultados tienen importancia educativa, ya que pueden ser utilizados por los profesores para mejorar su escuela.

La metodología de la presente investigación emplea una variedad de métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos para analizar el clima institucional y su impacto en el desempeño docente, y establece un marco que otros investigadores pueden replicar en diferentes contextos. Utiliza encuestas para medir percepciones, entrevistas para obtener datos cualitativos y análisis estadísticos para correlacionar resultados, proporcionando así un enfoque sistemático y adaptable para evaluar estas variables. Además, el estudio ofrece una guía detallada sobre la implementación de estos métodos, facilitando su aplicación en futuras investigaciones y contribuyendo al conocimiento sobre el clima institucional y el desempeño académico

Es significativo comprender plenamente el tema en cuestión, es crucial diseccionar las ideas que lo sustentan. En consecuencia, esta investigación se sumará al canon existente de conocimientos sobre esta novedosa idea, especialmente en lo que respecta a un grupo demográfico hasta ahora inexplorado como el de los profesores de la escuela pública.

#### **1.4. OBJETIVOS**



## 1.4.1. OBJETIVO GENERAL

OG.- Determinar si el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.

## 1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1.- Determinar si las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.

OE2.- Determinar si el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.

OE3.- Determinar si la comunicación se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.

## 1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación tuvo como fundamento el abordar los problemas relacionados con el mal ambiente institucional que se ha observado en las escuelas primarias de la zona central de Juliaca, y cómo esto ha afectado a la eficacia del personal docente de las mismas. Era crucial tener una imagen clara de cómo estos dos factores interactuaban en estas escuelas para proporcionar a las autoridades educativas el conocimiento que necesitaban para mejorar tanto el ambiente que los estudiantes experimentaban en las escuelas primarias como la calidad de la instrucción proporcionada por sus instructores.

La cooperación y la ayuda de los instructores encuestados, así como los recursos y el respaldo de las instituciones era esencial que la investigación se llevara a cabo en estas circunstancias específicas para cumplir los objetivos fijados en el proyecto.

## 1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones de tiempo impuestas por las responsabilidades cotidianas de los investigadores como instructores y en las instituciones educativas dificultaron el desarrollo



del estudio, especialmente en la identificación de las fuentes pertinentes, asimismo; lo que vivimos con el COVID 19 fue una limitación constante. El investigador, por su parte, reorganizó su agenda para hacer hueco al tiempo necesario para llevar a cabo el estudio.

Los costes de cosas como el suministro de servicios de Internet, la mecanografía, la impresión, las fotocopias, los viajes, etc., tienen que incluirse en el presupuesto para poder completar este estudio. Tuvimos que pedir ayuda a nuestros amigos y familiares más cercanos pidiéndoles prestado el dinero que necesitábamos para superar los primeros obstáculos.

Es importante proporcionar lo siguiente en relación con la solicitud de fuentes de información que por motivos de pandemia del COVID 19, no se pudo visitar bibliotecas ni librerías especializadas de manera óptima. Sin embargo, dadas las limitaciones de la investigación, fue imprescindible recurrir a la investigación en línea, es decir, a la utilización de bibliotecas virtuales de las que fue posible extraer los datos necesarios para elaborar una hipótesis de trabajo.

El profesor encargado de la investigación para los cursos de tesis fue esencial para ayudar a los investigadores a superar su temprano desconocimiento de los métodos de investigación.

## **1.7. HIPOTESIS**

### **1.7.1. HIPÓTESIS GENERAL**

HG.- El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.

### **1.7.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS**

HE1.- Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.

HE2.- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.



HE3.- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la zona centro de Juliaca 2020.

## **1.8. VARIABLES**

### **1.8.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE VARIABLES**

#### **Variable 1. Clima institucional**

Clima en una institución es su entorno emocional predominante, que se expresa a través y se caracteriza por un conjunto coherente de características y patrones que persisten en el tiempo y son coherentes con la existencia de la institución. (Acosta et al., 2012).

#### **Variable 2. Desempeño docente**

El rendimiento del profesor como educador puede definirse como el conjunto de actividades observables, repetibles y medibles que el educador realiza para llevar a cabo la descripción del trabajo.

El impacto de un profesor en el aprendizaje de un alumno depende de diversas variables dentro y fuera del aula.

### **1.8.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**



### Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<b>VARIABLE I</b> <b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	- Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.</li> <li>- Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.</li> <li>- El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.</li> <li>- En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) En desacuerdo</li> <li>b) De acuerdo</li> <li>c) Totalmente de acuerdo</li> </ul>
	- Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.</li> <li>- Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.</li> <li>- Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) En desacuerdo</li> <li>b) De acuerdo</li> <li>c) Totalmente de acuerdo</li> </ul>
	- Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.</li> <li>- La información de interés debe ser compartida con los demás.</li> <li>- Presto atención a los comunicados que emite el director.</li> <li>- Se integra al trabajo en equipo respetando punto de vista divergente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) En desacuerdo</li> <li>b) De acuerdo</li> <li>c) Totalmente de acuerdo</li> </ul>



<b>VARIABLE II</b>  <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	- Dimensión profesional	- Características individuales,socio evolutivas de los estudiantes.	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
	- Dimensión pedagógica	- Relaciones interpersonales con y entre los estudiantes.	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
	- Dimensión social	- Intercambio de experiencias y la organización del trabajo pedagógico con otros docentes	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
	- Dimensión personal.	- Realización de una autoevaluación del desempeño docente para identificar las necesidades de aprendizaje profesional.	Muy de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo De acuerdo Muy de acuerdo



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedente internacional.

En su investigación "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato" (2011), Uría analizó cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral en Andelas Cía. Ltda. Utilizando un diseño descriptivo, no experimental y transversal-correlacional, Uría recolectó datos a través de encuestas y cuestionarios con una muestra de 36 empleados seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Los hallazgos principales indicaron que los trabajadores mostraban insatisfacción con el clima organizacional debido al liderazgo autocrático predominante, que limitaba la participación y la generación de nuevas ideas. Este estilo de liderazgo resultaba en una falta de valor agregado en el trabajo diario. Además, la investigación reveló una desmotivación general entre los empleados por la falta de reconocimiento y aprecio de los directivos. Las conclusiones resaltaron la necesidad urgente de mejorar las prácticas de gestión y liderazgo en la empresa para crear un entorno laboral más positivo y mejorar el desempeño de los trabajadores.

En el estudio "El Clima Organizacional en una Institución Pública de Educación Superior" (2011), Alcalá evaluó el clima organizacional de una institución educativa pública utilizando un cuestionario basado en el modelo de Litwin y Stringer (1968). Este estudio



descriptivo, con un diseño no experimental y transversal-correlacional, se aplicó a una muestra de 111 empleados de las áreas administrativa y académica. Los resultados mostraron que, en general, los empleados perciben positivamente su entorno laboral. Sin embargo, se identificaron áreas problemáticas en las variables de recompensa y conflictos. La percepción sobre los conflictos fue regular, indicando que los trabajadores tienen una aceptación moderada de opiniones discrepantes y una capacidad limitada para resolver problemas de manera rápida. Este desafío podría estar relacionado con la estructura jerárquica de la institución, donde la cadena de mando a menudo retrasa la resolución de conflictos, ya que los problemas deben escalar a través de varios niveles. No obstante, el estudio también reveló que la comunicación es más efectiva dentro de pequeños grupos de trabajo, sugiriendo que el tamaño del equipo puede mejorar la dinámica de resolución de conflictos y la comunicación.

### **2.1.2. Antecedente nacional.**

Montalvo (2011) investigó El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008 con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas del nivel de educación secundaria. Es una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, diseño no experimental de corte transversal-correlacional. Se realizó en una población de 5365 sujetos, entre directivos, docentes y estudiantes. La muestra de tipo probabilística se definió en 318 estudiantes y 174 docentes. Utilizó la técnica de la encuesta y recogió los datos mediante dos cuestionarios: uno de 40 ítems para docentes y otro de 30 ítems para estudiantes. Montalvo concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, el manejo de conflictos de los directores y el nivel de la evaluación del desempeño docente.



Saccca (2010), investigó Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres. Decidió determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Es una investigación cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental, de corte transversal-correlacional. Se realizó con una población de 2065 sujetos, entre directores, docentes y alumnos. Se utilizó un muestreo probabilístico establecido en 237 sujetos (5 directores, 75 docentes, 157 estudiantes). Los instrumentos utilizados fueron tres cuestionarios de 10 ítems cada uno: para directivos, docentes y alumnos, cuya confiabilidad se verificó mediante el coeficiente de consistencia interna alfa Cronbach. Saccca concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes. Además, determinó que existe relación entre los recursos humanos y el desempeño académico, entre los procesos internos y el desempeño académico y entre los sistemas abiertos y el desempeño académico.

### **2.1.3. Antecedentes locales.**

En el estudio "Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la institución educativa secundaria 'César Vallejo' de Juliaca 2014" (2010), Flores evaluó cómo el clima organizacional impacta la gestión institucional. Utilizando un cuestionario, descubrió que un ambiente de trabajo positivo mejora la eficacia de la gestión, mientras que áreas como comunicación y reconocimiento aún necesitan mejoras. Un clima favorable impulsa la motivación y una mejor ejecución de políticas, destacando la importancia de un buen clima organizacional para el éxito institucional.

Flores descubrió que el clima institucional impacta la gestión institucional en un 43.8% en tres áreas clave: el potencial humano, destacando la importancia del compromiso y habilidades del personal; el diseño organizacional, que incluye la estructura, roles, y comunicación; y la cultura organizacional, que abarca valores compartidos y normas. Cada



uno de estos aspectos contribuye de manera significativa a la eficacia y éxito de la gestión institucional

En su investigación "El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario del distrito de Cabanillas en 2010", Martínez analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en escuelas secundarias de este distrito. Utilizando un diseño descriptivo, no experimental, transversal-correlacional y una muestra de 60 personas, incluyendo directivos, docentes y administrativos, Martínez empleó encuestas y cuestionarios para medir cómo el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes. Los hallazgos indicaron que un clima organizacional positivo mejora significativamente el desempeño docente, mientras que un clima negativo puede afectar negativamente la eficacia y satisfacción laboral. El estudio destacó la necesidad de gestionar adecuadamente el clima organizacional para fomentar un entorno educativo que apoye el rendimiento y la motivación del personal docente.

En su investigación, Martínez (2010) utilizó un cuestionario para analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones secundarias de Cabanillas. Encontró una correlación significativa y fuerte entre un buen clima organizacional y un mejor desempeño docente. También reveló una relación positiva baja entre la identidad institucional y el desempeño docente, indicando que, aunque relevante, la identidad institucional tiene un impacto menor comparado con otros factores del clima organizacional.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Clima Institucional.**

El clima organizacional es la percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo, influenciada por la cultura empresarial, las prácticas de gestión, las relaciones



interpersonales y las políticas internas. Según Alves (2012), un clima positivo se caracteriza por comunicación abierta, respeto mutuo, un sentido de pertenencia, un ambiente acogedor, la disposición a la colaboración y un alto nivel de ánimo y satisfacción. Este clima puede impactar significativamente la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral. Otras perspectivas, como las de Schneider (1975), Schein (1992) y Koys (2001), amplían la comprensión del clima organizacional, destacando su relación con las percepciones compartidas, la cultura organizacional y su naturaleza dinámica. Un buen clima organizacional fomenta un ambiente de trabajo eficiente y satisfactorio, mientras que un clima negativo puede reducir la productividad y aumentar la rotación de personal.

Asimismo, Dessler (2014) indica que "Cada persona tiene una idea diferente de lo que significa la frase: algunos se centran en los aspectos más objetivos de una institución, como su estructura, sus normas y sus procedimientos, mientras que otros hacen hincapié en cualidades más nebulosas, como su amabilidad y su apoyo" (p. 83).

Para Martín (2012) describe que "Uno de los elementos que determina y facilita los procesos organizativos, de gestión y de innovación y transformación es el clima institucional o ambiente de trabajo. Es en este ámbito donde confluyen los múltiples componentes de una escuela, y es a partir de él que se dinamizan las circunstancias ambientales únicas de cada escuela" (p.103).

Para Silva, (2001) describe que: Hay cuatro variables positivas que contribuyen al clima institucional y que funcionan juntas de forma óptima. Sin embargo, los resultados son malos cuando falta incluso una de ellas. Cuando no hay ninguna de ellas, las cosas empeoran mucho. Cuando esto ocurre, suele ser porque los principios rectores de la organización se han tomado prestados de una visión del mundo que está fundamentalmente en desacuerdo con la nuestra. Por lo tanto, es importante considerar todos estos elementos y evaluar cómo los estamos manejando en nuestra institución

educativa, teniendo en cuenta que una síntesis de todos estos elementos conducirá a resultados superiores (p.15).

### 2.2.2. Enfoques teóricos del Clima Institucional.

Tras identificar diferentes perspectivas de académicos e intelectuales, es evidente que el concepto de "clima institucional" es investigado por sí mismo, especialmente en el contexto de las teorías institucionales. Esto pone de manifiesto la importancia de exponer las numerosas perspectivas teóricas sobre el clima institucional.

Tagiuri (2017) enfatizó que "Las acciones de cada persona en una situación determinada son únicas y están influidas tanto por su personalidad como por el entorno" (p.7), definió lo siguiente: "La cultura institucional es el aspecto omnipresente y duradero del entorno dentro de la institución que (a) tiende a ser percibido por los miembros, (b) afecta sus acciones y (c) tiende a articularse en términos de los valores de un determinado grupo de cualidades o características" (p.8).

Esta definición postula que hay cuatro aspectos de los que depende la estructura del clima:

a) Los resultados de la educación tienen conexiones débiles o erráticas con la ecología (infraestructura) de la institución, que refleja sus cualidades físicas y materiales. Las características de las instalaciones, el tipo de centro, la dimensión de las aulas y de la escuela, las condiciones físicas de labor, los recursos y la estructura organizativa son factores a tener en cuenta.

b) Contexto, al referirse de la forma en que los sujetos y las comunidades se reflejan en el entorno del aula. También se incluyen variables de atribución (como la personalidad y la conducta del director) y factores de motivación (como el salario y los años de experiencia docente) (puntualidad).



c) Las relaciones entre los miembros de la comunidad, las líneas de comunicación abiertas, la toma de decisiones compartida la agencia individual, el gobierno representativo, el respeto mutuo y los líderes fuertes son componentes de un sistema social que funciona bien.

d) Las normas culturales de una sociedad, incluidas sus normas de conducta moral y organización mental. Las normas y la disciplina, el control institucional, el sistema de valores, las conexiones empáticas, los objetivos centrados y la voluntad de experimentar son todos factores de este modelo.

Modelo de Litwin y Stinger:

Nos describe que: "un marco teórico que caracteriza los rasgos subjetivos o cualitativos de un determinado entorno institucional. Los miembros de la institución pueden dar cuenta de sus características de primera mano y presentar sus observaciones en una encuesta adecuada". (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2017, p.9) nos describen que:

Estructura: cómo percibe el trabajador las normas, los reglamentos, los procesos y el énfasis en el papeleo y los exámenes del canal, así como lo formal o relajado que es el entorno de trabajo.

Responsabilidad: la experiencia de tener voz propia en los asuntos. La falta de procedimientos de verificación de sus acciones después de haber completado una tarea, manteniendo la conciencia de que esta tarea le fue asignada.

La percepción de la equidad de las normas de compensación y promoción, así como la experiencia de ser recompensado por los propios esfuerzos, son aspectos del concepto de recompensa.



El hecho de asumir riesgos moderados o de garantizar los medios de funcionamiento más eficaces contribuye a un sentimiento general de riesgo y desafío en el propio trabajo y en la institución.

La amistad y los grupos sociales informales son bastante frecuentes, existe un sentimiento generalizado de buena voluntad y aceptación entre los compañeros de trabajo.

Asistencia adecuada por parte de los superiores y compañeros de trabajo dentro del Grupo; concentración en la prestación y recepción de asistencia hacia abajo y hacia arriba.

El valor percibido de tener objetivos claros y alcanzables, así como altas expectativas para el propio rendimiento, se denomina "estándares".

Desacuerdo: la creencia de que la dirección y los demás empleados están abiertos a escuchar otros puntos de vista y dan importancia a la transparencia. Tener un sentido de quiénes uno como individuo dentro de una empresa y como miembro de un equipo es una parte crucial de su identidad profesional.

### **2.2.3. Tipos de clima.**

El término "clima institucional" ha sido utilizado por varios autores para describir la atmósfera que se desarrolla dentro de una escuela como resultado de las interacciones cotidianas de sus miembros. Estas opiniones se reflejan tanto en las interacciones privadas como en las públicas están referenciadas con las actitudes, creencias, valores y motivos de las personas.

Para Likert (2008) proporciona una lista de tipos de clima que pueden atribuirse a la interacción de los factores inicial, intermedio y final.

- a) Sistema I. Autoritarismo explotador.



La dirección ha perdido la confianza en los trabajadores debido a este ambiente. La mayor de las decisiones y objetivos se determinan en los niveles más altos de la organización y luego descienden. Los trabajadores están sometidos a un ambiente de trabajo hostil, caracterizado por frecuentes amenazas, incentivos infrecuentes y una atención continua a la satisfacción de las necesidades psicológicas y de seguridad básicas de los empleados.

b) Sistema II. Autoritarismo paternalista.

Aquí, la dirección trata a su personal con la confianza condescendiente de un maestro hacia sus subordinados. A pesar de que la gran mayoría de las decisiones se toman en rangos elevados, algunas se determinan en los rangos de entrada. Las dos formas más comunes de inspirar a los empleados son las recompensas y, en raras ocasiones, las sanciones.

c) Sistema III consultivo.

Gestión desarrollada orgánicamente dentro de un entorno de participación confía en su personal. Algunas decisiones y políticas se establecen a un nivel superior, pero los empleados de niveles inferiores tienen mayor libertad de acción para tomar decisiones que afectan a su entorno de trabajo inmediato. Los mensajes se envían desde arriba.

d) Sistema IV. Participación en grupo

Los empresarios confían sin duda en sus trabajadores. En esta organización, las decisiones se toman a todos los niveles y están totalmente integradas. Además de comunicarse por encima, las personas también se comunican entre sí de forma lateral. En el ámbito de la educación, Martin (1999) identifica dos formas básicas de entorno institucional, cada una de las cuales se subdivide a su vez en dos subtipos:

e) Clima de tipo autoritario.



Una cultura de autoritarismo basada en la explotación, cuando la administración no confía en el profesorado. La dirección es la principal responsable de establecer la estrategia y la dirección.

Muchas decisiones son tomadas en la cima por una dirección autoritaria y paternalista que construye un complejo de superioridad en sus empleados, aunque otras decisiones se delegan en los niveles inferiores. Las dos formas más comunes de inspirar a los empleados son las recompensas y, en raras ocasiones, las sanciones.

f) Clima de tipo participativo.

La dirección apoya a los instructores y fomenta la comunicación abierta y las aportaciones de los miembros del personal. Proporciona una base más matizada para las decisiones que pueden tomar los instructores en el aula. La comunicación descendente es la norma.

Esfuerzo colectivo, la administración confía en la competencia del profesorado. Los niveles de una institución tienen voz en la toma de decisiones, y éstas se toman de forma coordinada. No sólo se puede enviar información desde arriba o desde abajo, sino también de lado a lado. Es más probable que los empleados sean productivos si tienen voz en el establecimiento de objetivos, en el desarrollo de procesos más eficientes y en la comprobación de cómo sus esfuerzos se comparan con esos objetivos. Es una amistad amistosa y de confianza.

#### **2.2.4. Dimensiones del Clima Institucional.**

Existen numerosas facetas del clima de una institución, pero en este estudio sólo se han tenido en cuenta algunas de ellas, ya que se han considerado las más importantes a la hora de establecer dicho ambiente.



Martín (1999) presenta un modelo de clima laboral para instituciones educativas, basado en el trabajo de Tagiuri, que evalúa varios aspectos clave del ambiente institucional. Este modelo examina la percepción del entorno escolar, las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, las prácticas de gestión, la cultura institucional, la participación en la toma de decisiones, las condiciones de trabajo y las oportunidades para el desarrollo profesional. Martín sugiere que estos factores influyen significativamente en la satisfacción y motivación de los empleados, afectando en última instancia el clima laboral en las instituciones educativas.

#### a) La comunicación.

La emisión y recepción de señales entre interlocutores en un estado de absoluta reciprocidad forman la base de la conexión comunitaria humana, que es crucial tanto para la supervivencia como para la socialización institucionalizada. Este proceso de comunicación recíproca permite el intercambio fluido de información y la construcción de relaciones significativas, facilitando la integración efectiva en la comunidad y en las estructuras institucionales. La reciprocidad en la comunicación fortalece el tejido social y apoya el desarrollo de normas, valores y comportamientos compartidos dentro de las instituciones.

Todos sabemos que sin algún tipo de intercambio bidireccional de información, ningún grupo puede funcionar. Sin embargo, para que los miembros de un grupo se comuniquen realmente entre sí, también deben comprender plenamente la información, las ideas, los objetivos y las ambiciones que comparten. (1998).

Para Fischman (2012) señala la necesidad de una comunicación clara y eficaz dentro de las instituciones, señalando que esto sólo puede lograrse cuando el líder está atento a las necesidades de sus seguidores y también se siente cómodo siendo directo con su equipo "Cuando se utiliza bien, ayuda a fomentar un ambiente de confianza y unidad



entre un líder y su equipo; cuando se utiliza de forma inadecuada, puede causar sufrimiento, rabia e indignación, lo que conduce a un entorno negativo para la organización" (p. 120).

Ejerce su poder estableciendo jerarquías de autoridad formalizadas dentro de las organizaciones, que los empleados deben respetar. Las acciones de los trabajadores se regulan a través de canales informales de comunicación basados en el nivel de confianza entre los miembros del grupo.

## b) Motivación.

Este factor es ahora uno de los más importantes para definir el ambiente general de la escuela.

Para Robbins (1989) describe "Se trata de la motivación para realizar un gran esfuerzo en pos de los objetivos de la institución, cuando esos objetivos prometen satisfacer una necesidad" (p.124).

El esfuerzo, las necesidades y los objetivos de la organización son los tres principios clave de esta visión. El grado de esfuerzo de un individuo es proporcional a la intensidad con la que persigue sus objetivos. Sin embargo, incluso cuando alguien está muy motivado, es difícil lograr resultados exitosos en su desempeño laboral a menos que sus esfuerzos estén enfocados de manera que ayuden a la organización.

Según Fischman (2001):

El tipo de inspiración que perdura y fomenta el compromiso con una organización es el que viene de dentro. Establecer incentivos basados únicamente en elementos externos al individuo, como las primas financieras y los salarios elevados, hace que los empleados se centren únicamente en esas cosas y que pierdan su deseo intrínseco. A la larga, la gente sólo se preocupará por los incentivos en sí, y el botín de la institución perderá su encanto y prestigio. Mantener a los trabajadores motivados requiere generar un compromiso real y una motivación interna satisfaciendo las aspiraciones interiores de los miembros (p. 187).



c) Confianza.

La confianza se basa en la creencia de que las personas actuarán de manera justa y en interés propio. Implica una sensación de seguridad que las acciones y decisiones de los demás serán consistentes, previsibles y alineadas con las expectativas y valores compartidos. Esta confianza puede desarrollarse a través de experiencias positivas previas, la transparencia en las comunicaciones y la integridad demostrada por las personas involucradas.

d) Participación.

La participación en las actividades del centro, en las organizaciones universitarias y en los grupos de trabajo de los profesores y otros miembros de la comunidad educativa. La medida en que los instructores buscan activamente y acogen los comentarios de los compañeros, los padres y los estudiantes. En qué medida se crean grupos, tanto formales como informales, y de qué manera participan en los programas del centro. ¿Con qué frecuencia se celebran reuniones, qué tipo de formación reciben los profesores y cuáles el estado del trabajo en equipo? El grado de coordinación del centro, tanto a nivel interno como externo. (Martín, 1998).

e) Desempeño docente.

El instructor, los alumnos y el contexto que los rodea desempeñan un papel en la determinación del rendimiento, que se define como el cumplimiento satisfactorio de las obligaciones profesionales. La eficacia de la enseñanza se mide por la forma en que los instructores utilizan sus conocimientos y habilidades en el aula, así como por la calidad de los resultados del aprendizaje de sus alumnos.

Valdés (2014) afirma que la actuación de un profesor en el aula es la tarea educativa que implica poner en práctica sus conocimientos teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y el comportamiento humano; aquí es donde entran en juego las competencias del profesor, que incluyen cosas como tener actitudes positivas hacia el aprendizaje y fomentar relaciones positivas con los alumnos; tener un firme conocimiento



del material que se va a tratar; y estar familiarizado con las mejores prácticas y métodos para educar a sus alumnos.

Para Valdés (2010), menciona que:

En este contexto, la "evaluación del profesor" se refiere a los esfuerzos coordinados de los administradores escolares, los alumnos y sus familias, así como de los educadores, para reunir y organizar los datos que se han considerado importante para tomar juicios de valor objetivos sobre la eficacia del rendimiento de un profesor en el aula. A la hora de tomar una decisión sobre las condiciones de trabajo y el plan de desarrollo profesional de los instructores, hay que tener en cuenta esos juicios de valor (p.13).

Para Montenegro (2013) fundamenta que "La eficacia de un profesor puede definirse como el grado de cumplimiento de sus objetivos pedagógicos; esto depende de una serie de variables específicas del educador, del alumno y del entorno del aula" (p. 19).

Siguiendo Montenegro (2004) significa en términos de cómo uno se desempeña como profesor: El núcleo del trabajo de un profesor es una tarea que requiere una autorreflexión y un análisis constantes, como resultado de su autoevaluación y de la revisión del rendimiento realizada por el director y el supervisor, obtendrá una visión de las circunstancias que se desarrollan; esto se considera una táctica de motivación. (p.24).

Para Picón (1991) sostiene que "El papel del educador hoy en día va más allá de ser un experto en la materia; ahora se espera que el profesor actúe como mentor de sus alumnos, ayudándoles a desarrollar una serie de hábitos, objetivos, preferencias, actitudes e ideales que les servirán mucho más allá del aula." (p.8).

Hay muchas facetas del estado emocional y del sentido de la responsabilidad de un profesor en el curso de su trabajo, así como de sus relaciones interpersonales con los



estudiantes y los compañeros de trabajo, que contribuyen a lo que comúnmente se denomina "rendimiento docente", que va mucho más allá de lo que sucede en las aulas. Por último, podemos decir que la eficacia del profesor es un concepto polifacético que incluye tanto los resultados en el aula como en el centro educativo.

f) Evaluación del desempeño docente.

Los numerosos sistemas de evaluación del rendimiento de los profesores varían en su presentación de la misma idea central. Es tan crucial y vital evaluar a los profesores como a sus alumnos. La calidad de la enseñanza y, por extensión, el rendimiento de los alumnos se beneficia de la toma de decisiones basada en datos en la medida en que la evaluación produce resultados precisos.

Para Mateo (2015) señala que "La comunicación educativa no puede ignorar la realidad de que la evaluación de los profesores es crucial para el progreso, y es evidente que existe la opinión de que la actuación de los profesores es el motor de cualquier desarrollo importante en las escuelas." (p.96).

La relación entre la evaluación de la enseñanza, el desarrollo profesional del personal docente y la calidad de la institución educativa es esencial para una gestión de la calidad efectiva. La evaluación de la enseñanza identifica áreas de mejora que informan la formación continua de los docentes, permitiendo que mejoren sus prácticas y, por ende, eleve la calidad institucional. Esta interconexión asegura un enfoque integrado, donde los ajustes en la formación y desarrollo profesional se traducen en mejoras en la calidad educativa, creando un entorno más eficaz para el aprendizaje y promoviendo una cultura de excelencia y adaptabilidad en las instituciones educativas.

Murillo y Cuenca (2008) sostiene que "Para definir en qué medida una persona ha ayudado a toda institución a lograr todos los objetivos y a cumplir con las



responsabilidades del puesto o puestos que ocupa, debe existir un sistema de evaluación del rendimiento." (p.124).

La evaluación del rendimiento de los profesores es esencial debido a su influencia directa en el éxito académico de los estudiantes, ya que los docentes afectan la comprensión, habilidades y motivación de los alumnos. Además, en un entorno educativo global competitivo, esta evaluación responde a la necesidad de mejorar la calidad educativa, adaptándose a nuevas metodologías y tecnologías. También aborda la demanda de rendición de cuentas y transparencia, proporcionando datos para evaluar la efectividad de la enseñanza y justificar la inversión en educación. Asimismo, apoya el desarrollo profesional continuo de los docentes mediante retroalimentación constructiva y permite a los países cumplir con estándares internacionales de educación para mantener la competitividad global.

La evaluación del rendimiento es uno de los enfoques que garantizan que la creencia de larga data de que los profesores deben tener más libertad en la gestión de sus aulas está dando paso gradualmente a mayores expectativas de que sean responsables de los resultados de sus esfuerzos. (p. 4).

En resumen, la evaluación del rendimiento de un profesor consiste en calibrar el grado de cumplimiento de su trabajo a la luz de las funciones y la autoridad que se le han encomendado durante un determinado periodo de tiempo y a la luz de los resultados deseados para su institución.

### **2.2.5. Relaciones interpersonales**

El término "conexión interpersonal" se refiere a cualquier contacto entre dos o más individuos en un entorno social como la familia, el vecindario, la escuela, la iglesia o la empresa. Uno de los efectos más básicos de las conexiones interpersonales es la



influencia. Estas interacciones son el medio a través del cual se enseñan, aprenden, forman y cambian las actitudes sociales (De la Corte, 2004).

En su mayoría desean establecer conexiones personales satisfactorias, pero hacerlo requiere mucho tiempo y esfuerzo debido a las complejidades que conlleva. Ya sea en casa, en el vecindario o en la oficina, nuestro protagonista está constantemente sentando las bases de las conexiones que espera que duren toda la vida. Mantener conexiones armoniosas en casa, en el vecindario y en el lugar de trabajo ayuda a que todo el mundo sienta que pertenece y contribuye al éxito de la organización en su conjunto.

Los empleados que trabajan bien juntos dentro de una organización tienen más probabilidades de ayudarse mutuamente a tener éxito en sus trabajos y contribuir al éxito general de la empresa. Sin embargo, debido a la complejidad de las conexiones interpersonales, corresponde a cada miembro de una organización desarrollar estrategias para adaptarse a las personalidades y comportamientos de quienes le rodean. No se puede querer a todo el mundo, pero podemos trabajar por la paz con todas las personas tolerando sus defectos y aceptando sus diferencias. Aprender a relacionarse bien con los demás en el lugar de trabajo se facilita mediante una comunicación eficaz.

El líder de una organización es el responsable de supervisar la dinámica interpersonal del grupo. El liderazgo en las relaciones interpersonales exige la capacidad de mantener a las personas bajo control sin dominarlas, de mantener las líneas de comunicación abiertas en todo momento, de escuchar activamente y promover la escucha activa, de gestionar la retroalimentación de las relaciones y de controlar inteligentemente las reacciones personales negativas que podrían perturbar la armonía social (Mapcal, 1999).



Estas personas que toman importancia y mantienen buenas conexiones con los demás desarrollan la inteligencia emocional para experimentar el deleite de los sucesos felices y mantener la compostura ante la decepción. (Wiemann, 2010).

- **Relaciones interpersonales y comunicación**

Wiemann (2010) destaca que el diálogo abierto y honesto es crucial para mantener relaciones interpersonales saludables. Esto implica no solo expresar claramente, sino también saber cuándo hablar y cuándo callar. La comunicación efectiva requiere comprender el contexto, adaptar el mensaje al interlocutor y balancear la cantidad de información. Verbalizar emociones y deseos ayuda a evitar conflictos y fortalece las relaciones.

El éxito de una organización depende de la fuerza de sus vínculos interpersonales y de la claridad de su comunicación.

La gestión en las instituciones educativas depende de la comunicación eficaz con el profesorado, el personal y los padres; el profesorado, el personal y los padres, a su vez, deben ser capaces de comunicarse eficazmente con los alumnos para fomentar un entorno de aprendizaje positivo basado en el respeto mutuo y en líneas de comunicación abiertas.

Según Goleman (2007), la inteligencia social consta de dos partes: la empatía (lo que se siente por otras personas) y la capacidad de conectar con otras personas e influir en ellas (lo que uno hace con su conciencia).

Al comprender y ser sensible a las emociones y perspectivas de los demás que le rodean, una persona desarrolla la conciencia social. Según Goleman, los componentes de la conciencia social son: la empatía innata (la capacidad de ponerse en el lugar de otra persona), la capacidad de escucha receptiva, la precisión empática



(la capacidad de interpretar con exactitud las emociones, los motivos y las perspectivas de los demás) y la cognición social (la capacidad de reconocer y responder adecuadamente a las señales sociales) (entender cómo funciona el mundo social).

### Relaciones interpersonales y trabajo

Según Pére, (2001) señalan la necesidad de tener en cuenta la dinámica interpersonal existente al introducir un nuevo método de funcionamiento. El trabajo cooperativo es más sencillo de fomentar y de hacer crecer cuando las relaciones laborales son positivas, ya que es más probable que los empleados se apropien de sus funciones dentro del equipo. Es innegable que existe un espíritu de admiración mutua y de trabajo en equipo entre ellos.

- **Relaciones interpersonales en las instituciones educativas**

Dado que mayor parte de empleados de las instituciones educativas suelen estar en contacto con los estudiantes, las personas a las que se ofrece el servicio directamente, es crucial que lo hagan en un ambiente de respeto y cooperación mutuos. Cómo ven y experimentan los estudiantes los directivos, educadores, administradores y profesionales de los servicios. Tanto las acciones pro - sociales como las hostiles pueden pasar por ellos con la misma facilidad. Las quejas de los trabajadores y los conflictos dentro de la organización no se les escapan. Es responsabilidad de los directores proporcionar un entorno en el que los alumnos y el personal puedan trabajar juntos de forma productiva y en armonía.

Según el artículo 55° de la Ley General de Educación (2012), el director es el portavoz oficial de la escuela. Él o ella está a cargo de la administración general de la institución, así como de sus programas académicos e instructivos. Por lo tanto, la gestión realizada por el Director debe cumplir con el Art. 64°:



- Fomentar una cultura de aprendizaje permanente dentro de la escuela.
- Crear líderes responsables y que rindan cuentas.
- Animar a la gente a participar en la configuración del barrio.

Por esta razón, el director es responsable de fomentar las relaciones armoniosas entre los alumnos y el profesorado de la escuela, así como entre la escuela y el vecindario. La única manera de establecer una comunidad educativa próspera es reunir a todos los implicados en la enseñanza y el aprendizaje para cumplir con la alta vocación de enseñar y aprender, que sólo puede darse a través de una auténtica colaboración.

## 2.2.6. Trabajo en equipo

### ¿Qué es un equipo?

El trabajo organizado es el esfuerzo cooperativo de muchos individuos para lograr un objetivo común (Winter, 2000). La visión y la experiencia de cada miembro del equipo son esenciales para el éxito general del grupo en la optimización de este procedimiento. Winter explica por qué un grupo debe unirse:

- Modificar el procedimiento para mejorarlo.
- Conseguir lo que los [destinatarios] quieren.

Invitar a los miembros del equipo a evaluar y mejorar los procedimientos es una forma estupenda de impulsar la productividad. Todos los miembros del equipo fueron elegidos por su experiencia y conocimientos en el proceso o proyecto que había que llevar a cabo. Todos los miembros del equipo tienen que esforzarse al máximo, seguir el modelo de mejora decidido de antemano, presentarse a las reuniones dispuestos a contribuir y expresar sus ideas y opiniones de forma eficaz para lograr el resultado deseado.

Un equipo fuerte siempre respetará su código de conducta para garantizar un rendimiento óptimo. (Winter, 2001. 16):



- El consenso es el mejor método para tomar decisiones.
- La participación activa de todos los miembros del equipo es crucial para el éxito de proyectos colaborativos al maximizar el aprovechamiento de habilidades y conocimientos individuales.
- Mantener lo que se está haciendo completamente en secreto.
- La capacidad de escuchar con atención es imprescindible.
- Llegar siempre a tiempo a las reuniones y tener preparado todo el material necesario.
- Mantener un registro preciso de todas las actas de las reuniones.

Los fines y objetivos especificados pueden alcanzarse con el estricto cumplimiento de estas condiciones.

### **¿Qué es el trabajo en equipo?**

El conjunto de sujetos que trabajan juntos donde tienen que completar una tarea es un ejemplo de trabajo en equipo. La autogestión, o la capacidad inherente del equipo para dar los pasos necesarios para completar el proyecto, es un aspecto crucial de la colaboración eficaz (Mapcal, 1998). El trabajo en equipo es un método eficaz para maximizar la eficiencia de una empresa utilizando las habilidades, los conocimientos y la experiencia de todos sus empleados.

Trabajando juntos, los educadores pueden aprovechar mejor sus propios puntos fuertes y ofrecer a los alumnos el mejor entorno de aprendizaje posible.

### **¿Cuáles son los beneficios del trabajo en equipo?**

Mapcal subraya el trabajo conjunto suele dar resultados positivos:

- Aumentar la conciencia de las partes interesadas sobre el valor de la transformación.
- Elevar el nivel de la gestión del conocimiento [de la empresa].



- Crear un entorno en el que las personas estén más dispuestas a tomar la iniciativa de crear cosas nuevas.
- Propósito: Impulsar la inclinación de los estudiantes por el estudio.
- Como medio de enfatizar el enfoque en el [destinatario].
- Construir un estilo de liderazgo más transparente e interactivo en todos los niveles de la [organización].
- Facilitar la suavización de los marcos burocráticos....
- Objetivo: Animar a los miembros del equipo a pensar juntos estratégicamente. (p. 14).

El entusiasmo por la transformación se despierta a través del trabajo en equipo. Con este nuevo conocimiento, el equipo está mejor equipado para ayudar a la empresa a cumplir sus objetivos. El trabajo tal y como se ha concebido tradicionalmente, en el que los individuos son responsables de su propio éxito, se deja de lado en favor de un nuevo modelo que hace hincapié en la colaboración; el éxito es ahora el producto de los esfuerzos combinados de muchas personas. En la colaboración, todos comparten lo que saben y trabajan juntos estratégicamente bajo la dirección de un líder para obtener mejores resultados en un proyecto. Esta persona no es de ninguna manera superior a los demás en el grupo; más bien, sólo sirve como jefe de facto de la organización para centrar los esfuerzos de todos en la dirección de un objetivo compartido. En este caso, todos se benefician de los esfuerzos combinados del grupo, de sus conocimientos y de su experiencia.

### **¿Cómo es el equipo en trabajo en el profesorado?**

Según López (2007), la colaboración entre profesores es crucial para alcanzar una educación de alta calidad y implementar cambios curriculares exitosos, así como para integrar la escuela con la comunidad. Trabajar en equipo optimiza recursos, maximiza habilidades y fomenta un entorno innovador. Los beneficios incluyen una mayor receptividad a nuevas perspectivas, una resolución creativa de problemas, resiliencia ante

el cambio, aprovechamiento del conocimiento mutuo, y una mejor conexión con la comunidad, lo que facilita una aplicación efectiva de cambios curriculares y programas educativos.

### **2.2.7. Comunicación**

Cuando dos o más individuos comparten el mismo entorno al mismo tiempo, se dice que se están comunicando (Real Academia Española, 2001). Cuando dos personas se comunican socialmente a través del intercambio de mensajes, están participando en una comunicación interpersonal. Para que un mensaje tenga éxito, debe adaptarse al público al que va dirigido, emitirse en el momento adecuado y difundirse a través del medio más idóneo.

(Gámez, 2008, p.19), nos menciona que Es una herramienta vital para ayudar a los empleados a entender su lugar en la empresa y a desempeñar sus responsabilidades con eficacia. Gracias a la facilidad con la que se pueden identificar los problemas a través de líneas de comunicación abiertas y la disponibilidad de datos de apoyo, se pueden tomar decisiones oportunas y adecuadas para mejorar y perfeccionar los procesos.

Según Gámez, la comunicación institucional eficaz es una condición necesaria para la existencia continuada y el crecimiento productivo de una organización, ya que sirve para salvar la participación comprometida de todos sus integrantes. Una correcta administración es crucial para la prosperidad de la organización. Hay cuatro razones principales para la comunicación en el lugar de trabajo: i) para mantener a todo el mundo a raya, ii) para que la gente se entusiasme con su trabajo y lo haga con rapidez y precisión, iii) para que la gente se desahogue sobre cómo se siente en su trabajo y en la empresa en general, incluyendo sus éxitos, alegrías, satisfacciones, frustraciones, etc., y iv) para ayudar a la gente a tomar decisiones.

### **2.2.8. Importancia de la comunicación en la labor docente**

La capacidad de comunicarse eficazmente es crucial para todo educador (Aldape, 2008). Las interacciones con los niños, los padres y otros miembros del personal (incluidos otros profesores, administradores y personal de apoyo) son una parte cotidiana del trabajo de un profesor. Deben proporcionar y recibir información de forma eficaz. Por lo tanto, el educador debe dominar y sentirse cómodo con una amplia gama de modos de comunicación oral y escrita para facilitar una interacción fructífera con los alumnos. Una de sus habilidades debe ser hacer comentarios oportunos y apropiados sobre asuntos de importancia. Además de ser capaz de controlar sus propios sentimientos, también debe ser capaz de empatizar con los de las personas que le rodean. Para ser empático, hay que ponerse en el lugar de los demás, practicar la tolerancia y tener la mente abierta. La capacidad del profesor para transmitir la información de forma eficaz es crucial debido a la influencia que ejerce en la vida de sus alumnos, sus familias e incluso sus compañeros.

### **2.2.9. Desempeño docente**

Para que un trabajo se considere debidamente "desempeñado", es esencial cumplir con todas las funciones asociadas a él, según la Real Academia Española (2001). En el ámbito educativo, el desempeño del profesor implica responsabilidades diversas, como mantener relaciones positivas con los alumnos, planificar lecciones eficaces adaptadas a sus necesidades, y crear un entorno inclusivo. Este enfoque integral, que va más allá de impartir clases, es crucial para fomentar un ambiente de aprendizaje productivo y apoyar el desarrollo académico y social de los estudiantes (Blázquez, 2007).

### **2.2.10. Áreas del desempeño docente**

Hay tres facetas principales del trabajo de un profesor definidas por la Ley General de Educación N° 28044 (2012): instrucción, gestión e investigación. Los puestos de director y subdirector son abiertos y se cubren por selección.

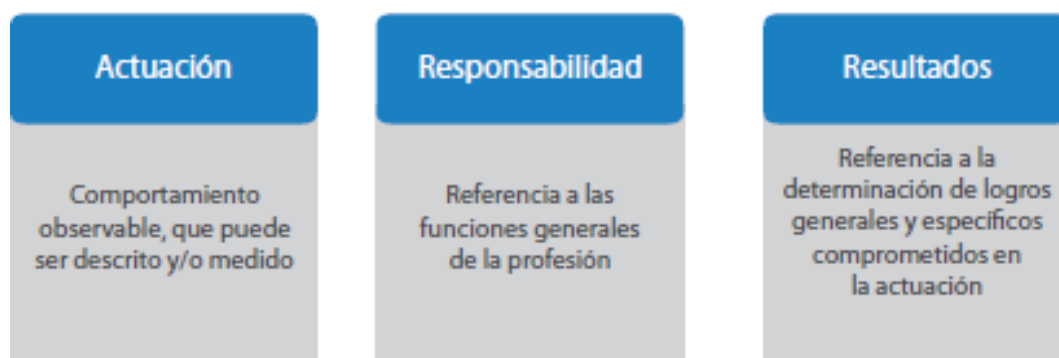
El Artículo 12 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2012) define cuatro áreas esenciales para el desempeño laboral de los docentes: gestión pedagógica, gestión

institucional, formación docente e innovación e investigación. La gestión pedagógica abarca la planificación y ejecución de la enseñanza, garantizando que las lecciones se alineen con los objetivos curriculares y satisfagan las necesidades de los estudiantes. La gestión institucional incluye roles administrativos como la dirección de UGEL y otros cargos que supervisan y coordinan las actividades educativas y administrativas. La formación docente se refiere a la participación en cursos de perfeccionamiento y actualización, facilitando el desarrollo profesional de los educadores. Finalmente, la innovación e investigación implica la implementación y evaluación de nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje, utilizando ciencia y tecnología para mejorar la calidad educativa. Estos ámbitos aseguran un enfoque integral en la práctica docente y la mejora continua del sistema educativo.

## 2.2.11. Elementos o condiciones del desempeño

El rendimiento observable, la responsabilidad y la consecución de resultados predeterminados son los tres factores que se tienen en cuenta para definir el rendimiento en el Marco de Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2012). En la figura 1 se muestra cómo son estas tres partes.

### Elementos del desempeño



La competencia del profesor se demuestra a través de estas actuaciones, que son acciones visibles que se pueden caracterizar y evaluar.

## 2.2.12. Dominios del desempeño docente



Cómo construir un plan de estudios sólido Las cuatro categorías de rendimiento son: (p. 18):

- a) Los contenidos preparados para el aprendizaje se crean con el fin de facilitar el aprendizaje de los alumnos. El trabajo pedagógico debe ser planificado por el instructor mediante el desarrollo de un plan de estudios multicultural e inclusivo, módulos didácticos y lecciones.
- b) Facilitar el aprendizaje en el aula. La labor del educador es realmente la de enseñar. Mantiene un ambiente en el aula propicio para el aprendizaje controlando el flujo de información, inspirando a los alumnos para que aprendan, utilizando métodos eficaces de instrucción, haciendo un buen uso de los materiales pedagógicos y midiendo el progreso de los alumnos con herramientas y medidas útiles.
- c) Para mejorar el funcionamiento de las escuelas y fortalecer las comunidades de aprendizaje, es crucial la participación activa de la comunidad. Los educadores desempeñan un papel clave en la gestión de la red de escuelas, facilitando la coordinación y colaboración entre ellas. Mantener una comunicación abierta con estudiantes, padres y la comunidad local es esencial para entender sus necesidades. Además, los educadores deben planificar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional (PEI) para asegurar su relevancia, y apoyar a los barrios y familias locales para fortalecer los vínculos y mejorar la calidad educativa.
- d) El crecimiento de la experiencia de los educadores y el sentido de autoconciencia. El educador colabora con sus colegas, participa en oportunidades de desarrollo profesional y evalúa regularmente sus propias prácticas de enseñanza. Acepta la responsabilidad personal de sus estudios y suprogreso.

### **2.2.13. Competencias del docente**



El Marco del Buen Desempeño Docente define nueve competencias clave para asegurar una enseñanza efectiva y de alta calidad.

1. Tiene un profundo conocimiento y aprecio por las diversas necesidades de los estudiantes y los entornos en los que se desenvuelven, así como por el material disciplinario presentado, las técnicas pedagógicas y los procedimientos utilizados para fomentar el desarrollo del pleno potencial de los estudiantes.
2. Organizar la enseñanza de manera colaborativa es esencial para una educación coherente y eficaz. Implica coordinar la planificación del aprendizaje según las necesidades de los alumnos, diseñar lecciones alineadas con el currículo, distribuir recursos de manera equitativa, y aplicar evaluaciones alineadas con los objetivos educativos. La colaboración entre docentes optimiza la experiencia de aprendizaje y maximiza el impacto educativo.
3. Para desarrollar ciudadanos críticos y multiculturales, es crucial crear un entorno educativo inclusivo, promover la curiosidad intelectual y fomentar la convivencia pacífica, apreciando y respetando la diversidad.
4. Para una instrucción efectiva, los docentes deben dominar el contenido y aplicar métodos didácticos apropiados. Esto incluye usar estrategias de enseñanza activa, adaptar las estrategias a diferentes estilos de aprendizaje, y emplear materiales y tecnologías diversificadas. Además, deben fomentar la reflexión crítica y la resolución de problemas, conectar el aprendizaje con la comunidad y garantizar que los estudiantes adquieran habilidades para enfrentar desafíos y contribuir positivamente a sus comunidades.
5. La evaluación constante del progreso de los estudiantes y de la escuela es fundamental para asegurar que se alcancen los objetivos educativos establecidos. Este proceso implica un enfoque integral que no solo mide el rendimiento académico, sino que también considera las características individuales y el contexto cultural de cada



estudiante. La evaluación debe ser utilizada para guiar la toma de decisiones y proporcionar retroalimentación constructiva a todos los involucrados en el entorno educativo

6. Evalúa constantemente el progreso de los estudiantes y de la escuela hacia los objetivos establecidos para el aprendizaje con el fin de informar la toma de decisiones y la retroalimentación a los profesores, administradores y estudiantes, teniendo también en cuenta las características únicas y los antecedentes culturales de cada persona (estas tres competencias pertenecen al dominio II).

7. Contribuye al desarrollo y al perfeccionamiento de la misión educativa de la escuela por medios democráticos, críticos y de colaboración con el fin de maximizar el potencial de la institución para producir una educación de alta calidad para sus estudiantes.

8. Crea asociaciones mutuamente beneficiosas con las escuelas, las comunidades y otras instituciones estatales y comunitarias; aprovecha la experiencia y los recursos de estos socios para mejorar el aprendizaje de los estudiantes; y comparte los resultados con el público (ambas competencias pertenecen al dominio III).

9. Los profesionales pueden fortalecer su sentido de sí mismos y su capacidad de responsabilidad si se dedican a la autorreflexión y desarrollan procesos de aprendizaje continuo basados en sus propias experiencias y en las de sus colegas y la comunidad en general.

10. respeta los derechos del individuo como base de su trabajo, actuando con integridad, equidad, responsabilidad y dedicación al papel que desempeña en la sociedad (estos dos componentes pertenecen al ámbito IV).

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

Competencia. Según la Real Academia Española (2004), competencia es "el grado en que un individuo posee los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para



realizar una actividad o reaccionar en una situación". La competencia, por su parte, se define como la posesión de los recursos necesarios para llevar a cabo una tarea con éxito.

Capacidad. Según la Real Academia Española (2001), las capacidades de una persona incluyen su "aptitud, habilidad o rasgo que le permite realizar una tarea con éxito". La "capacidad de una persona se considera el conjunto de recursos y aptitudes" que aporta para realizar un trabajo.

Educación. El Art. 2° de la Ley General de Educación N° 28044(2012) nos indica: Una educación que dure toda la vida y ayude a las personas a desarrollar todo su potencial como seres humanos, como miembros de la sociedad, como creadores culturales y como miembros de sus propias familias y países, Países de América Latina y del resto del mundo. 50 Tanto el sistema educativo como otras partes de la sociedad son lugares de esta transformación. Una buena educación es una necesidad social y personal. El Estado es responsable de garantizar que este derecho se respete y se alimente.

Educación Básica Regular. Metodología que incluye la Educación Inicial, Media y Secundaria (Ley General de Educación N°28044, 2012). Los jóvenes (tanto niños como adolescentes) son el público objetivo. Este sistema de aprendizaje tiene tres niveles: El jardín de infantes, la escuela primaria y la escuela secundaria.

Marco del Buen Desempeño Docente. Declaración de la visión de la educación peruana (Ministerio de Educación, 2012). Se trata de un pacto técnico y social entre el gobierno, los educadores y el público que describe las habilidades y los conocimientos que todos los profesores del país deben tener después de un cierto número de años en el aula. Especifica lo que un excelente educador de la RBE debe saber y ser capaz de lograr en términos de sus campos de experiencia y de las características de rendimiento que definen. Es una estrategia útil en cualquier plan para mejorar las capacidades de los profesionales de la educación.





## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

La metodología del presente trabajo se basa en el paradigma positivista, que exige una rigurosa metodología científica para validar teorías. Según Carry Kemmis (1999), este enfoque enfatiza que la teoría debe preceder a la práctica, requiriendo validación empírica mediante datos observables y métodos científicos precisos. Las teorías científicas deben explicar y predecir fenómenos futuros a través de hipótesis formuladas como leyes generales, las cuales se validan mediante comparación con datos empíricos, asegurando la solidez y confiabilidad de las teorías.

El estudio utilizó un enfoque hipotético deductivo; el estudio es hipotético ya que se basa en suposiciones que se pondrán a prueba mediante un análisis estadístico. (Cegarra,2012)

#### 3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Sánchez y Reyes (2010), " La búsqueda de nueva información y temas de investigación es el núcleo de la investigación básica, que también se conoce como investigación pura o fundamental, ya que no pretende resolver ningún problema inmediato. Para ello, se orienta al descubrimiento de principios y reglas y se ocupa de recoger datos del mundo real" (p44). Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Dado que el objetivo general de este estudio es investigar la conexión entre el clima institucional y la eficacia de los educadores, se trata de un estudio correlacional en su esencia.

### 3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El objetivo del presente trabajo es establecer si existe una conexión entre el clima institucional y la eficacia de los profesores, por lo que se adoptó un diseño de investigación correlacional.

Para estimar la conexión, primero medimos las variables en cuestión y luego utilizamos métodos estadísticos como la prueba de hipótesis y el análisis de correlación para sacar conclusiones.

### 3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En este estudio, seguimos un enfoque descriptivo-correlacional según Hernández, Fernández y Baptista (2010), que busca cuantificar la relación entre diversas ideas, categorías o variables sin aplicar experimentación directa. Así, podemos evaluar la fuerza de la conexión entre estas variables específicas.

**Transversal:** Estudios transversales capturan datos simultáneos para evaluar correlaciones y patrones sin seguimiento longitudinal continuo.

Esquema que define y relaciona la variable independiente, dependiente, control y muestra en investigación.

Donde:

M = muestreo

Ox = variable1

Oy = variable 2

r = relación

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. Población

Según Tamayo (2000), las ocurrencias del fenómeno se agrupan en poblaciones analizables. Este estudio se enfoca en 168 docentes de instituciones educativas públicas en la Zona Centro de Juliaca, siendo la base para la recolección de datos y el análisis en la investigación.

TABLA 2

**Instituciones Educativas**

<b>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</b>	<b>N° PERSONAL</b>
IEP. N° 71015 "SanJuan Bosco"	42
IEP. N° 71016 "María Auxiliadora"	45
IEP. N° 71015 "Virgen del Fátima"	34
IEP. N° 71014 "Manuel Núñez Butrón"	47
TOTAL	168

**3.5.2. Muestra**

Por lo tanto, 33 educadores conforman la muestra poblacional de este estudio, todos ellos investigando la posible relación entre el Clima Institucional y la calidad educativa. La selección de la muestra se realizó mediante un método de muestreo probabilístico o aleatorio simple, asegurando que cada docente tuviera la misma oportunidad de ser seleccionado, lo que proporciona una representación justa y representativa de la población de interés.

**3.6. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN****3.6.1. Técnica**

Este estudio utilizó una encuesta como método principal para recopilar información. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), una encuesta es un método de recolección de datos ampliamente reconocido que implica interrogar a una muestra representativa de la población sobre sus opiniones y percepciones respecto a un tema específico. Se basa en un conjunto de preguntas diseñadas previamente para obtener datos relevantes y significativos sobre el tema de estudio.

**3.6.2. Instrumento**

La encuesta pretende obtener datos sobre el ambiente de la escuela y la calidad de los educadores. La utilizan educadores de las instituciones primarias del centro de



Juliaca. Consta de dos componentes, el primero de los cuales contiene 10 ítems para medir el ambiente escolar (variable X), y el segundo tiene 7 preguntas para evaluar la eficacia del educador (variable Y) .

La escala se realizó en un formato tipo Likert (Hernández et al., 2010).

Cada una de las preguntas tiene cuatro posibles respuestas:

1= Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = De acuerdo.

4 = Totalmente de acuerdo.

### **3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.7.1. Validación de los instrumentos**

Dos expertos revisaron el cuestionario antes de utilizarlo en este estudio, y su calificación media de aprobación del 83,3% indica que el instrumento es lo suficientemente fiable como para utilizarlo en esta investigación.

#### **3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos**

Para asegurar la confiabilidad del cuestionario, se realizó un piloto en la institución educativa primaria N°71015 "San Juan Bosco", aplicándolo a una muestra de 20 docentes. El coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach arrojó un valor de  $\alpha = 0.905$ , indicando una excelente confiabilidad del cuestionario. Este resultado asegura que las preguntas del cuestionario son consistentes y miden de manera precisa las variables de interés en el estudio.

Los anexos 4 y 5 del estudio detallan la evaluación de validez y confiabilidad del cuestionario utilizado en la investigación.



## CAPÍTULO IV

## RESULTADOS

### 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

#### 4.1.1. Encuesta

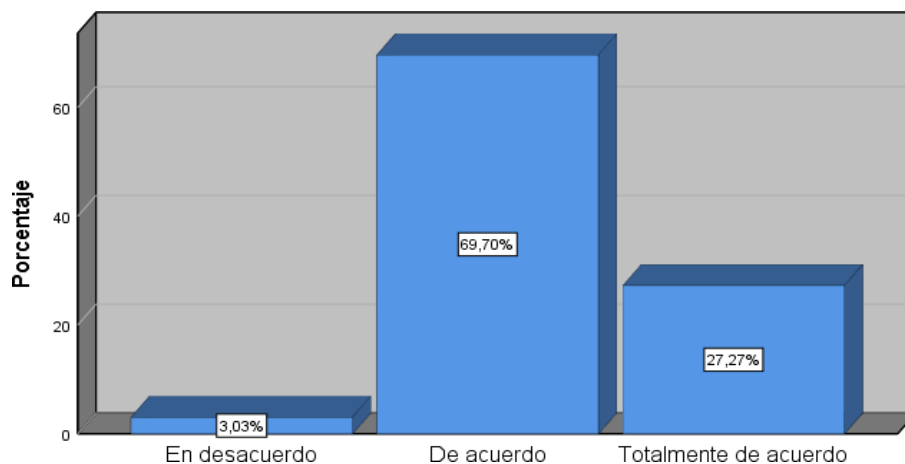
Tabla 03

Mantengo buenas relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	23	69,7
Totalmente de acuerdo	9	27,3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada.

*Figura: 01*



*Nota:* De la tabla 03

## INTERPRETACIÓN:

En la tabla 03:

En relación a la pregunta "¿Mantengo buenas relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa?" dentro de la variable Clima Institucional, se observa lo siguiente: de un total de 33 docentes (100%), 1 docente (3%) manifiesta estar en Desacuerdo, 23 docentes (69.7%) están de Acuerdo y 9 docentes (27.3%) están Totalmente De Acuerdo con esta afirmación. Estos resultados indican una mayoría positiva en cuanto a la percepción de las relaciones interpersonales dentro de la institución educativa.

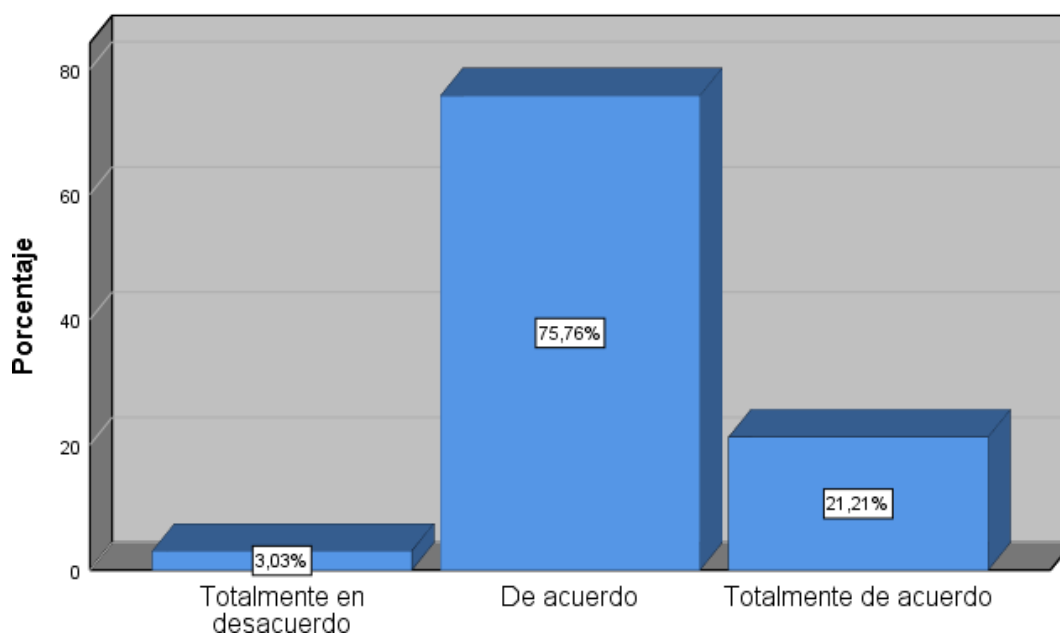
**Tabla 04**

**¿El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno?**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	25	75,8
Totalmente de acuerdo	7	21,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada.*

**Figura: 02**



*Nota: De la tabla 04*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 2:

En la variable Clima Institucional, el 75.8% de los 33 docentes están de Acuerdo y el 21.2% están Totalmente De Acuerdo con la efectividad de los directivos en manejar conflictos, mientras que solo el 3% está Totalmente en Desacuerdo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente favorable hacia las habilidades de los directivos en la gestión de conflictos dentro de la institución educativa.

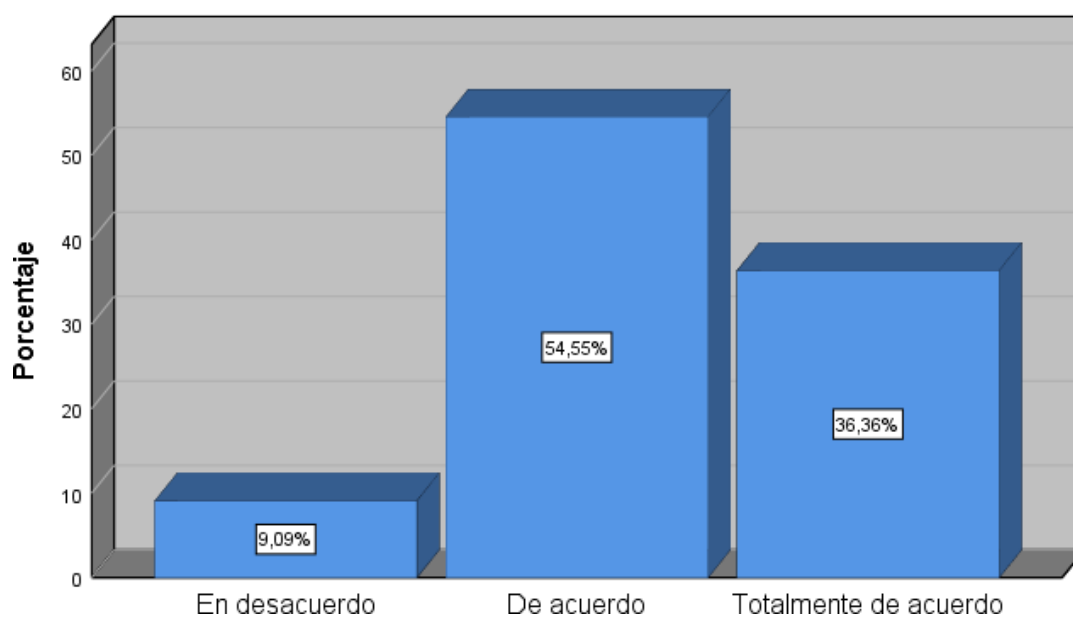
**Tabla 05**

**¿En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada?**

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	9,1
De acuerdo	18	54,5
Totalmente de acuerdo	12	36,4
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada.*

**Figura 03**



*Nota: De la tabla 05*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 3:

En la variable Clima Institucional, el 54.5% de los 33 docentes están de Acuerdo y el 36.4% están Totalmente De Acuerdo con el reconocimiento habitual de la buena labor realizada en la institución. Solo el 9.1% está en Desacuerdo. Estos resultados indican una percepción general positiva hacia el reconocimiento de la labor docente por parte de la institución educativa.

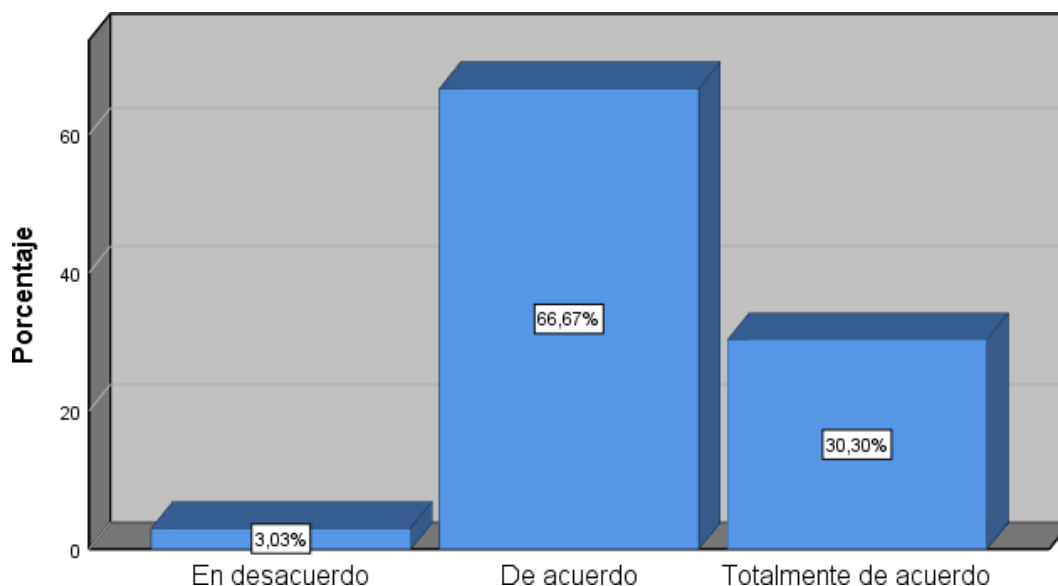
Tabla 06

**Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes?**

	Porcentaje	Frecuencia
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	22	66,7
Totalmente de acuerdo	10	30,3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada.

**Figura: 04**



*Nota:* De la tabla 06

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla 06 y figura 4:

En la variable Clima Institucional, el 66.7% de los 33 docentes están de Acuerdo y el 30.3% están Totalmente De Acuerdo con la frecuencia de las reuniones de coordinación entre miembros de diferentes aulas. Solo el 3% está en Desacuerdo. Estos resultados indican una percepción generalmente positiva hacia la regularidad de estas reuniones dentro de la institución educativa, fomentando la coordinación entre los docentes.

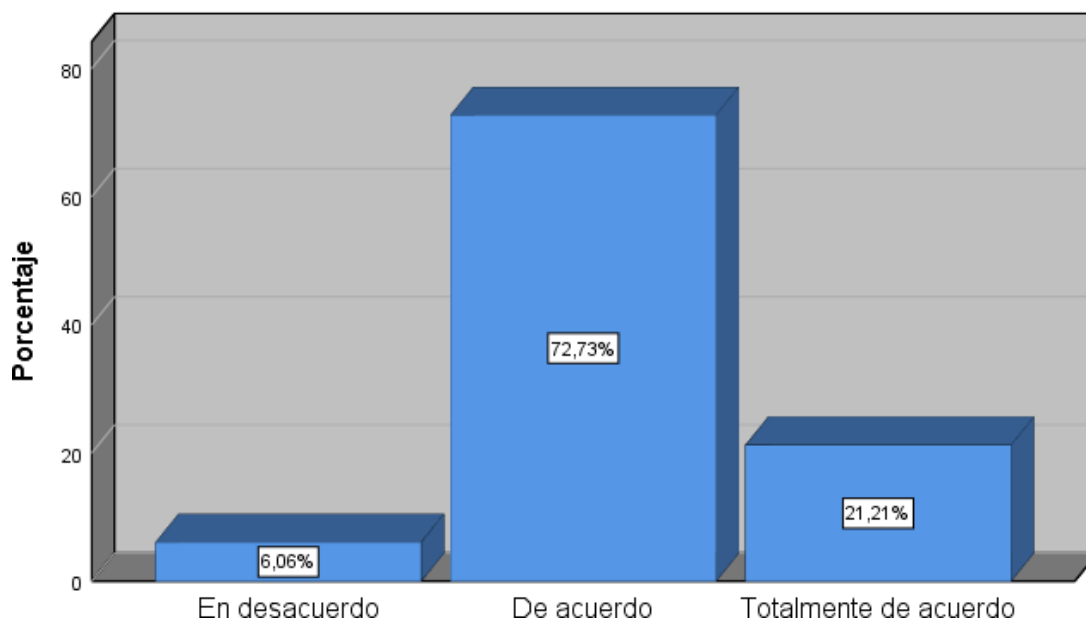
Tabla 07

### ¿Mí institución es flexible y se adapta bien a los cambios?

	Porcentaje	Frecuencia
En desacuerdo	2	6,1
De acuerdo	24	72,7
Totalmente de acuerdo	7	21,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada.

Figura 05



*Nota:* De la tabla 07

## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 5:

En la variable Clima Institucional, el 72.7% de los 33 docentes están de Acuerdo y el 21.2% están Totalmente De Acuerdo con la capacidad de la institución para ser flexible y adaptarse a cambios. Solo el 6.1% está en Desacuerdo. Estos resultados reflejan una percepción generalmente positiva sobre la flexibilidad y adaptabilidad de la institución educativa ante situaciones cambiantes, según la evaluación de los docentes participantes.

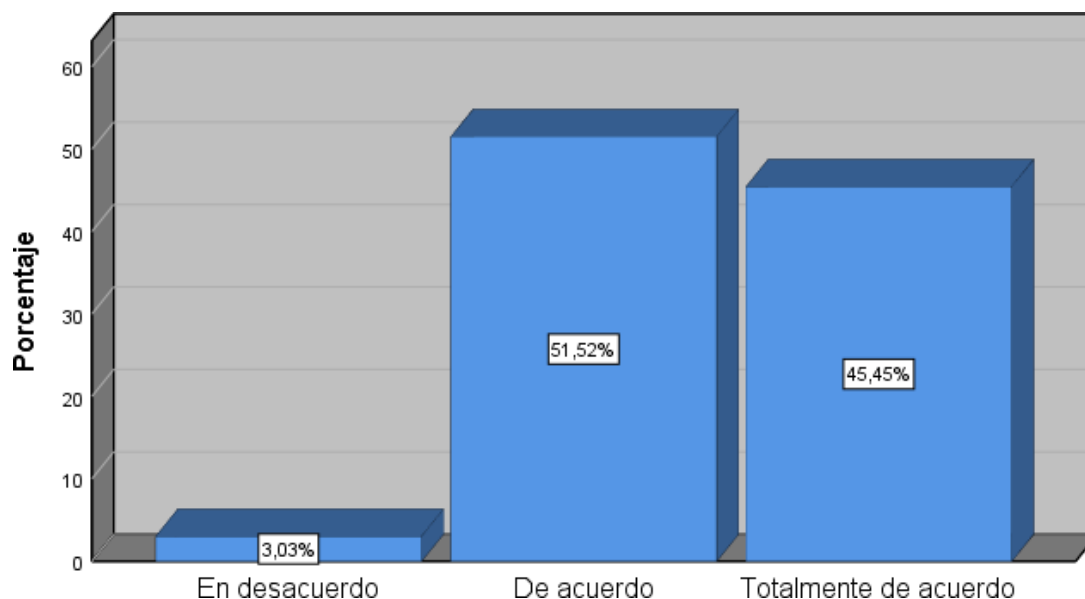
**Tabla 08**

### Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	17	51,5
Totalmente de acuerdo	15	45,5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 06**



*Nota: De la tabla 08*

## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 6:

En la variable Clima Institucional, el 51.5% de los 33 docentes están de Acuerdo y el 45.5% están Totalmente De Acuerdo con la libertad para ser creativos e innovadores en la resolución de conflictos laborales. Solo el 3% está en Desacuerdo. Estos resultados indican una percepción general positiva sobre la capacidad de la institución para fomentar la creatividad y la innovación en este contexto específico.

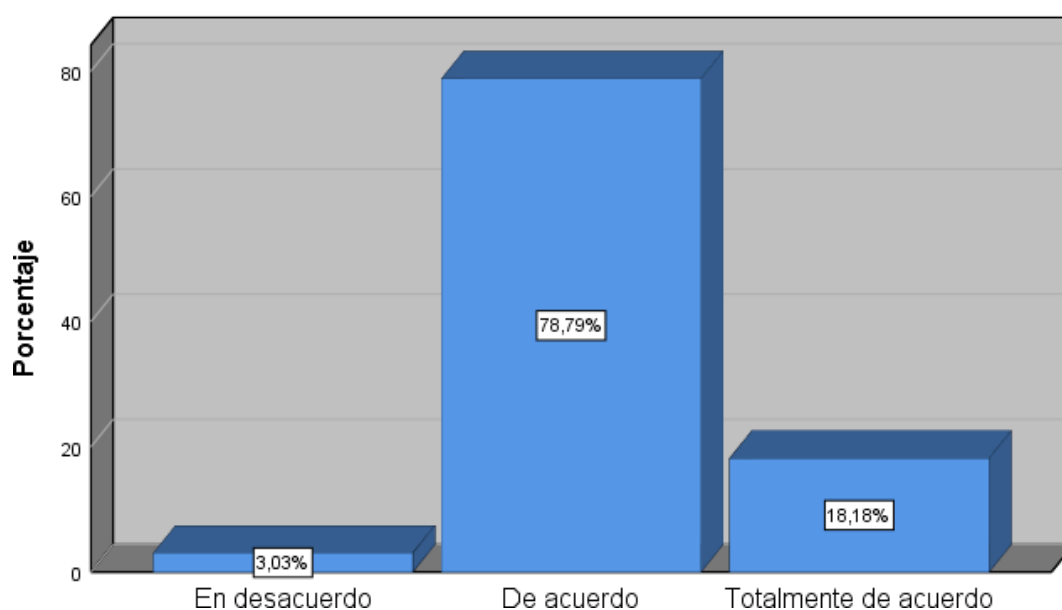
**Tabla 09**

**¿Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	26	78,8
Totalmente de acuerdo	6	18,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 07**



*Nota: De la tabla 09*

## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 7:

En la pregunta sobre la comunicación del director respecto al desempeño laboral, el 78.8% de los 33 docentes están de Acuerdo y el 18.2% están Totalmente De Acuerdo. Solo el 3% está en Desacuerdo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva de la comunicación efectiva del director sobre la evaluación del trabajo, lo que beneficia el clima institucional según la perspectiva de los empleados.

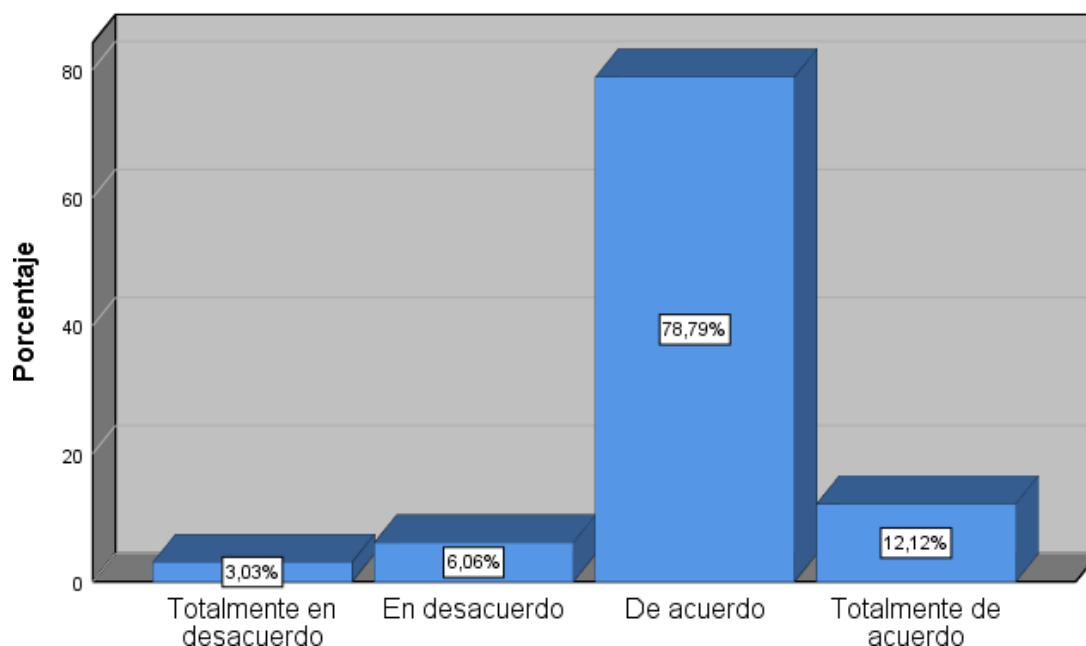
**Tabla 10**

**¿La información de interés debe ser compartida con los demás?**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3,0
En desacuerdo	2	6,1
De acuerdo	26	78,8
Totalmente de acuerdo	4	12,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 08**



*Nota: De la tabla 10*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 8:

En la pregunta sobre compartir información relevante entre docentes, el 78.8% está de Acuerdo y el 12.1% está Totalmente De Acuerdo, mientras que solo el 9.1% muestra desacuerdo (6.1% en Desacuerdo y 3% Totalmente en Desacuerdo). Estos resultados reflejan una percepción positiva generalizada hacia la transparencia y la colaboración dentro del ambiente laboral institucional, indicando un apoyo significativo a la comunicación abierta entre los colegas docentes.

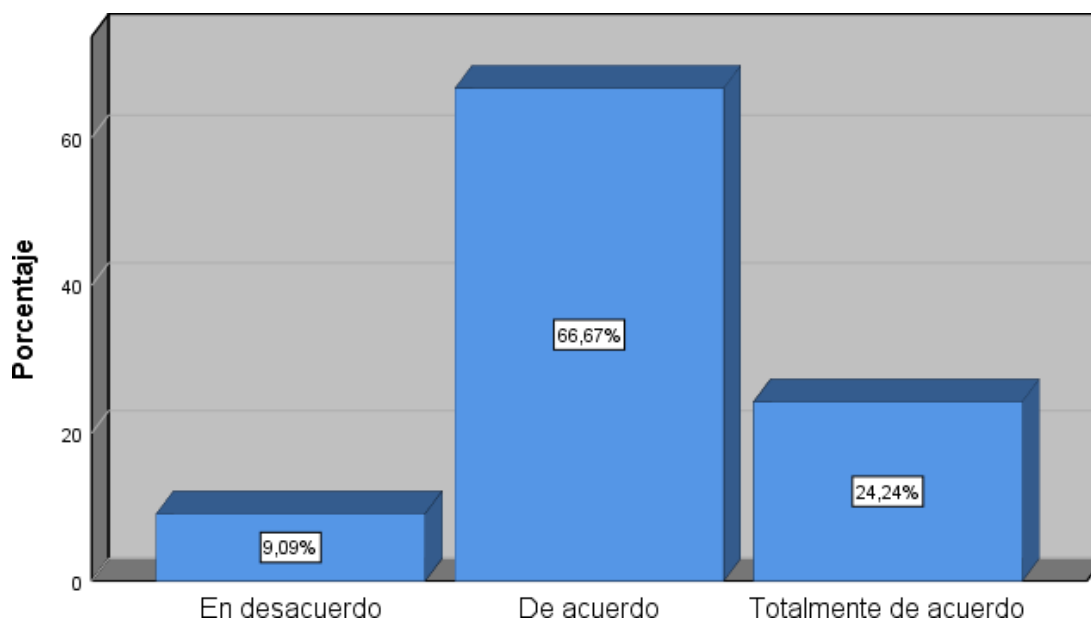
**Tabla 11**

### ¿Presto atención a los comunicados que emite el director?

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	9,1
De acuerdo	22	66,7
Totalmente de acuerdo	8	24,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 09**



*Nota: De la tabla 11*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 9:

En la pregunta sobre los comunicados del director dentro del Clima Institucional, de un total de 33 docentes (100%), 66.7% está de Acuerdo y 24.2% está Totalmente De Acuerdo, mientras que el 9.1% está en Desacuerdo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva hacia la relevancia y la importancia de los comunicados emitidos por el director en la institución educativa, favoreciendo una mejor comunicación y alineación entre el cuerpo docente.

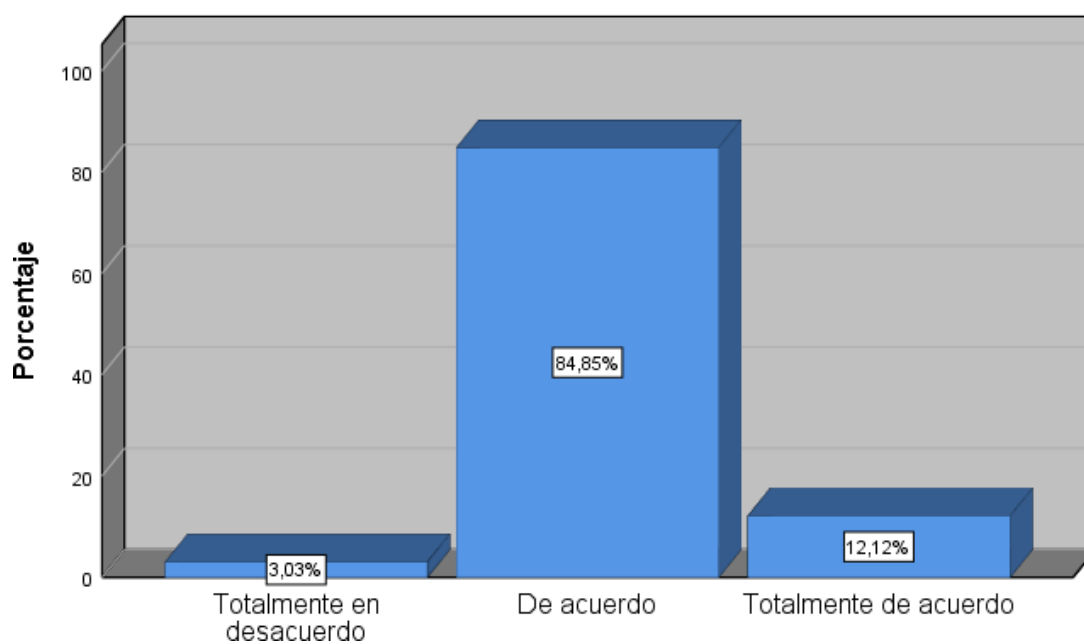
**Tabla 12**

**¿Se integra al trabajo en equipo respetando punto de vista divergente?**

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	28	84,8
Totalmente de acuerdo	4	12,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 10**



*Nota: De la tabla 12*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 10:

En la pregunta sobre la integración en el trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes dentro del Clima Institucional, el 84.8% de los 33 docentes están de Acuerdo y el 12.1% están Totalmente De Acuerdo, mientras que solo el 3% está Totalmente en Desacuerdo. Estos resultados indican una percepción mayoritariamente positiva hacia la colaboración inclusiva, lo que podría mejorar el ambiente laboral y fomentar un trabajo en equipo más efectivo en la institución educativa. CUESTIONARIO

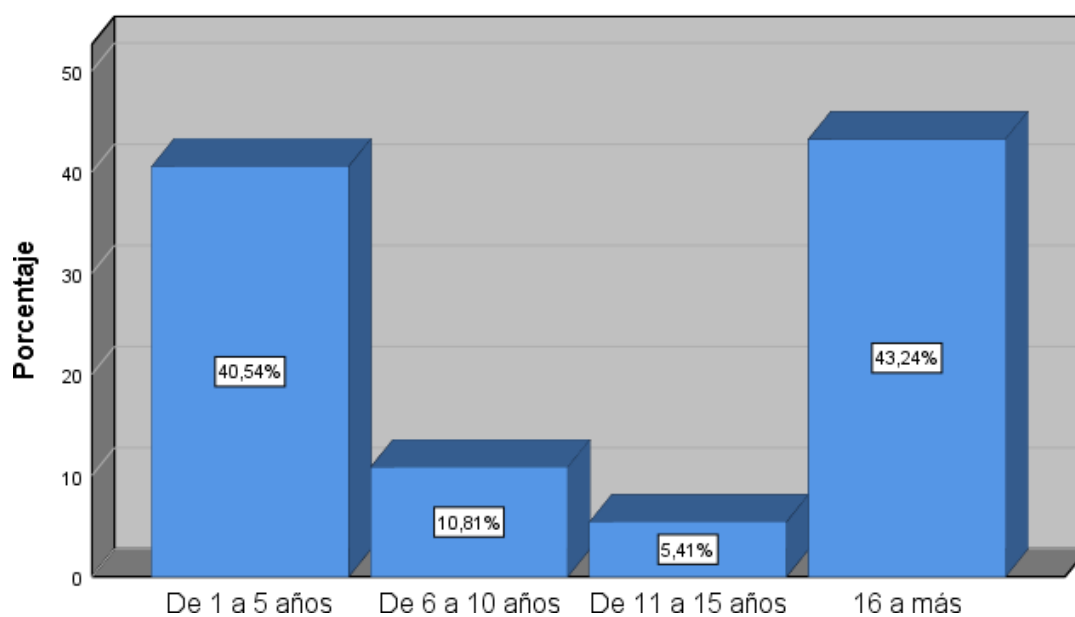
**Tabla 13**

### Años de experiencia

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	14	40,5
De 6 a 10 años	3	10,8
De 11 a 15 años	1	5,4
16 a más	15	43,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 11**



*Nota: De la tabla 13*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 11:

De los datos sobre AÑOS DE EXPERIENCIA en la variable DESEMPEÑO DOCENTE, de un total de 33 docentes, el 40.5% tiene 1-5 años, el 10.8% tiene 6-10 años, el 5.4% tiene 11-15 años, y el 43.2% tiene 16 años o más. Estos datos revelan una diversidad significativa en la experiencia docente en la muestra, subrayando la variedad de trayectorias profesionales entre los docentes evaluados y proporcionando insights importantes para entender cómo la experiencia puede influir en el desempeño educativo.

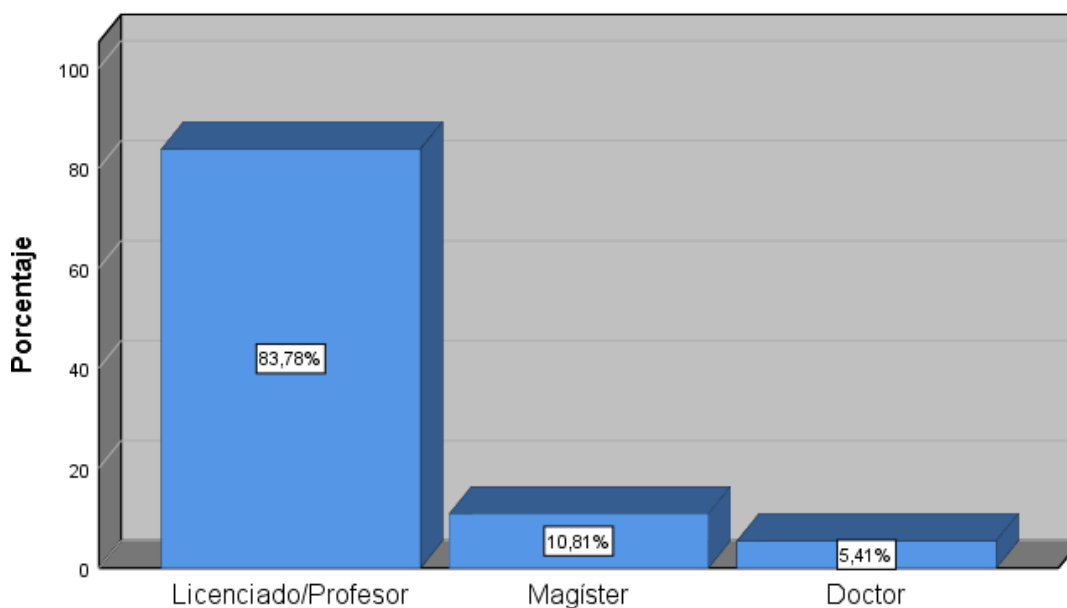
**Tabla 14**

### Nivel Académico

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado/Profesor	27	83,8
Magíster	4	10,8
Doctor	2	5,4
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 12**



*Nota: De la tabla 14*

## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 12:

En la variable DESEMPEÑO DOCENTE, de 33 docentes (100%), el 83.8% tiene nivel de Licenciado/Profesor, el 10.8% tiene Magíster, y el 5.4% tiene Doctorado. Esto destaca la predominancia de licenciados y profesores en la muestra, seguidos por una minoría con grados más altos. Estos datos ofrecen una visión clara del nivel académico de los docentes evaluados y su relación potencial con el desempeño educativo en el contexto estudiado.

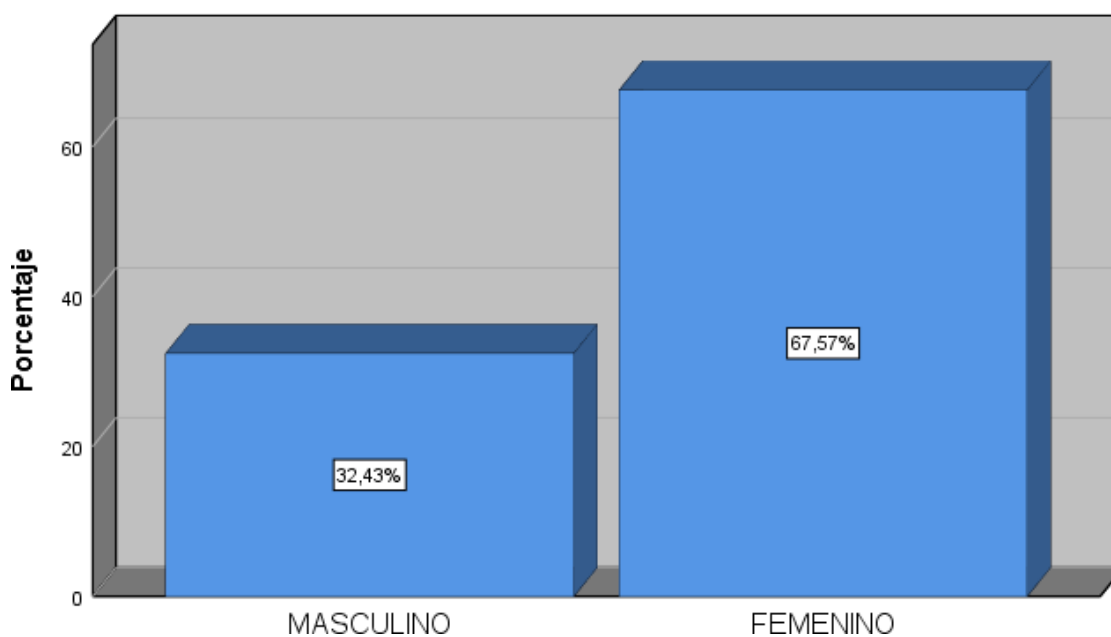
**Tabla 15**

### Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	10	32,4
FEMENINO	23	67,6
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota:* Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada

**Figura: 13**



*Nota:* De la tabla 15

### INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 13:

En la variable DESEMPEÑO DOCENTE, de 33 docentes, el 32.4% son hombres y el 67.6% mujeres. Esta distribución refleja una mayoría femenina en la muestra evaluada, destacando la composición demográfica del cuerpo docente y su posible influencia en las dinámicas educativas y perspectivas dentro del entorno escolar.

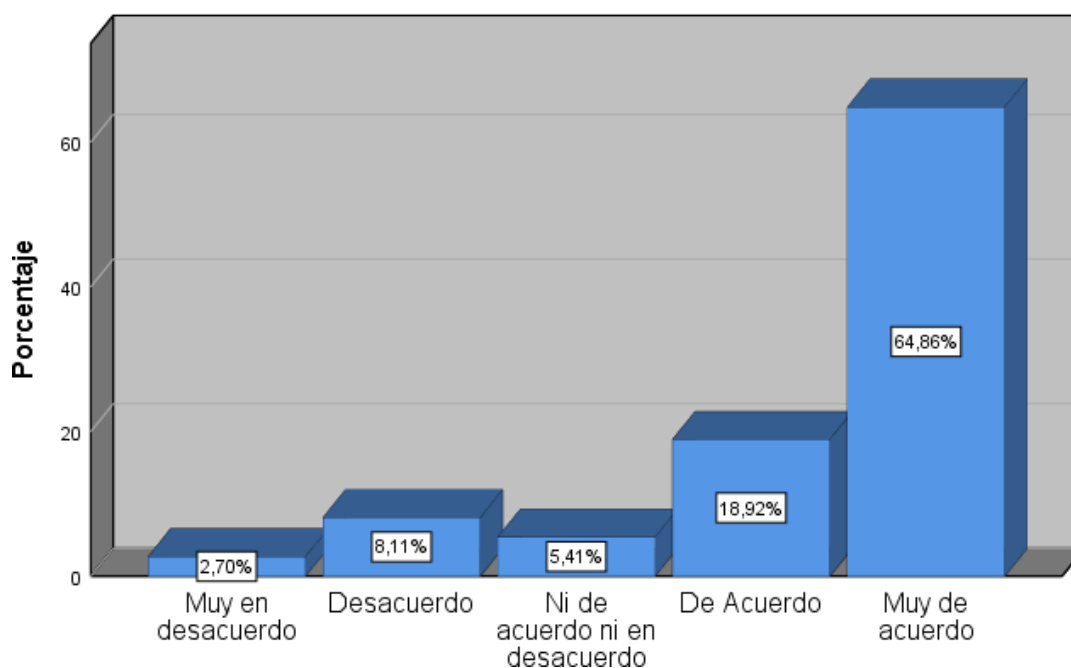
**Tabla 16**

### Dimensión profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,7
Desacuerdo	3	8,1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,4
De Acuerdo	7	18,9
Muy de acuerdo	20	64,9
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 14**



*Nota: De la tabla 16*

## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 14:

En el indicador "Características individuales, socio evolutivas de los estudiantes" dentro de la Dimensión Profesional de DESEMPEÑO DOCENTE, de 33 docentes, el 2.7% está Muy en Desacuerdo, el 8.1% no está de acuerdo, el 5.4% no muestra ni acuerdo ni desacuerdo, el 18.9% está de Acuerdo y el 64.9% está Muy de Acuerdo. Estos resultados reflejan una considerable satisfacción entre los docentes evaluados respecto a las características y desarrollo social de los estudiantes, evidenciando una percepción mayoritariamente positiva hacia este aspecto crucial de su desempeño profesional.

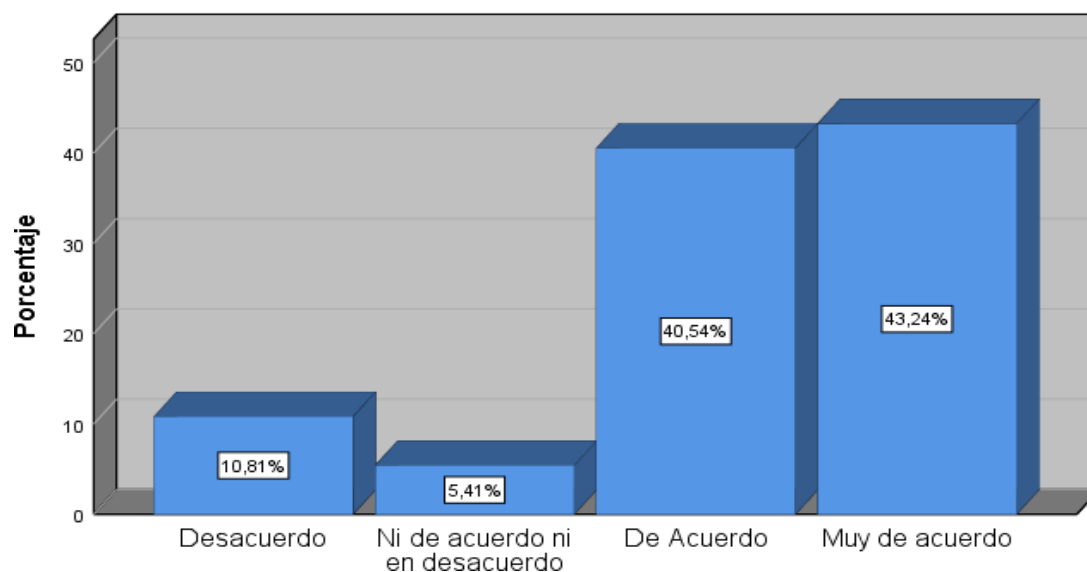
**Tabla 17**

### Dimensión pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje
Desacuerdo	4	10,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,4
De Acuerdo	13	40,5
Muy de acuerdo	14	43,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 15**



*Nota: De la tabla 17*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 15:

Del indicador Relaciones interpersonales con y entre los estudiantes. en la Dimensión Pedagógica de la variable DESEMPEÑO DOCENTE, se evidencia que, de un total de 33 educadores que hacen el 100%, 4 docentes que representan el 10.8% manifiesta que está en Desacuerdo, 2 docentes que representan el 5.4% manifiesta que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 13 docentes que representan el 40.5% manifiesta que está de Acuerdo y 14 docentes que representan el 43.2% manifiesta que está Muy de Acuerdo.

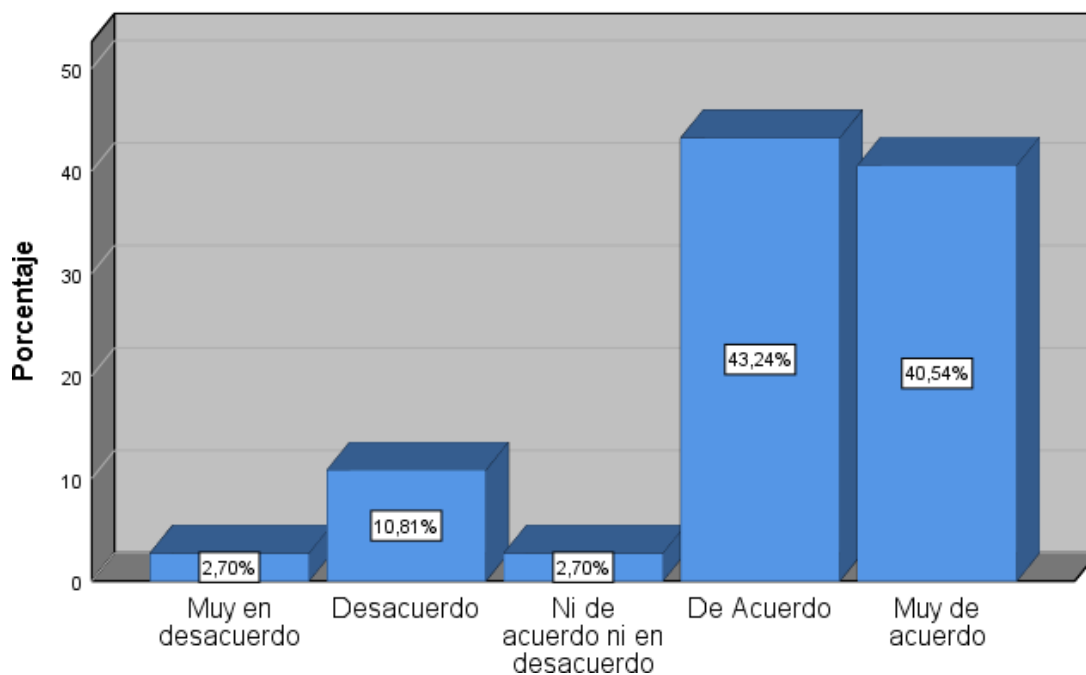
**Tabla 18**

### Dimensión social

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,7
Desacuerdo	4	10,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,7
De Acuerdo	14	43,2
Muy de acuerdo	13	40,5
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 16**



*Nota: De la tabla 18*

## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 16:

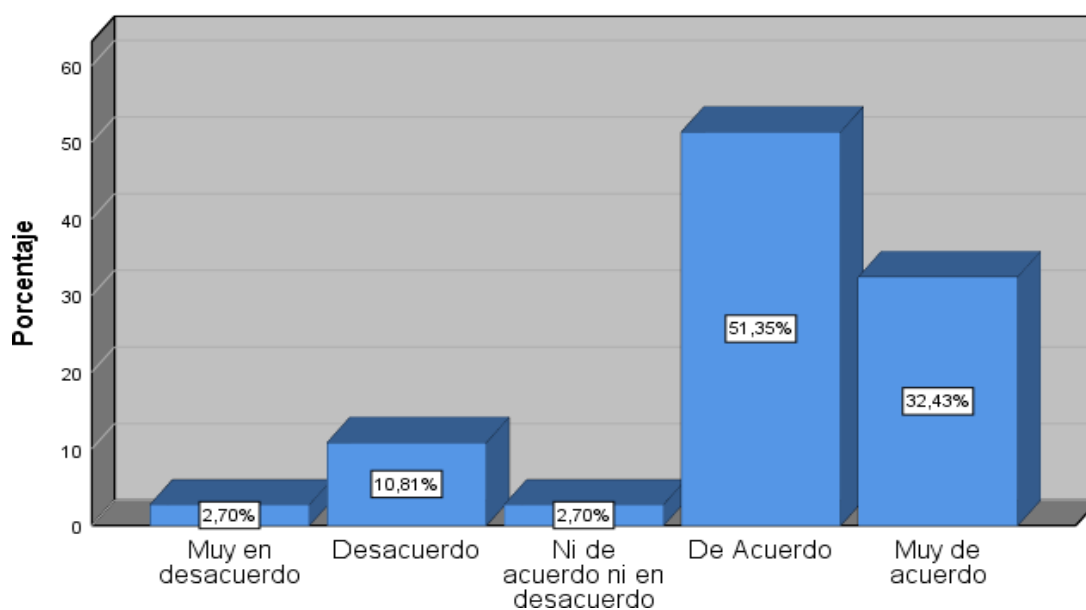
Del indicador Intercambio de experiencias y la organización del trabajo pedagógico con otros docentes. en la Dimensión Social de la variable DESEMPEÑO DOCENTE, se observa que, de un total de 33 docentes que hacen el 100%, 1 docente que representan el 2.7% manifiesta que está en Muy en Desacuerdo, 4 docentes que representan el 10.8% manifiesta que está en Desacuerdo, 1 docente que representan el 2.7% manifiesta que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 14 docentes que representan el 43.2% manifiesta que está de Acuerdo y 13 docentes que representan el 40.5% manifiesta que está Muy de Acuerdo.

**Tabla 19 Dimensión personal**

	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	1	2,7
Desacuerdo	4	10,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,7
De Acuerdo	17	51,4
Muy de acuerdo	10	32,4
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100,0</b>

*Nota: Datos que fueron obtenidos mediante la encuesta aplicada*

**Figura: 17**



*Nota: De la tabla 19*



## INTERPRETACIÓN:

En la tabla y figura 17:

Del indicador Realización de una autoevaluación del desempeño docente para identificar las necesidades de aprendizaje profesional. en la Dimensión Personal de la variable DESEMPEÑO DOCENTE, se observa que, de un total de 33 docentes que hacen el 100%, 1 docente que representan el 2.7% manifiesta que está en Muy en Desacuerdo, 4 docentes que representan el 10.8% manifiesta que está en desacuerdo, 1 docente que representan el 2.7% manifiesta que no está Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 17 docentes que representan el 51.4% manifiesta que está de Acuerdo y 10 docentes que representan el 32.4% manifiesta que está Muy de Acuerdo.

### 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

#### 4.2.1. CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL

Ho: En el estudio de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca en 2020, se investiga si existe correlación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes. La hipótesis nula sugiere que no hay relación ( $H_0 : \rho = 0$ ), mientras que la hipótesis alternativa plantea una correlación positiva ( $H_a: \rho > 0$ ). Se utiliza un nivel de significancia del 5% y el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico de prueba para evaluar esta relación.

Spearman evalúa relación monótonica entre variables ordinales o cuantitativas.

Tabla 20: Prueba de Hipótesis General

Correlación

			VD. Desempeño Docente	VI. Relaciones Interpersonal
Rho de Spearman	VI_Clima Institucional	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>1,000</b>	<b>,612</b>
		Sig. (bilateral)	,001	,000
		N	33	33
	VD_Desempeño Docente	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>,612</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Nota : Base de datos SPSS

Decisión:

Basado en el análisis estadístico, el resultado del p-valor de 0.001 indica una significancia estadística ( $p < 0.05$ ), lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ). Además, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.612 revela una relación directa y moderada entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca en 2020. Por lo tanto, se concluye que el clima institucional sí se relaciona significativamente con el desempeño docente en este contexto específico.



**4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

Ho: No se observa una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca en 2020.

Ha: Las relaciones interpersonales sí muestran una correlación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca en 2020.

**El margen de error:** del 5% implica un nivel de significancia de 0.05, donde  $p < 0.05$  rechaza H0, respaldando la hipótesis alternativa. Un nivel de confianza del 95% indica que el intervalo contiene el parámetro poblacional con una probabilidad del 95%.

**Estadístico de prueba:** El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ )

Tabla 21: Prueba de hipótesis 1

Correlaciones:

			VD. Desempeño Docente	VI. Relaciones Interpersonal
<b>Rho de Spearman</b>	<b>VD_DesempeñoDocente</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>1,000</b>	<b>,104</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	<b>VI_RelacionesInterpersonales</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Nota: Base de datos SPSS.

Decisión:

El p-valor de 0.041, inferior a 0.05, lleva al rechazo de la hipótesis nula. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.104 sugiere una relación positiva moderada entre relaciones interpersonales y desempeño docente en Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca en 2020. Concluye que hay una significativa asociación entre estas variables, destacando la importancia de las relaciones interpersonales en el contexto educativo evaluado.

### 4.2.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: Un estudio en Juliaca 2020 no encontró relación significativa entre trabajo en equipo y desempeño docente, posiblemente debido a variables externas, metodología, o contexto específico.

Ha: Un estudio en Juliaca 2020 encontró una correlación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, sugiriendo que la colaboración mejora el rendimiento en escuelas públicas locales.

**El margen de error:** del 5% y un nivel de confianza del 95%, se rechaza la H0 si  $\alpha > p$  (significancia 0.05)

**Estadístico de prueba:** El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ )

Tabla 22: Prueba de hipótesis 2

Correlaciones:

			VD. Desempeño Docente	VI. Relaciones Interpersonal
Rho de Spearman	VD_Desempeño Docente	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>1,000</b>	<b>-,245</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	33	33
	VI Trabajo en equipo	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>-,245</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	33	33

Nota: Base de datos SPSS.

Decisión:

El p-valor de 0.020 es menor que 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula (Ho). El coeficiente de correlación de Spearman es -0.245, indicando una relación inversa y moderada. Por lo tanto, se concluye que el trabajo en equipo sí se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca en 2020.

### 4.2.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: La comunicación no muestra una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.

Ha: La comunicación no muestra una relación significativa con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la zona centro de Juliaca 2020.

**El margen de error:** del 5% y un nivel de significancia de 0.05 implican que rechazamos la hipótesis nula si el p-valor es menor a 0.05. El nivel de confianza del 95% indica que estamos 95% seguros de que los resultados reflejan la verdadera población.

**Estadístico de prueba:** El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ )

Tabla 23: Prueba de Hipótesis Específica 3

Correlaciones:

			VD. Desempeño Docente	VI. Relaciones Interpersonal
Rho de Spearman	VD_DesempeñoDocente	Coefficiente de correlación	1,000	-,345
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	33	33
	VI_Comunicacion	Coefficiente de correlación	-,345	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	33	33

Nota: Base de datos SPSS.

Decisión:

El p-valor de -0.035, menor que 0.05, permite rechazar la hipótesis nula, indicando resultados estadísticamente significativos. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es -0.345, lo que sugiere una relación inversa moderada. Esto implica que una comunicación más efectiva está asociada con un mejor desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca en 2020, resaltando la importancia de la comunicación en la calidad educativa.



### 4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El éxito de un centro educativo no solo depende de la experiencia y dedicación de sus empleados, sino también de un entorno de trabajo favorable. El "clima institucional" incluye rasgos y patrones estables que afectan la satisfacción laboral (Acosta et al., 2012). Los valores, actitudes y creencias de los empleados, así como el entorno físico, configuran este clima (Martínez, 2010). Un ambiente positivo fomenta la motivación y la colaboración, mientras que un entorno negativo puede causar desmotivación e insatisfacción. Así, el éxito escolar también depende de mantener un entorno que apoye el bienestar y el rendimiento de todos.

Para concebir este estudio, se partió de la base donde existía una relación entre el ambiente de la institución y el rendimiento de los profesores, y que estos dos criterios funcionaban conjuntamente para garantizar una enseñanza excelente. Como los autores del estudio estaban convencidos de que un ambiente institucional positivo era crucial para impulsar el rendimiento de los profesores, se propusieron examinar la conexión entre ambos en las escuelas situadas en la zona central de Juliaca.

En las escuelas de la Zona Central de Juliaca, se identificó una relación moderada positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de  $\rho = 0.528$ , lo cual es estadísticamente significativo ( $p < 0.01$ ). Esto indica que un ambiente escolar positivo está asociado con un desempeño docente excelente. Un buen clima institucional, caracterizado por un entorno de trabajo favorable, valores compartidos y una cultura organizacional sólida, contribuye a mejorar la calidad del desempeño de los docentes, promoviendo su motivación y efectividad en la enseñanza.

El éxito de un buen desempeño docente (medido por factores como la dimensión profesional, pedagógica, social y personal) guarda cierta correlación con el entorno institucional (interacciones humanas, colaboración y comunicación).



La eficacia de los profesores en el aula está significativamente relacionada con la cultura general de la institución educativa. La calidad del desempeño docente no solo depende de las habilidades individuales, sino también del entorno institucional. Un ambiente positivo, que fomente el apoyo y el desarrollo profesional, mejora la eficacia en el aula. Es esencial que los centros educativos creen un entorno de trabajo saludable y armonioso, priorizando el desarrollo profesional continuo de los docentes. Un buen clima institucional y una cultura organizacional sólida no solo benefician a los docentes, sino que también mejoran el aprendizaje de los estudiantes al promover mejores prácticas educativas y un impacto positivo en el rendimiento académico.

En este estudio se pusieron a prueba tres objetivos distintos. El objetivo inicial fue determinar la conexión entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente de las escuelas de la zona centro de Juliaca. Las relaciones entre los empleados de una institución se conocen como contactos interpersonales, y es a través de estas conexiones que los efectos buenos y malos se transmiten de una persona a otra. Estos factores preparan el camino para la instrucción (instructores a aprendices), la educación (estudiantes a profesionales) y el cambio (de novatos a veteranos) en los entornos educativos (De la Corte, 2004). Por tanto, está claro que gestionar las expectativas y las emociones de las personas es crucial para crear un entorno de trabajo agradable.

Los profesores, que están en contacto constante con sus alumnos, colegas y otros miembros del personal, también deben dominar el arte de la gestión de las relaciones interpersonales para mantener abiertas las líneas de comunicación con todas las partes implicadas (Wiemann, 2011).

Para que los profesores colaboren eficazmente dentro del trabajo pedagógico, deben ser capaces de dejar de lado sus diferencias y trabajar juntos como un equipo. Esto no puede ocurrir si las tensiones interpersonales entre el personal son altas. Según la prueba de hipótesis realizada para garantizar la consecución de este primer objetivo, las



interacciones interpersonales de los profesores tienen un impacto modesto pero muy sustancial en la calidad de su trabajo pedagógico de clases.

Mientras que la dimensión pedagógica es mayoritariamente de nivel alto, las conexiones interpersonales se sitúan mayoritariamente entre los niveles alto y muy alto. Los profesores son planificadores constantes debido a suposición educativa como instructores de niños, adolescentes y jóvenes. Tiene la responsabilidad de adaptar el plan de estudios a las características específicas de la escuela y su entorno (Venegas, 2006). El plan de estudios (un conjunto de objetivos) está implícito a menos que él lo especifique.

La cooperación efectiva entre los recursos humanos de una institución se ve profundamente influenciada por la calidad de las conexiones interpersonales bien gestionadas. Una gestión eficaz de los recursos humanos es esencial para maximizar el rendimiento de los equipos, así como para fomentar relaciones laborales armoniosas entre los empleados. La calidad de las interacciones y la comunicación entre los miembros del personal tiene un impacto directo en su desempeño en la institución educativa. Según el estudio de Saccsa (2010), existe una clara relación entre el entorno institucional y el rendimiento docente, demostrando que un entorno colaborativo y bien gestionado mejora significativamente la efectividad del personal educativo.

También se acordó investigar la conexión entre las conexiones interpersonales y las calificaciones en las instituciones educativas del centro de Juliaca. Los resultados revelaron un vínculo débil pero estadísticamente significativo entre ambas variables. Una escuela necesita empleados felices que se lleven bien entre sí y planificadores cuidadosos que no pierdan de vista los objetivos de la escuela.

Fernández (2006) encontró que la relación entre el ambiente institucional y la supervisión del desempeño docente es deficiente. Esto sugiere que el entorno institucional y la calidad de la supervisión no están suficientemente alineados para influir



positivamente en el desempeño de los docentes. La falta de una conexión efectiva entre estos dos factores puede limitar el impacto de la supervisión sobre la mejora del rendimiento docente, indicando la necesidad de fortalecer la integración entre el entorno educativo y las prácticas de supervisión para optimizar los resultados educativos. Él examinó el ambiente en lo que respecta a la supervisión (evaluación) del trabajo de los educadores. No obstante, la segunda hipótesis de este estudio sugería que las conexiones interpersonales de los profesores eran un componente clave de sus evaluaciones. Los resultados sugieren que la calidad de las relaciones es de alta a muy alta, mientras que la calidad de la evaluación como deber de los profesores también es buena pero podría ser mejor.

Los profesores deben considerar que la evaluación es un proceso pedagógico esencial que regula el aprendizaje, según el Ministerio de Educación (2008) y Sanmart (2007). Este proceso debe ser continuo, sistemático, interactivo y adaptable. La planificación curricular implica ajustar la oferta educativa a las características demográficas del alumnado y al contexto local (Torres, 2012). Para medir con precisión el progreso de los estudiantes hacia los objetivos de aprendizaje, la evaluación debe incorporar una variedad curricular que refleje las necesidades y realidades del entorno educativo.

Este estudio reveló una correlación significativa entre la colaboración y el trabajo interdisciplinario. En el segundo objetivo concreto, se investigó cómo el trabajo en equipo afecta el desempeño docente en las escuelas de la zona central de Juliaca. El trabajo en equipo, definido como la coordinación de esfuerzos hacia un objetivo común (Mapcal, 1998), debería institucionalizarse como una práctica estándar (López, 2007) dado su impacto en el aprendizaje. El respeto mutuo, la comunicación abierta y la empatía entre los educadores fomentan un entorno en el que el trabajo en equipo prospera. Los



docentes que colaboran en proyectos interdisciplinarios tienden a ofrecer lecciones más relevantes, enriqueciendo así la experiencia educativa de los alumnos.

La planificación curricular por parte del profesor—incluyendo el diseño del año, unidades, sesiones y proyectos—es un ejemplo clave de diversidad curricular (Ministerio de Educación, 2012). Los resultados del estudio indican una relación débil pero significativa entre la colaboración y la diversidad curricular. En las instituciones educativas de la zona central de Juliaca, se observa un alto grado de trabajo en equipo y, por ende, un nivel elevado de diversidad curricular. No obstante, es necesario avanzar en la diversificación del currículo. Una estrategia efectiva para lograrlo es fomentar una colaboración más eficiente entre los profesores, lo que puede potenciar aún más la variedad y relevancia del currículo.

Se estableció como objetivo final investigar la conexión entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito central de Juliaca. La capacidad de definir claramente el propio trabajo es posible gracias a la omnipresencia de la comunicación dentro de una institución (Gámez, 2007). La gestión de la comunicación institucional es la clave para salvar el trabajo de cada empleado. El instructor informa a los alumnos sobre los objetivos y el material del curso, y también comparte con ellos sus propios descubrimientos aprendidos. Del mismo modo, los padres se mantienen al día de los progresos de sus hijos en la escuela gracias a los esfuerzos tanto de los instructores de sus hijos como de la administración escolar.

La variable desempeño docente se correlaciona con la dimensión de la comunicación de la variable clima institucional a un nivel modesto, pero estadísticamente significativo. Tanto el desempeño docente como la comunicación son satisfactorias. La comunicación debe mejorarse para maximizar el ambiente institucional. La comunicación se ve favorecida por un ambiente positivo en las escuelas, que a su vez fomenta el



crecimiento de conexiones más fluidas y armoniosas entre los estudiantes y el profesorado.

Esto significa que hay una fuerte conexión entre el ambiente de las escuelas de la zona central de Juliaca y la eficacia de su profesorado. Los responsables de estas escuelas deberían trabajar para mejorar el ambiente en ellas fomentando las interacciones personales positivas, la cooperación productiva y las líneas de comunicación claras y abiertas. Del mismo modo, los educadores pueden hacer mejorsu trabajo mejorando la preparación y la variedad de los planes de estudio, así como sus métodos de evaluación.



## CONCLUSIONES

**Primera.** El estudio reveló una correlación directa y moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en las escuelas primarias de la zona central de Juliaca. Esta relación moderada sugiere que un clima institucional más positivo está asociado con un mejor desempeño docente en estas instituciones. Los resultados muestran un valor  $p < 0.05$  y un margen de error del 5%, lo que indica un nivel de significancia de 0.05 ( $\alpha > p$ , rechazo de  $H_0$ ) con un nivel de confianza del 95% (0.95), siendo Sig. = 0.001. El coeficiente de correlación de Spearman,  $Rho = 0.612$  (61.2%), respalda la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), implicando que un ambiente educativo positivo aumenta las probabilidades de éxito para los docentes.

**Segunda.** Se encontró una correlación directa y moderada entre la dimensión de relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente. Los resultados indican que los docentes consideran que las relaciones interpersonales tienen un impacto positivo en su desempeño. Con un margen de error del 5%, un nivel de significancia de 0.05 ( $\alpha > p$ , rechazo de  $H_0$ ) y un nivel de confianza del 95% (0.95), el coeficiente de correlación de Spearman,  $r = 0.104$ , sugiere que una mejora en las relaciones interpersonales está asociada con un mejor desempeño docente en las instituciones educativas primarias públicas de la zona central de Juliaca. Además, con un p-valor  $< 0.005$  y un valor sig = 0.000, se rechaza la hipótesis nula.

**Tercera.** El análisis de datos reveló una correlación directa y moderada entre el trabajo en equipo en el clima institucional y el desempeño docente en las escuelas primarias públicas de la zona central de Juliaca. Los docentes coincidieron en la importancia del trabajo en equipo para su desempeño, indicando que una colaboración efectiva mejora el desempeño. Con un margen de error del 5% y



un nivel de significancia de 0.05, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) ya que el p-valor fue  $< 0.005$  y el valor significativo ( $\text{sig}$ ) = 0.000. El coeficiente de correlación de Spearman,  $r = -0.245$ , muestra una correlación inversa moderada. A pesar de esta significancia, se debe seguir mejorando el trabajo en equipo entre los docentes. Implementar estrategias para fortalecer la colaboración podría optimizar el desempeño docente y la calidad educativa en la región.

**Cuarta.** Los resultados indicaron una correlación directa y moderada entre la dimensión de comunicación del clima institucional y el desempeño docente. Con un margen de error del 5% y un nivel de significancia de 0.05, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) debido a un p-valor  $< 0.005$  y un valor significativo ( $\text{sig}$ ) = 0.001. El coeficiente de correlación de Spearman,  $r = -0.345$ , refleja una correlación inversa moderada. Los docentes mostraron un acuerdo relativamente alto en la importancia de la comunicación para su desempeño. Esta correlación moderada sugiere que una mejora en la comunicación entre los docentes podría potenciar el desempeño docente, subrayando la necesidad de fortalecer la comunicación para optimizar la calidad educativa en las instituciones.



## RECOMENDACIONES

**Primera.** Los docentes han evidenciado una correlación directa y moderada entre el clima institucional y el desempeño docente, lo que subraya la importancia de un ambiente de trabajo positivo para mejorar la calidad educativa. Para optimizar el desempeño, se recomienda que los docentes y los líderes educativos continúen promoviendo un clima institucional favorable, que incluya una comunicación abierta, relaciones interpersonales efectivas, y un buen trabajo en equipo. Un clima institucional positivo puede contribuir a una mayor motivación y compromiso entre los docentes, lo que a su vez se refleja en la calidad de la enseñanza y el éxito educativo. Implementar estrategias para fortalecer el clima laboral puede facilitar un entorno más colaborativo y productivo, mejorando así el rendimiento general dentro de las instituciones educativas.

**Segunda.** Los docentes, al encontrar una correlación directa y moderada entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, deben centrarse en fortalecer estas relaciones en sus instituciones educativas. Las buenas relaciones entre colegas crean un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso, elevando el compromiso y satisfacción de los docentes. La interacción positiva y el apoyo mutuo facilitan la resolución de problemas, el intercambio de buenas prácticas y generan un entorno motivador y de confianza. Estrategias como fomentar una comunicación abierta, ofrecer retroalimentación constructiva y promover actividades de cohesión grupal pueden mejorar estas relaciones. Esto no solo optimiza el desempeño docente, sino que también enriquece la calidad educativa y el entorno de aprendizaje para los estudiantes.

**Tercera.** Para mejorar el desempeño docente, es esencial fortalecer el trabajo en equipo dentro de las instituciones educativas. La correlación directa y moderada entre el trabajo en equipo y el desempeño docente sugiere que al incrementar la



participación de los docentes en actividades como trabajos en grupo, talleres y coordinaciones pedagógicas, se logra una mayor cohesión. Esto facilita una mejor identificación con los objetivos institucionales y fortalece la calidad educativa. Un entorno colaborativo fomenta un trabajo más integrado y comprometido, lo que contribuye a la mejora continua y al éxito general de la institución. Además, estas prácticas promueven un ambiente de apoyo y desarrollo profesional, esencial para una educación de alta calidad.

**Cuarta.** Dado que se ha encontrado una correlación directa y moderada entre la dimensión de comunicación y el desempeño docente, es crucial que los docentes continúen fortaleciendo la comunicación efectiva dentro de sus instituciones educativas. Una comunicación clara y abierta entre los docentes facilita la resolución de problemas, el intercambio de ideas y la colaboración en proyectos educativos. Este fortalecimiento de la comunicación no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también contribuye significativamente a un mejor desempeño docente. La implementación de estrategias como reuniones regulares, retroalimentación constructiva y canales de comunicación accesibles puede potenciar estos resultados, optimizando la calidad educativa y el rendimiento de los docentes.



## REFERENCIAS

- Acosta, F. H., Victoria, D. L. y Ospino, C. O. (2012). *Determinantes del desempeño gerencial: Instituciones de Educación Superior del departamento Atlántico-Colombia frente al Covid-19*. Columbia. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593021/28066593021.pdf>
- Alcalá, E. M. (2011). *El clima organizacional en una institución pública de educación superior*. [trabajo de pregrado, Universidad del Papaloapan Campus Tuxtepec]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2610/trabajo%20de%20grado%20final.pdf?sequence=1>
- Alves, J. (2012). *Liderazgo y Clima Organizacional*. Revista de Psicología del Deporte, 9(1- 2), 123-133. <https://core.ac.uk/download/pdf/13296455.pdf>
- Flores, N. L. (2010), *Influencia del clima organizacional en la gestión Institucional de la institución educativa secundaria "Cesar Vallejo" de Juliaca 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallerjo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35103/velasquez\\_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35103/velasquez_chm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mateo-Berganza, M. L., & Lee, C. P. (2015). *Una revolución silenciosa*. En M. Mateo-Berganza & C. Lee (Eds.), *Tecnología: Lo que puede y no puede hacer por la educación. Una comparación de cinco historias de éxito*. (pp. 20-33). Banco Iberoamericano de desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0002401>
- Martín, R. J. (2012). *El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior*. *Tiempo de Educar*, 3(5), 105- 131. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>
- Martínez, P. A. (2010). *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas secundario, del distrito de Cabanillas en el*



- año 2010.[tesis de pregrado, Universidad Complutense de Madrid].  
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Montalvo, F. W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación Enriquez Guzmán Valle].[https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1697&shelfbrowse\\_itemnumber=2032](https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=1697&shelfbrowse_itemnumber=2032)
- Montenegro, I. (2013). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Magisterio.
- Murillo, J. M. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Picón, G. L. (1991). *El Proceso de Convertirse en Universidad. Aprendizaje Organizacional en la Universidad Venezolana*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL).
- Robbins, S. P. (1989). *Comportamiento organizacional: Conceptos controversias y aplicaciones*. Prentice.
- Saccca, J. (2010), *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de SanMartín de Porres*. [tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Marcos].
- Silva, L. M. (2001). *Clima institucional en todos sus ámbitos*. Mcpirson.<https://www.redalyc.org/journal/5636/563660227019/html/>
- Tagiuri. K. L. (2017). *Atributos ambivalentes de la empresa familiar*. España: Family FirmInstitute.<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1962/1713>
- Uría, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. [tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>



Valdés, A., & Martínez, E. A. (2014). *Relación entre el autoconcepto social, el clima familiar y el clima escolar con el bullying en estudiantes de secundaria*. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(3), 447-457. doi: [dx.doi.org/10.12804/apl32.03.2014.07](https://doi.org/10.12804/apl32.03.2014.07)



# ANEXOS



### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO DE JULIACA 2020.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	<b>METODO:</b> Científico  <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básico  <b>NIVEL:</b> Correlacional  <b>DISEÑO:</b> Descriptivo-correlacional  <b>POBLACIÓN:</b> Instituciones educativas de la zona centro de Juliaca.  <b>MUESTRA:</b> Está conformado por 33 docentes  <b>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b>  -Encuesta  <b>INSTRUMENTOS:</b>  -Cuestionario
¿Cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?	Determinar si el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de Juliaca, 2020.	El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca, 2020	➤ Clima institucional  <b>DIMENSIONES:</b>  -Relaciones interpersonales -Trabajo en equipo -Comunicación	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE	
¿Cómo las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?  ¿Cómo el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?  ¿Cómo la comunicación se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020?	-Determinar si las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.  -Determinar si el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Zona Centro de Juliaca 2020.  -Determinar si la comunicación se relaciona con el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la Zona Centro de Juliaca 2020.	-Las relaciones Interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.  -El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.  -La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Públicas de la Zona Centro de Juliaca 2020.	➤ Desempeño docente  <b>DIMENSIONES:</b>  - Profesional - Pedagógica - Social - Personal	



## **ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL PARA LOS DIRECTORES Y DOCENTES**

Estimados colegas se están haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Institucional con el Desempeño docentes en las Instituciones Educativas.

La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente. Muy agradecido por tu colaboración

Estimado profesor(a) lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X.

### **COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL:**

**1. Mantengo buenas relaciones interpersonales con los miembros de mi institución.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**2. El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**3. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**4. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**5. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**6. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**7. Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**8. La información de interés debe ser compartida con los demás.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**9. Presto atención a los comunicados que emite el director.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo

**10. Se integra al trabajo en equipo respetando punto de vista divergente.**

- a) Totalmente en desacuerdo    b) En desacuerdo    c) De acuerdo    d) Totalmente de acuerdo



### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

#### FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Estimado docente, este cuestionario es anónimo y confidencial, pretende recoger la opinión sobre el desempeño docente de los maestros, por eso rogamos que se conteste con sinceridad. MUCHAS GRACIAS.

**Indicaciones:** A continuación, lee con detenimiento cada cuestión que se plantea, selecciona la opción con la que estés más de acuerdo y márcala con un aspa (x) en la plantilla de respuestas, pero por favor no dejes ninguna cuestión sin responder.

MD = Muy en desacuerdo (1)

D = Desacuerdo (2)

A/D = Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

A = De Acuerdo (4)

MA = Muy de acuerdo (5)

#### I. PARTE INFORMATIVA Años de experiencia laboral:

De 1 a 5 años

De 6 a 10 años

De 11 a 15 años

16 a más

**Nivel académico** Licenciado/Profesor/ Magíster/Doctor

**Sexo**

F

M

#### II. PARTE TÉCNICA

DIMENSIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5
1. Considero importante conocer y comprender las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2. Considero importante contar con conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales del área curricular que enseño.					
3. Considero importante contar con conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y didácticas del área que enseño.					
4. Elaboro la programación curricular considerando la articulación de los aprendizajes, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
5. Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional busca desarrollar en los estudiantes.					



6. Suelo utilizar creativamente los procesos pedagógicos para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
7. Considero importante contextualizar el diseño de la enseñanza tomando en cuenta el nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes.					
8. Considero importante seleccionar y organizar diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9. Suelo diseñar la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
10. Suelo diseñar la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizajes esperados.					
<b>DIMENSIÓN PEDAGÓGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. Considero importante construir de manera empática y asertiva relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes.					
12. Trato siempre de conseguir logros en todos mis estudiantes.					
13. Considero que la diversidad de los estudiantes es una fortaleza y oportunidad para el logro de los aprendizajes.					
14. Es importante generar relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
15. Trato siempre de resolver los conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos y mecanismos pacíficos.					
16. Antes de iniciar con el trabajo pedagógico considero importante organizar el aula atendiendo a la diversidad de los estudiantes.					
17. Considero importante desarrollar actitudes y habilidades en los estudiantes para enfrentar experiencias de discriminación y exclusión.					
18. Es necesario controlar permanentemente la ejecución de la programación para ver el nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes para adecuarse a situaciones imprevistas.					
19. Es necesario propiciar oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
20. Considero necesario que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
21. Desarrollo contenidos teóricos de manera actualizada, sólo cuando corresponda.					
22. Es necesario utilizar actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes.					
23. Durante el desarrollo de las sesiones se debe utilizar recursos y tecnologías diversas y accesibles en función al propósito de aprendizaje.					



24. Suelo utilizar diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25. Es importante manejar diversos métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26. Se debe utilizar instrumentos válidos para evaluar el avance y logro del aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27. Es necesario procesar periódicamente los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28. Es importante evaluar a los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29. Considero importante dar a conocer los resultados de la evaluación no sólo a los estudiantes, sino también a los padres de familia, autoridades educativas y comunales.					
<b>DIMENSIÓN SOCIAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
30. Es necesario intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico con los otros profesores de la institución para mejorar la enseñanza.					
31. Debemos involucrarnos activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo proponiendo mejoras para la institución.					
32. La mejora de la calidad del servicio educativo dependerá del desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación e innovación pedagógica.					
33. Se debe fomentar el trabajo colaborativo con las familias de los estudiantes y reconocer sus aportes en la mejora de sus aprendizajes.					
34. Es necesario incorporar en el desarrollo de los procesos pedagógicos los saberes culturales y los recursos de la comunidad.					
35. Es importante rendir cuentas del trabajo realizado, no solo a los estudiantes, sino también a sus familias, autoridades locales y la comunidad.					
<b>DIMENSIÓN PERSONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
36. Suelo realizar una autoevaluación de mi propio desempeño para identificar mis necesidades de aprendizaje profesional y personal.					
37. Es necesario participar de diversas experiencias de desarrollo profesional para mejorar las competencias profesionales.					
38. Es importante tener conocimiento actualizado de la normatividad básica que rige el sistema educativo para expresar una opinión informada sobre ella, en el marco de su trabajo profesional.					
39. Suelo conducir mi desempeño de acuerdo con los principios de ética profesional docente.					
40. Se debe actuar y tomar decisiones guiándose por un sentido de justicia y equidad especialmente con los jóvenes y adolescentes.					



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 28-12-2023

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ANDY RENATO CALLA APAZA

Dirección: JR. DEUSTUA N° 450

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: 996080889 email: andycal811@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. JOSÉ DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS

INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE LA ZONA CENTRO JULIACA, 2020

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL, DESEMPEÑO DOCENTE Y APRENDIZAJE

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



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: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

28 de diciembre, 2023

Fecha