



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TRABAJO ACADÉMICO
INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA VILLA
DEL LAGO – PUNO 2022

PRESENTADO POR:

DIANET CAUNA CALISAYA DE COACALLA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y
TUTORÍA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

TRABAJO ACADÉMICO
INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA VILLA
DEL LAGO – PUNO 2022

PRESENTADO POR:

DIANET CAUNA CALISAYA DE COACALLA


PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y
TUTORÍA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER

PRIMER MIEMBRO

: 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON

LINEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - SEG21



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°390-2024-SEP-EPG/UANCV

Juliaca, 07 de octubre del 2024

VISTO:

El Expediente N°2024-09817 de la Egresado (a): CAUNA CALISAYA DE COACALLA DIANET con DNI N°40570937 y Código N°1810200079 del Programa de Segunda Especialidad Profesional en: EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA Sub Sede Puno de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el egresado (a) del Programa de Segunda Especialidad Profesional en: EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA Sub Sede Puno de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; Solicita sorteo de Jurados y fecha para la Sustentación de Trabajo Académico, habiendo cumplido con los requisitos para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional; Que, el inciso b) del Artículo N° 5 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establece la modalidad de Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico para optar el Título;

Que, los Artículos N° 12 al N° 21 del Reglamento Específico de Titulación del Programa de Segunda Especialidad Profesional, establecen los procedimientos para el referido Examen de Suficiencia y Sustentación de Trabajo Académico; y

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. 64 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - NOMBRAR a los miembros de Jurado que calificarán la Sustentación de Trabajo Académico del egresado (a): CAUNA CALISAYA DE COACALLA DIANET, del Programa de Segunda Especialidad Profesional en: EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA en la Sede Juliaca de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; como se detalla en el Artículo Segundo de la presente Resolución, siendo Jurados los siguientes Docentes:

Presidente	:	Dr. EDUARDO MIRANDA QUISBER
Primer Miembro	:	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	:	Dr. RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON

SEGUNDO. - DETERMINAR que LA SUSTENTACION DE TRABAJO ACADÉMICO se llevará de acuerdo al siguiente detalle:

Fecha	:	Jueves 10 de octubre del 2024
Hora	:	11:30 am
Lugar	:	Aula N° 207 - EPG - UANCV - JULIACA

TERCERO. - AUTORIZAR la difusión de la presente Resolución a la Coordinación General del Programa de Segunda Especialidad Profesional e interesados.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Menceslab Condori Cari
DIRECTOR (e)



INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA VILLA DEL LAGO – PUNO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	www.scribd.com Fuente de Internet	2%
3	bibliotecas.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
8	www.repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA VILLA DEL LAGO - PUNO 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	DIANET CAUNA CALISAYA DE COACALLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40570937
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-3010-3717
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	No aplica
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	No aplica
URL de ORCID	No aplica
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	EDUARDO MIRANDA QUISBER
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02142836
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5096-0662
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X

90

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	RAMIRO AMILCAR BOLAÑOS CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29565004
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4274-3040
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – SEG21
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA VILLA DEL LAGO País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: PUNO Distrito: PUNO -15.85973, -70.01476 https://maps.app.goo.gl/eoCs27QLrKu7wcdJ7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 – 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DIANET CAUNA CALISAYA DE COACALLA, identificado con DNI Nro. 40570937 en mi condición de egresado de:

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

EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA

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

“INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA VILLA DEL LAGO – PUNO 2022”

Asesorado por: _____

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 25 de Noviembre del 2024

FIRMA (ASESOR)

Cauna

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por darme la fuerza necesaria para la realización de todos mis proyectos con sus bendiciones que nos brinda día a día.

A mi amado esposo, tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos. La tesis no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían, te lo agradezco muchísimo, amor.

A mis amados hijos Leonel Benjhamin, Carlos Alfred, Gianela Eliana, quienes son mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.



AGRADECIMIENTO

A las autoridades de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, a los docentes de la Escuela de Posgrado de la segunda especialidad.

Gracias a Dios por permitir tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justo que puede llegar a ser, gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta investigación. Gracias por creer en mí y gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmenso bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
INDICE DE TABLAS	VIII
INDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRAC	XI
INTRODUCCIÓN	XII

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. Título Del Trabajo Académico	14
1.1.1. Institución Educativa Donde Se Ejecuta.....	14
1.1.2. Duración.....	14
1.1.3. Responsable	14
1.2. Descripción Del Problema	14
1.3. Justificación De La Investigación	18

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General	21
2.2. Objetivos Específicos.....	21

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1. Marco Teórico	22
3.1.1. Clima Institucional.....	22
3.1.1.1. Características Generales Del Clima Institucional	29



- 3.1.1.2. Una Aproximación Teórica Al Clima Institucional..... 29
- 3.1.1.3. La Taxonomía De Tagiuri 30
- 3.1.1.4. Modelo De Litwin Y Stinger 31
- 3.1.1.5. Teoría De Sistemas De Organización De Likert 32
- 3.1.1.6. Desempeño Docente 33
- 3.1.1.6.1. Evaluación Del Desempeño Docente..... 33
- 3.1.1.6.2. Funciones De La Evaluación Del Desempeño Docente 34
- 3.1.1.6.3. Fines De La Evaluación De Desempeño Docente 34
- 3.1.1.7. Dimensiones Del Desempeño Docente 35
- 3.1.1.7.1. Capacidades Pedagógicas 35
- 3.1.1.7.2. Emocionalidad 35
- 3.1.1.7.3. Responsabilidad En El Desempeño De Sus Funciones 36
- 3.1.1.7.4. Relaciones Interpersonales 36

CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD

- 4.1. Planificación 37
- 4.2. Método 38
- 4.3. Ejecución 40
- 4.3.1. Población Y Muestra 40
- 4.3.1.1. Población Teórica 40
- 4.3.1.2. Población Muestral 40
- 4.3.2. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos 40
- 4.3.3. Procedimientos De Recolección De Datos 40
- 4.4. Resultados De La Actividad..... 42



4.4.1. Relación Existente Entre La Comunicación Y El Desempeño Docente, Según Opinión De Los Docentes, En La Institución Educativa Villa Del Lago	42
4.4.2. Relación Existente Entre La Motivación Y El Desempeño Docente, Según Opinión De Los Docentes, En La Institución Educativa Villa Del Lago	45
4.4.3. Relación Existente Entre El Nivel De Confianza Y El Desempeño Docente, Según Opinión De Los Docentes, En La Institución Educativa Villa Del Lago	48
4.4.4. Relación Existente Entre El Nivel De Participación Y El Desempeño Docente, Según Opinión De Los Docentes En La Institución Educativa Villa Del Lago	51
4.4.5. Tratamientos Estadísticos	68
Conclusiones.....	73
Recomendaciones	75
Referencias	76



INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1.	43
Tabla N° 2.	46
Tabla N° 3.	49
Tabla N° 4.	52
Tabla N° 5.	54
Tabla N° 6.	56
Tabla N° 7.	58
Tabla N° 8.....	61
Tabla N° 9.	63
Tabla N° 10.....	66
Tabla N° 11.....	68
Tabla N° 12.....	70



INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.	43
Figura N° 2.	46
Figura N° 3.	49
Figura N° 4.	52
Figura N° 5.	54
Figura N° 6.	56
Figura N° 7.	58
Figura N° 8.	61
Figura N° 9.	63
Figura N° 10.	66



RESUMEN

El presente trabajo, Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Villa del Lago – Puno 2022, comprende: la necesidad de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago, ya que hoy en día el interés por los estudios ambientales institucionales es más que necesario debido a una serie de problemas que existen. El estudio es del tipo correlación con un enfoque cuantitativo, para ello en el estudio se consideró a los 14 docentes, el cual se tomó en cuenta como una investigación de caso. Se tuvo como resultados, por una parte, muy buena en todos los casos en comunicación (con 66,0%); en motivación (con 61,0%); en confianza (con el 69,0%); el compromiso (con 32,0%) y buena participación (con 41,0%). Por otra parte, están muy familiarizado con el entorno institucional (con 40,0%); el 61,0% tiene una muy buena percepción de sus capacidades educativas; el 44,0% está muy consciente de los sentimientos de los docentes y el 48,0% de los docentes tiene una muy buena percepción de las relaciones interpersonales. Todo ello con respaldo homogéneo (0,858) con una desviación estándar de 1,48 y sus habilidades pedagógicas con una desviación estándar de 1,61, indica que los docentes consideran homogénea (0,942). Se concluye que, los docentes conceptualizan que, el clima institucional dentro de la comunidad educativa es regular.

Palabras claves: Clima institucional, Comunicación, Confianza, Desempeño docente, Motivación, Participación, Relación.



ABSTRAC

The present work, Influence of the institutional climate on teaching performance at the Villa del Lago Secondary Educational Institution – Puno 2022, includes: the need to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance, according to the opinion of the teachers at the Educational Institution Villa del Lago, since today the interest in institutional environmental studies is more than necessary due to a series of problems that exist. The study is of the correlation type with a quantitative approach, for this the 14 teachers were considered in the study, which was taken into account as a case investigation. The results were, on the one hand, very good in all cases in communication (with 66.0%); in motivation (with 61.0%); in confidence (with 69.0%); commitment (with 32.0%) and good participation (with 41.0%). On the other hand, they are very familiar with the institutional environment (with 40.0%); 61.0% have a very good perception of their educational capabilities; 44.0% are very aware of teachers' feelings and 48.0% of teachers have a very good perception of interpersonal relationships. All this with homogeneous support (0.858) with a standard deviation of 1.48 and its pedagogical skills with a standard deviation of 1.61, indicates that teachers consider it homogeneous (0.942). It is concluded that teachers conceptualize that the institutional climate within the educational community is regular.

Keywords: Institutional climate, Communication, Trust, Teaching performance, Motivation, Participation, Relationship.



INTRODUCCIÓN

La investigación Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Villa del Lago – Puno - 2022. Para lograr el propósito de verificación de la información, este trabajo de campo consta de tres capítulos que se resumen a continuación.

El primer capítulo cubre aspectos generales como la ubicación del desarrollo, la duración, el planteamiento del problema y la justificación y los objetivos.

El segundo capítulo contiene una fundamentación teórica dividida en dos partes. El primero contiene un marco teórico que hace referencia a tareas similares y el segundo contiene un marco conceptual en el que las definiciones que respaldan las tareas se presentan a continuación. Dimensiones de definición, caracterización, enfoque teórico, clima institucional tipológico, comunicación, motivación, confianza, compromiso, desempeño docente, evaluación, función y finalidad de la evaluación, competencia educativa, sensibilidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

El tercero contiene el plan, método, práctica y resultados del trabajo. Con el fin de identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño dentro de ello la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente, la relación existente entre la motivación y el desempeño docente, la elación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente y la Relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente, considerando como muestra censal a 14 docentes a través del cuestionario



de clima institucional y el cuestionario de desempeño docente. Como trabajo en una institución educativa, se muestra en porcentajes en figuras y tablas.

Finalmente, se consigan las conclusiones y sugerencias a las que se llegó en este trabajo para hacer supuestos y decisiones sobre la optimización de los entornos institucionales y mejorar los resultados educativos.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TRABAJO ACADÉMICO

1.1. TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO

Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la
Institución Educativa Secundaria Villa del Lago – Puno – 2022

1.1.1. Institución educativa donde se ejecuta

Institución Educativa Secundaria Villa del Lago – Puno

1.1.2. Duración

- Fecha de Inicio: 11 de setiembre de 2022
- Fecha de término: 11 de diciembre de 2022

1.1.3. Responsable

Dianet Cauna Calisaya De Coacalla

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El estudio del clima institucional y su influencia en el desempeño docente es fundamental para mejorar la calidad educativa. Un clima institucional positivo puede fomentar un entorno de trabajo más saludable y motivador, lo que a su vez puede reflejarse en un mejor desempeño docente. La combinación de enfoques teóricos y metodológicos proporciona una base sólida para investigar y entender esta relación compleja, permitiendo a los administradores



educativos implementar estrategias efectivas para mejorar el clima institucional y, por ende, el rendimiento docente (Pasek, 2008).

El clima institucional se refiere a las percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos formales e informales que experimentan los empleados de una organización. Estas percepciones influyen en la motivación, satisfacción laboral y desempeño de los empleados. Esta Influencia del Clima Institucional en el Desempeño Docente, considera que las teorías como de los Sistemas Sociales, que sugiere que las instituciones funcionan como sistemas sociales donde el comportamiento de los individuos está influenciado por el entorno organizacional (Pasek, 2008). Un clima positivo puede fomentar relaciones interpersonales saludables, colaboración y una mayor motivación, lo que a su vez mejora el desempeño docente. La proposición de Motivación de Maslow, que indica que las necesidades humanas deben ser satisfechas en un orden jerárquico. Un clima institucional que satisface las necesidades básicas (seguridad laboral, condiciones de trabajo adecuadas) y superiores (reconocimiento, autorrealización) de los docentes puede resultar en un desempeño más efectivo y comprometido. La teoría de la Equidad de Adams, manifestando que la percepción de justicia y equidad influye significativamente en la motivación y desempeño de los docentes. Un clima que promueve la equidad y el trato justo puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con la enseñanza. Y la propuesta de Bandura con su aprendizaje social, quien enfatiza el papel de la observación y el modelado en el aprendizaje. En un clima institucional positivo, los docentes pueden aprender



comportamientos y actitudes efectivas observando a sus colegas y líderes, lo cual puede mejorar su desempeño.

Tener una institución educativa hoy en día donde todos trabajen en equipo por un propósito común es un desafío, Para el mejor desarrollo de los docentes depende un ambiente armonioso en el que se den las condiciones necesarias(Pasek, 2008).

Sin embargo, existe una falta de comunicación efectiva entre docentes en las instituciones educativas públicas, y esto también se revela en el entorno organizacional e institucional que afecta el desempeño educativo. Esto puede deberse a factores como el salario, no sentirte recompensado por tu esfuerzo diario o simplemente porque las condiciones laborales no son las adecuadas para ti.

Agotamiento emocional ante el conflicto en las instituciones educativas, En algunos casos, estrés por doble trabajo, situación laboral inestable, etc. Además, se puede observar que el trabajo en equipo suele ser difícil debido a la falta de confianza entre los docentes, todos trabajan de forma aislada, lo que afecta el clima institucional, mientras que rara vez participan en las actividades institucionales (proyectos, comisiones, etc.).

El comportamiento agresivo también surgió entre los maestros, porque los problemas en el entorno institucional pueden tomar diversas formas, desde la agresión psicológica hasta la agresión física directa. Esto afecta el desempeño educativo, ya que disminuye el interés en mejorar las capacidades educativas y fomenta la irresponsabilidad en el cumplimiento de funciones.



Además, se observa una baja autoestima, falta de proactividad, resistencia al cambio y escaso espíritu competitivo. En consecuencia, el entorno institucional se deteriora y los resultados educativos se ven comprometidos (Castillo, 2006).

En la Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56), el docente es el pilar del proceso educativo, desempeñando un rol crucial en la formación integral de los estudiantes. Su tarea va más allá de la transmisión de conocimientos; implica fomentar el desarrollo cognitivo, emocional, social y ético de los educandos. Para asegurar una educación de calidad, es esencial que los docentes posean una calificación profesional adecuada, que les permita utilizar estrategias pedagógicas efectivas y adaptarse a las necesidades diversas de los estudiantes. Además de la competencia profesional, la salud física y mental de los docentes es fundamental. Un docente saludable puede gestionar mejor el estrés, mantener una actitud positiva y ser un modelo de comportamiento equilibrado para sus estudiantes. La salud mental, en particular, es crucial para asegurar que los docentes puedan enfrentar los desafíos del aula sin comprometer su bienestar ni el de sus estudiantes. La perpetuidad de la carrera docente en la educación pública requiere un compromiso continuo con la formación profesional y el autocuidado. Solo así podrán garantizar un entorno educativo seguro y efectivo, promoviendo no solo el aprendizaje académico, sino también la capacidad moral e integridad de los estudiantes. Un docente bien preparado y saludable es esencial para el éxito y el bienestar de toda la comunidad educativa. En este sentido, el clima institucional y los resultados educativos constituyen los elementos fundamentales para observar, analizar y posibilitar una información clara y confiable sobre las condiciones, componentes y actores que intervienen en el



proceso educativo. En este sentido, debe ayudar a los profesores a sentirse cómodos con lo que están haciendo, al mismo tiempo que proporciona información valiosa para ayudar a los estudiantes a aprender.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se hace relevante porque el principal producto es el análisis del entorno educativo, ya que hoy en día el interés por los estudios ambientales institucionales es más que necesario debido a una serie de problemas que existen en ambos turnos de las instituciones educativas. Desde el reconocimiento de los resultados educativos como factor importante para mejorar la educación en el entorno en el que practicamos,, hasta los factores que intervienen en la explicación de los resultados educativos, las prácticas incrustadas en el entorno institucional en el que hemos realizado nuestro trabajo y los docentes.

La investigación sobre la influencia del clima institucional en el desempeño docente se fundamenta en varias teorías organizacionales y educativas. Según Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas de los miembros de una organización sobre su ambiente de trabajo, lo cual afecta significativamente sus actitudes y comportamientos. Asimismo, la teoría de la motivación de Herzberg (1966) sugiere que factores como el ambiente laboral influyen en la satisfacción y motivación de los empleados, lo que a su vez impacta su desempeño. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000) también enfatiza la importancia del entorno en el apoyo a las necesidades psicológicas de los individuos, lo que puede afectar su desempeño y bienestar general.



Metodológicamente, este estudio puede emplear un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una visión integral del tema. Los métodos cuantitativos, como encuestas y cuestionarios, permiten medir las percepciones del clima institucional y su relación con el desempeño docente de manera estandarizada y objetiva (Creswell & Creswell, 2017). Los métodos cualitativos, como entrevistas y grupos focales, proporcionan un entendimiento profundo de las experiencias y percepciones de los docentes respecto al clima institucional, facilitando una comprensión holística del fenómeno (Merriam & Tisdell, 2016).

Desde una perspectiva práctica, comprender la influencia del clima institucional en el desempeño docente tiene implicaciones directas para la gestión educativa y la política escolar. Un clima positivo puede mejorar la satisfacción laboral, reducir el estrés y el agotamiento, y fomentar un entorno de aprendizaje más eficaz (Tschannen-Moran & Hoy, 2000). Los hallazgos de este estudio pueden informar estrategias de desarrollo profesional y políticas de recursos humanos que promuevan un ambiente de trabajo saludable y motivador para los docentes, lo que, en última instancia, beneficiará a los estudiantes y a la comunidad educativa en general.

La conveniencia de este estudio radica en su potencial para abordar desafíos actuales en el ámbito educativo. En un contexto donde la calidad de la educación es una prioridad global, identificar los factores que afectan el desempeño docente es crucial para implementar mejoras efectivas. Además, este estudio puede proporcionar evidencia empírica para respaldar inversiones en la mejora del clima institucional, lo que puede tener efectos duraderos en la



retención de docentes, la satisfacción laboral y el rendimiento académico de los estudiantes (Johnson et al., 2012).

Además, permitió utilizar herramientas como el Cuestionario de Clima Organizacional (OCQ) para medir las percepciones de los docentes sobre el clima institucional. Estas encuestas incluyen preguntas sobre la comunicación, el liderazgo, la participación en la toma de decisiones y el apoyo institucional. Todo ello con el fortalecimiento de análisis Estadístico: se utiliza técnicas estadísticas como la regresión lineal y el análisis factorial para examinar la relación entre el clima institucional y los resultados educativos.. Esto permite identificar cuáles aspectos del clima tienen mayor influencia en el rendimiento docente.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa, Villa del Lago.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación existente entre comunicación y desempeño educativo según las opiniones de docentes de la institución educativa Villa del Lago.
- Determinar la relación entre motivación y desempeño educativo según las opiniones de docentes de la institución educativa Villa del Lago.
- Determinar la relación entre el nivel de confianza y el desempeño educativo según las opiniones de los docentes de la institución educativa Villa del Lago.
- Determinar las opiniones de docentes de la institución Villa del Lago, y su relación entre los niveles de participación y los resultados educativos.



CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1.MARCO TEÓRICO

3.1.1. Clima institucional

El clima institucional es una herramienta poderosa para identificar áreas de mejora y fortaleza dentro de una institución educativa. Proporciona insights cruciales que pueden orientar estrategias para optimizar el ambiente organizacional, mejorar el desempeño educativo y promover un entorno de aprendizaje inclusivo y efectivo. Los componentes del análisis del clima institucional son la Cultura Organizacional: con sus Valores y Creencias: ¿Cuáles son los valores fundamentales que guían las acciones y decisiones en la institución educativa? ¿Cómo se reflejan estos valores en las prácticas diarias y en las relaciones entre los miembros? Para la búsqueda y promoción de un Liderazgo Escolar, con Estilo de Liderazgo: ¿Qué tipo de liderazgo prevalece en la institución? ¿Es participativo, autocrático, o algún otro estilo? ¿Cómo afecta este liderazgo la motivación y la eficacia de los docentes y el personal administrativo? Y su comunicación con un Flujo de Información: ¿Cómo se maneja la comunicación dentro de la institución educativa? ¿Es abierta y transparente o hay barreras de comunicación que puedan afectar la



colaboración y la eficacia organizacional? Y sus Relaciones Interpersonales: que fomente la Dinámica entre Miembros: ¿Cómo son las relaciones entre los miembros del personal educativo, administrativo y los estudiantes? ¿Hay un ambiente de respeto mutuo, apoyo y colaboración?. Para la búsqueda de un ambiente Físico y Recursos: con una infraestructura y Recursos: ¿Qué condiciones físicas ofrece la institución educativa? ¿Están adecuadamente mantenidas las instalaciones? ¿Hay suficientes recursos materiales y tecnológicos para apoyar las actividades educativas? Y su Clima Emocional de promoción de bienestar Emocional: ¿Cómo se manejan las emociones dentro de la institución? ¿Se promueve un ambiente donde los miembros se sientan seguros, valorados y apoyados emocionalmente?. Brindando una gran importancia del Análisis del Clima Institucional de buen impacto en el Rendimiento y Bienestar: Un clima institucional positivo puede mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, así como la satisfacción y retención del personal educativo y administrativo. Con su cultura de Aprendizaje que fomenta un ambiente propicio para el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional tanto de estudiantes como de docentes. Y la atracción y retención del Talento: Un buen clima institucional puede ser un factor decisivo en la atracción y retención de talento educativo, influyendo directamente en la reputación y efectividad de la institución. Pero siempre siendo medido con las metodologías de evaluación con encuestas y entrevistas que permitan recoger percepciones y opiniones de todos los miembros de la comunidad educativa mediante encuestas y entrevistas estructuradas. Acompañado de su observación Directa para observar el comportamiento y las interacciones en el entorno escolar para captar aspectos del clima institucional que no se reflejan



necesariamente en respuestas formales. Así poder realizar una evaluación con datos cuantitativos como tasas de deserción, rendimiento académico, y asistencia para identificar posibles correlaciones con el clima

Hoy y Miskel (2008): Teoría y Definición: Hoy y Miskel definen clima organizacional como las características persistentes del ambiente de trabajo que son percibidas por los miembros y que influyen en su comportamiento y actitudes.. Componentes Clave: Estos autores destacan componentes como la moral del personal, el apoyo administrativo y la apertura en la comunicación. Argumentan que un clima positivo promueve la complacencia profesional y el ejercicio positivo de los docentes. Impacto en el Desempeño: Según Hoy y Miskel, un clima institucional favorable está asociado con altos niveles de colaboración y compromiso entre el personal docente, lo que se traduce en una mayor efectividad en la enseñanza.

Kelley, Thornton y Daugherty (2005): Teoría y Definición: Kelley, Thornton y Daugherty definen el clima escolar como la calidad y carácter de la vida escolar basada en patrones de experiencias de los miembros de la escuela. Componentes Clave: En su estudio, destacan la importancia del liderazgo de los directores y la participación de los docentes en la toma de decisiones como componentes esenciales del entorno institucional. Impacto en el rendimiento. Estos autores encontraron que un clima positivo, caracterizado por la participación activa y el liderazgo inclusivo, contribuye significativamente a la mejora del desempeño docente y al éxito académico de los estudiantes.

Peterson y Deal (2011): Teoría y Definición: Peterson y Deal abordan el clima institucional desde la perspectiva de la cultura organizacional, definiéndolo como las normas, valores y expectativas compartidas que influyen



en cómo se llevan a cabo las actividades diarias. Componentes Clave: Destacan la importancia de las tradiciones, rituales y símbolos en la configuración del clima institucional. La forma en que se celebran los logros y se abordan los desafíos también es crucial. Impacto en el Desempeño: Su investigación sugiere que un clima institucional positivo, apoyado por una cultura organizacional fuerte y coherente, mejora la moral del personal y la cohesión del equipo, lo que en última instancia conduce a un mejor desempeño docente.

Según Alves, (2000) el clima institucional es un constructo complejo influenciado tanto por factores objetivos como subjetivos. Su comprensión es esencial para mejorar la productividad y el desempeño, particularmente en entornos educativos, donde las percepciones de los docentes juegan un papel crucial en la formación del clima general.

Según Martín, (2000), Señala la importancia del clima o ambiente de trabajo en la efectividad de las organizaciones. En el contexto educativo, un buen clima institucional no solo mejora la gestión y los procesos organizacionales, sino que también es crucial para fomentar la innovación y manejar el cambio. Las condiciones ambientales específicas de cada escuela desempeñan un papel fundamental en definir este clima, afectando directamente a todos los miembros de la institución.

Determinante y facilitador: La frase señala que el clima de trabajo es tanto un determinante como un facilitador de los procesos organizativos y de gestión. Esto significa que el ambiente laboral puede influir directamente en la eficacia de estos procesos y también puede facilitar la implementación de nuevas estrategias y métodos de trabajo.



Procesos organizacionales y de gestión: Los procesos organizacionales incluyen todas las actividades y operaciones necesarias para que una organización funcione correctamente.

Innovación y cambio: Además de los procesos organizacionales y de gestión, el clima de trabajo también facilita la innovación y el cambio. Un ambiente positivo fomenta la creatividad, el intercambio de ideas y la disposición a adoptar nuevas tecnologías o métodos.

Condiciones ambientales: El clima institucional es descrito como un espacio donde se reúnen los miembros de una institución educativa y se activan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.

Becerra, (2016) destaca que el clima organizacional es esencialmente la percepción colectiva y subjetiva que los individuos tienen sobre su ambiente de trabajo. Esta percepción juega un papel crucial en determinar si el ambiente laboral es visto como positivo o negativo, y tiene repercusiones significativas en el bienestar y desempeño de los empleados dentro de la organización.

Percepción subjetiva: El clima organizacional no se define únicamente por factores objetivos como políticas y estructuras organizativas, sino por cómo los individuos perciben y experimentan estos elementos. Esta percepción puede variar significativamente entre diferentes personas dentro de la misma organización.

Ambiente de trabajo favorable o desfavorable: El clima organizacional puede ser categorizado como favorable o desfavorable dependiendo de cómo los empleados interpretan su entorno laboral. Un clima favorable se



caracteriza por relaciones interpersonales positivas, comunicación efectiva, apoyo de la dirección, y un sentido de propósito compartido.

Mansilla, (2016), "El clima refleja los valores, actitudes y creencias de sus miembros, y estos son elementos del clima en la naturaleza" Peiro & Rodriguez, (2014) subrayan que el clima organizacional no solo define el ambiente psicológico de una organización, sino que también tiene un impacto profundo en la moral, la satisfacción de necesidades y el bienestar general de los empleados. Un clima organizacional saludable es crucial para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo, mientras que un clima no saludable puede llevar a problemas de desmotivación y disminución del rendimiento laboral.

Definición del clima organizacional: Se describe como el ambiente interno o clima psicológico que define una organización. Este ambiente se refiere a cómo se sienten y perciben los empleados en relación con su entorno laboral, incluyendo aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, y las políticas organizacionales.

Relación con la moral y satisfacción de necesidades: El clima organizacional influye directamente en la moral de los participantes, es decir, en cómo se sienten los empleados acerca de trabajar en la organización y cómo perciben su contribución. Además, afecta la satisfacción de las necesidades de los empleados, como la necesidad de reconocimiento, desarrollo profesional, seguridad laboral y pertenencia.

Sandoval, (2004) sostiene que: la importancia de un clima institucional que promueva relaciones saludables, una gestión transparente de normas y valores éticos sólidos. Estos elementos no solo contribuyen al bienestar



general de la comunidad educativa, sino que también facilitan un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Lo que permite destacar varios aspectos clave sobre el clima institucional en las instituciones educativas:

Definición y ejercicio de normas: El modo en que se definen y aplican las normas dentro de la institución también influye en su clima. Normas claras y aplicadas de manera justa pueden fomentar un ambiente de respeto mutuo y responsabilidad, mientras que la inconsistencia o la falta de transparencia en la aplicación de normas pueden generar tensiones y desconfianza.

Formación de valores y prácticas: La formación de valores en el contexto educativo es fundamental para cultivar un clima institucional positivo. Esto incluye promover la mediación positiva de conflictos, fomentar la participación de todos los miembros en la formulación de normas y asegurar que no haya discriminación por ningún motivo.

Vargas, (2011) manifiesta que: la importancia de la percepción subjetiva del entorno (clima) para las personas, así como la evolución social y cultural que ha llevado a la humanidad desde sus orígenes hasta la complejidad de la sociedad moderna. Esto refleja la continua adaptación y desarrollo del ser humano en respuesta a su entorno físico y social, creando sistemas cada vez más elaborados para vivir y prosperar juntos.

Naturaleza social del ser humano: Se reconoce que el ser humano es intrínsecamente social. Desde tiempos antiguos, los humanos han interactuado, formado comunidades y desarrollado sistemas culturales y sociales complejos.

3.1.1.1. Características generales del clima institucional

El clima institucional se define por las percepciones compartidas sobre el ambiente de trabajo dentro de una organización. Estas percepciones están influenciadas por dimensiones como la claridad organizacional, el liderazgo efectivo y el apoyo emocional, que son cruciales para el bienestar y el desempeño de los empleados. La investigación en este campo subraya la importancia de cultivar un clima organizacional positivo para promover la satisfacción laboral y mejorar los resultados institucionales.

Percepción colectiva: Según la teoría de Schneider (1987), el clima organizacional se forma a partir de las percepciones compartidas por los empleados sobre cómo son tratados, qué se valora y cómo se espera que se comporten dentro de la organización. Esta percepción colectiva influye significativamente el comportamiento individual y grupal.

Componentes del clima: Litwin y Stringer (1968) identificaron ocho dimensiones clave que componen el clima organizacional: claridad organizacional, estructura de recompensas, apoyo, liderazgo, conflicto, identidad, responsabilidad y tensión. Estas dimensiones abarcan desde la claridad y coherencia de las políticas y expectativas organizacionales hasta el apoyo emocional y el liderazgo efectivo.

3.1.1.2. Una aproximación teórica al clima institucional

A través de otras opiniones de académicos e estudiosos, se consigue confirmar que el clima institucional ha sido estudiado como un componente propio, particularmente dentro de la teoría de la organización.

Por esta razón, es importante presentar diferentes enfoques teóricos de los escenarios institucionales.



3.1.1.3. La taxonomía de Tagiuri

Como afirma Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2020), el clima organizacional se entiende como el ambiente interno persistente que influye en el comportamiento de los miembros de una organización. Esta definición implica que el clima puede ser visto como la percepción colectiva de características específicas dentro de la organización. Según esta perspectiva, el clima se estructura en varias dimensiones. La dimensión ecológica (infraestructura) se refiere a las condiciones físicas y materiales de la institución, aunque su impacto directo en los resultados educativos puede ser limitado o inconsistente. Esto sugiere que, aunque la infraestructura es importante para el ambiente de trabajo, otras dimensiones del clima como el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales pueden tener una influencia más directa en la eficacia organizacional y el cumplimiento de metas educativas. (Robbins & Judge, 2013).

Se refiere al patrón de relaciones, en la interacción entre personas y variables organizacionales, destacan factores como la comunicación, participación, toma de decisiones compartida, autonomía y liderazgo. Estos elementos influyen en el nivel comunitario y la cultura organizacional, que abarca creencias, valores y estructuras cognitivas del grupo. Las variables como reglas, disciplina, sistemas de control, valores, relaciones de apoyo, orientación a metas y apertura a la innovación también juegan un papel crucial. Estos aspectos definen el clima organizacional y afectan directamente la eficacia y cohesión dentro de una organización. (Robbins & Judge, 2013).



3.1.1.4. Modelo de Litwin y Stinger

Litwin y Stringer (1968) definen el clima como: "Un concepto que describe la calidad o las características subjetivas de un ambiente organizacional(Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2014).

Los atributos pueden ser descritos o experimentados por los miembros de la organización e informados en cuestionarios apropiados. (Centro de investigaciones y servicios educativos, 2022) señala la naturaleza del modelo.

Estructura:

El personal siente cuántas reglas, normas y procedimientos existen en relación con la presión de grupo; Donde hay un énfasis en el papeleo y la revisión de canales, o una atmósfera relajada e informal. Responsabilidad: El sentimiento de ser tu propio jefe. No tienes que verificar dos veces cada decisión. Cuando haya terminado, sepa que es su trabajo.

Recompensa: Sentirse recompensado por un trabajo bien hecho; Se hace hincapié en las recompensas positivas en lugar del castigo, el reconocimiento de la justicia salarial y las políticas de promoción.

Riesgo: El sentido de riesgo y desafío en el lugar de trabajo implica tomar riesgos calculados para mejorar las operaciones. La calidez se refiere al compañerismo y la aceptación mutua dentro del grupo, promoviendo la amistad y los vínculos informales.

Apoyo: Enfaticé el apoyo mutuo desde arriba de la ayuda percibida de los gerentes y otro personal dentro del grupo

Estándares: La importancia de metas claras y criterios de desempeño, tanto explícitos como implícitos, refleja un enfoque en la ejecución precisa y la



mejora continua. Los desafíos expresados a través de metas grupales e individuales impulsan la motivación y el compromiso.

3.1.1.5. Teoría de sistemas de organización de Likert

La teoría del clima organizacional de Likert estableció que el comportamiento de los subordinados depende directamente de las acciones de sus gerentes y de su estatus organizacional percibido, por lo que las reacciones de los subordinados están determinadas por sus percepciones.

Las variables intermedias están diseñadas para analizar la dinámica interna de una empresa. Se evidencia a través de factores como el nivel de motivación, el desempeño laboral, la eficacia comunicativa y la toma de decisiones. Su importancia radica en que actúan como componentes esenciales que sustentan y definen los procesos organizacionales en una institución.

Las variables finales emergen como consecuencia de la interacción entre los factores causales e intermedios previamente analizados. Su es medir los resultados concretos alcanzados por la organización, tales como el nivel de productividad, las utilidades generadas y las posibles pérdidas. En esencia, tanto los elementos internos como los externos influyen en el desempeño individual y colectivo dentro de la organización, al tiempo que configuran el entorno en el cual esta desarrolla sus actividades. No obstante, estos factores ejercen su impacto de manera indirecta, afectando principalmente las percepciones y actitudes de los miembros hacia la organización. (Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2014)



3.1.1.6. Desempeño docente

El desempeño docente se refiere a la ejecución de funciones profesionales determinadas por factores relacionados con los propios docentes, los estudiantes y el entorno educativo. Según Sandoval (2004), implica la aplicación de conocimientos adquiridos, competencias en el aprendizaje y comportamiento humano, así como habilidades en la enseñanza y facilitación del aprendizaje.

Chaparro et al. (2008) concuerdan en que el desempeño docente implica una autoevaluación continua basada en la investigación del propio rendimiento, orientada a mejorar la enseñanza y el aprendizaje. Destacan la importancia de los resultados educativos no solo en el aula, sino también en la comunidad educativa, subrayando la responsabilidad del docente en la calidad de las relaciones interpersonales y su impacto en la organización escolar como un todo.

3.1.1.6.1. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente varía en su forma, pero comparte una base esencial diferente. Es tan crucial como la evaluación de los estudiantes, ya que los resultados pueden mejorar la educación y los aprendizajes. Según Chaparro et al. (2008), la evaluación docente contribuye significativamente a las mejoras escolares, vinculando la evaluación educativa con el desarrollo profesional y la calidad institucional. La CEPAL (2020) enfatiza la importancia de un proceso sistemático para validar la eficacia educativa, mientras que Díaz y Merino (2017) destacan su papel en la reflexión y el mejoramiento institucional.

3.1.1.6.2. Funciones de la evaluación del desempeño docente

El avance en los sistemas de evaluación del desempeño docente se considera crucial para impulsar mejoras educativas integrales. Es esencial analizar y discutir todas las evidencias surgidas durante el proceso de evaluación para definir claramente su propósito. Según Chaparro et al. (2008), la evaluación del desempeño docente cumple una función diagnóstica que permite a los docentes recibir retroalimentación constructiva de supervisores o colegas, facilitando así el desarrollo profesional y la autoevaluación crítica continua.

3.1.1.6.3. Fines de la evaluación de desempeño docente

La evaluación efectiva tiene como propósito principal identificar las habilidades profesionales, la capacitación y el rendimiento de los docentes. Su finalidad esencial es fomentar el progreso constante en la calidad educativa, tanto en las aulas como en las instituciones escolares. Este proceso facilita el desarrollo individual al transformar las evaluaciones tradicionales de tipo sumativo en herramientas formativas más dinámicas. Además, la integración armoniosa entre el crecimiento personal, la evaluación docente y la mejora institucional maximiza el desempeño y fortalece el sistema educativo en su conjunto según Chaparro et al. (2008).

Según Chaparro et al. (2008), a través de diversas experiencias de evaluación del desempeño docente, se puede observar que hay múltiples propósitos o razones para implementar este sistema, y estas experiencias muestran que no son opciones mutuamente excluyentes. Todos estos propósitos contribuirán a mejorar la calidad de la educación y fortalecer el currículo y la enseñanza en general. Las iniciativas exitosas de mejora escolar



suelen ser esfuerzos escolares centrados en metas realistas que abordan las necesidades de los estudiantes y motivan al personal docente.

3.1.1.7. Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente abarca diversas dimensiones que son consideradas cruciales por las instituciones educativas para su estudio. Según Chaparro et al. (2008), estos indicadores tienen la capacidad de enriquecer el debate educativo en una sociedad democrática al proporcionar información relevante y comprensible, incluso para ciudadanos no educados. Chaparro et al. (2008) identifica las dimensiones del desempeño docente como el dominio técnico, científico, responsabilidad laboral, relaciones interpersonales y formación en valores éticos. La Torre (2003) también define estas dimensiones como competencia pedagógica, compromiso, responsabilidad en el trabajo y habilidades interpersonales

3.1.1.7.1. Capacidades pedagógicas

Chaparro et al. (2008) sostienen que la enseñanza es una de las actividades más complejas del ámbito humano. Para tener éxito en este campo, los docentes deben poseer no solo una sólida base científica, sino también profundos conocimientos, habilidades y destrezas pedagógicas.

3.1.1.7.2. Emocionalidad

Chaparro et al. (2008) sugieren que los procesos emocionales y los estados emocionales son una manera general y característica de experimentar las emociones. Las emociones representan experiencias directas e inmediatas de todos los sentimientos. Por lo tanto, es crucial que todo docente aprenda a autorregularse y gestionar las emociones negativas durante el proceso de



enseñanza-aprendizaje y en sus interacciones con estudiantes, padres, administradores y colegas en general.

3.1.1.7.3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Esta dimensión aborda el desempeño del rol docente. Según La Torre (2003), incluye la asistencia y puntualidad, la participación en sesiones metodológicas o jornadas de reflexión con otros docentes, el cumplimiento de normativas, la educación continua y la participación activa en las decisiones institucionales.

3.1.1.7.4. Relaciones interpersonales

Chaparro et al., (2008) menciona sobre este aspecto: Se debe considerar la compleja interrelación de los grupos escolares con sus organizaciones, los grupos educativos, las familias, las comunidades y las organizaciones sociales (...). En este contexto, la relación entre el docente y el alumno es crucial no solo dentro del aula, sino también en las actividades que los docentes realizan fuera de ella. Se puede concluir que los resultados educativos abarcan no solo las actividades dentro del aula, sino también las realizadas dentro de las instituciones educativas, como las habilidades pedagógicas, la sensibilidad del personal docente y su responsabilidad en las interacciones con la comunidad educativa.



CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN Y RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD

4.1. PLANIFICACIÓN

Para conocer la relación entre el clima institucional y el desempeño de clase se utilizó como muestra a 14 docentes que laboran en la institución educativa y se utilizó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario de desempeño de clase(Quezada, 2017).

El procedimiento realizado en la tarea es el siguiente.

Inicialmente, se envió una carta a los directivos de las instituciones educativas seleccionadas para informarles el propósito de este estudio y solicitar su respectivo permiso para implementar las herramientas de recolección de información. datos a recopilar. Luego se seleccionó una fecha de aplicación de la herramienta, y la aplicación se realizó a los pocos días dependiendo de la disponibilidad del docente, teniendo en cuenta que este plan no interfiriera con el trabajo del docente. Los docentes describieron la importancia de conocer el entorno institucional en relación al desempeño docente para mejorar la calidad de la enseñanza(Guisande & Vaamonde, 2013). Se explicó que la herramienta a la que se aplicó la técnica de



investigación era anónima y que no les preocupaba ningún problema que pudiera surgir. El tratamiento de los datos se efectuó mediante la elaboración de una tabla en el software estadístico SPSS versión 22.0, asignando códigos específicos a los componentes de la escala definidos para cada herramienta de recolección de información (Pérez, 2013). Estos datos fueron estructurados en una base de datos dentro del programa, lo que permitió generar tablas de frecuencia y representaciones gráficas para facilitar su análisis e interpretación. Posteriormente, el análisis inferencial se inició con la identificación del patrón de distribución de los datos, utilizando parámetros estadísticos como la media, la desviación estándar, la varianza y la volatilidad para describir su comportamiento y características.

4.2. MÉTODO

El estudio es del tipo correlación porque el propósito del estudio es investigar la relación entre dos variables (Hurtado & Hurtado, 2015). En este sentido, "una investigación proporciona una indicación de qué tan bien una relación que puede existir entre dos o más cosas o uno o más puntos de datos predice un resultado particular" (p.19). El propósito de los estudios correlacionales es medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (Latorre, 2003). En este sentido, la encuesta proporciona un indicio del grado de relación que existe entre las dos variables (clima institucional y desempeño docente).

Variables

Variable clima institucional.

Definición conceptual.



Además de la introducción de novedades y cambios, el ambiente de trabajo o clima institucional de una organización es crucial para influir y facilitar los procesos organizacionales y de gestión. Este entorno es donde se encuentran y colaboran los miembros de una institución educativa, y donde las condiciones ambientales específicas de cada escuela tienen un papel fundamental.

Definición operacional.

El clima institucional emerge de la interacción entre todos los componentes y aspectos de una organización, fundamentándose en estructuras y procesos que incluyen la comunicación, la motivación, la confianza y el compromiso.

Variable: desempeño docente.

Según Chaparro et al., (2008), el desempeño profesional de los docentes se caracteriza por ser un proceso sistemático que implica la recopilación de datos válidos y confiables para validar y evaluar la efectividad educativa de habilidades pedagógicas, emocionales, responsabilidades laborales y la calidad de las relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y la comunidad educativa en general.

Definición operacional.

Además de la responsabilidad en la ejecución de las funciones laborales y la gestión efectiva de las relaciones interpersonales, los resultados educativos también abarcan el desarrollo competente de habilidades educativas para cultivar las vocaciones educativas y manejar las emociones adecuadamente.

4.3. EJECUCIÓN

4.3.1. Población y muestra

4.3.1.1. Población teórica

El universo de estudio estuvo considerado en su totalidad por los docentes que estuvieron durante los meses de setiembre a diciembre del 2022, quienes suman un total de 14 docentes. Como se puede apreciar por su naturaleza se hizo una investigación de caso porque se tomó en cuenta a todos los integrantes

4.3.1.2. Población muestral

En el estudio se consideró a los 14 docentes, motivo por el cual se tomó en cuenta como una investigación de caso (Álvarez & Álvarez, 2014).

4.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha considerado necesario la utilidad de la siguiente técnica e instrumento para la presente investigación:

La herramienta se adaptó a cada variable en función de la investigación existente sobre el tema. A continuación, se muestra una ficha técnica del equipo utilizado.

4.3.3. Procedimientos de recolección de datos

Se examinó la conexión entre el ambiente organizacional y el rendimiento de los maestros mediante una muestra de 14 docentes de la institución educativa, empleando cuestionarios específicos sobre clima organizacional y desempeño docente.

Los procedimientos realizados durante el transcurso de la investigación fueron los siguientes. Primero, envié una carta a los ejecutivos de las instituciones educativas seleccionadas para la presentación, informándoles el



propósito del estudio y solicitándolo. Derecho a ejecutar una herramienta de recopilación de información que describa la confidencialidad de los datos a recopilar. Luego, se eligió la fecha de aplicación del instrumento y se realizó la aplicación a los pocos días dependiendo de la disponibilidad del docente, teniendo en cuenta que este plan no interfiriera en el trabajo del docente. Los docentes explicaron que es importante conocer el entorno institucional en relación con los resultados educativos para mejorar la calidad de la educación. Explicó que no hay preocupación por los problemas porque las herramientas a las que se aplican las técnicas investigativas son anónimas. Para el procesamiento de los datos, luego de asegurar los datos de campo, se marcaron con el programa estadístico SPSS 22.0 y se asignaron códigos a los componentes de la escala establecida para cada herramienta de recolección de datos. Estos datos tabulares se configuraron para crear una base de datos en dicho software (SPSS). Para ello se elaboraron tablas de frecuencia y sus correspondientes gráficos para su posterior análisis e interpretación. Finalmente, para analizar los resultados de la inferencia, primero determinamos el tipo de distribución de los datos y este análisis se basa en la varianza, la volatilidad, la media y la desviación estándar.



4.4. RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD

La calidad es un término tan sobre utilizado que se considera una constante dentro de la educación, a pesar del advenimiento de una época en la que se expresan opiniones sobre la gestión de la calidad, la calidad y la totalidad. "La calidad es un camino hacia el interior de una persona, no hacia el exterior. Por tanto, lo más importante es la experiencia personal y el convencimiento de que es necesaria la reflexión y la reflexión y la superación". A continuación, se evalúa el desempeño de diferentes entornos empresariales e institucionales.

4.4.1. Relación existente entre la comunicación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Villa del Lago

Es importante determinar que, el ambiente laboral dentro de las organizaciones, conocido como clima institucional, juega un papel crucial como facilitador y determinante de los procesos de gestión y organizativos, además de los relacionados con la innovación y el cambio. Este ambiente es donde se encuentran y operan los miembros de una institución educativa, y desde el cual se desarrollan las condiciones ambientales que caracterizan cada escuela.

Tabla N° 1.

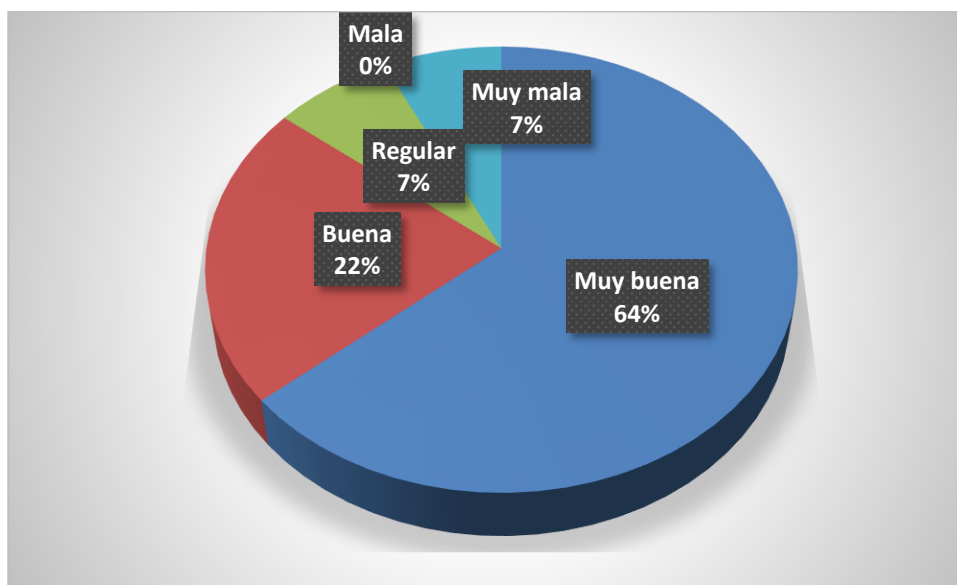
Desempeño docente en su dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	9	64%
Buena	3	22%
Regular	1	7%
Mala	0	0%
Muy mala	1	7%
Total	14	100

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 1.

Desempeño docente en su dimensión comunicación



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos

En la tabla N° y Figura N° 1, En primer lugar, la teoría matemática de la comunicación de Shannon y Weaver se centra en el proceso de transmisión de mensajes de un emisor a un receptor, y cómo los mensajes pueden ser afectados por el "ruido" en el canal de comunicación. Donde el Emisor: En este caso, el emisor podría ser la institución. El Mensaje: La información que se transmite dentro de la institución. El Canal: Los medios a través de los cuales



se transmite la información (reuniones, correos electrónicos, informes, etc.). El Receptor: Los miembros de la institución que reciben la información. El Ruido: Cualquier interferencia que pueda distorsionar el mensaje (por ejemplo, falta de claridad, malentendidos, etc.). demuestran que existe una alta percepción de comunicación muy buena (64%) y fluida (22%) sugiere que el "ruido" en el canal de comunicación es bajo, y que los mensajes están siendo transmitidos de manera efectiva. Sin embargo, el 7% que considera la comunicación regular, mala o muy mala indica que hay margen de mejora, posiblemente debido a factores de ruido en ciertos contextos.

En segundo lugar, la comunicación organizacional se centra en cómo la información se distribuye dentro de una organización y cómo los miembros de la organización interactúan entre sí. La Comunicación descendente: Información que fluye de los niveles superiores a los inferiores en la jerarquía organizacional. La Comunicación ascendente: Información que fluye de los niveles inferiores a los superiores. La Comunicación horizontal: Información que fluye entre individuos o departamentos al mismo nivel. Demuestran que existe una percepción muy positiva de la comunicación (93.0% entre muy buena y fluida) sugiere que la comunicación descendente, ascendente y horizontal es efectiva en la mayoría de los casos. La existencia de una percepción negativa (7%) podría indicar problemas en uno de estos flujos de comunicación, como una falta de retroalimentación en la comunicación ascendente o problemas de coordinación en la comunicación horizontal.

Empero la teoría de la Comunicación Interpersonal, se centra en el intercambio de información entre individuos y cómo se perciben mutuamente. Por ello se revisa la Retroalimentación: La comunicación efectiva requiere



retroalimentación para confirmar que el mensaje ha sido recibido y entendido. La Empatía: La capacidad de entender y compartir los sentimientos de otra mejora la comunicación. La competencia comunicativa: Habilidad de los individuos para comunicarse efectivamente. Teniendo en claro que existe una percepción positiva general indica que hay una buena retroalimentación y empatía entre los participantes, y que tienen una competencia comunicativa adecuada. El pequeño porcentaje con una percepción negativa podría ser debido a una falta de retroalimentación o empatía en ciertas interacciones.

Lo que permite diferir que la percepción mayoritariamente positiva de la comunicación en la institución indica que los procesos de comunicación son generalmente efectivos y que los participantes tienen una competencia comunicativa adecuada. Sin embargo, el 7% que tiene una percepción negativa señala áreas de mejora, posiblemente en la claridad de los mensajes, los canales de comunicación utilizados, o la competencia comunicativa en ciertos contextos. La institución podría beneficiarse de un análisis más profundo para identificar y abordar estos puntos específicos de mejora.

4.4.2. Relación existente entre la motivación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Villa del Lago

Según Robbins (1987) menciona que, Esta dimensión se convierte en uno de los elementos fundamentales para definir el clima dentro de la institución educativa, refiriéndose al impulso para dedicar un gran esfuerzo hacia el logro de las metas organizacionales, influenciado por la oportunidad de satisfacer necesidades específicas.

Tabla N° 2.

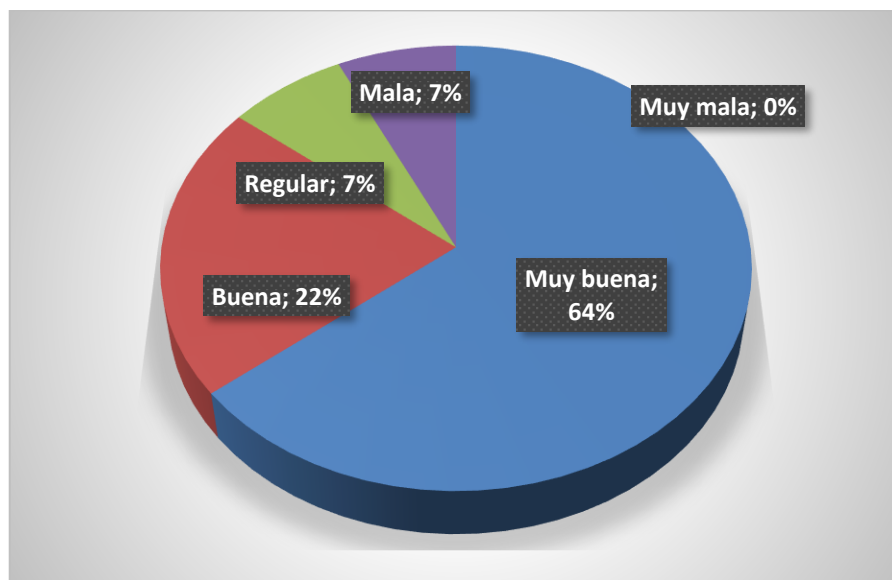
Distribución de Resultados del clima institucional en su dimensión motivación - Porcentajes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	9	64%
Buena	3	22%
Regular	1	7%
Mala	1	7%
Muy mala	0	0%
Total	14	100

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 2.

Resultado del clima institucional en su dimensión motivación



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos

La tabla N° y figura N° 2 muestra la reflexión principal que se tiene a través de diferentes teorías de motivación sugiere que la institución ha logrado crear un ambiente motivador para la mayoría de los docentes, satisfaciendo sus necesidades de estima, autorrealización, competencia, autonomía y relación. Sin embargo, hay una pequeña proporción de participantes que perciben la motivación como regular o baja, lo que indica que hay áreas específicas que podrían mejorar, como la claridad en las expectativas, la efectividad de las



recompensas, o la satisfacción de las necesidades psicológicas innatas. La institución podría beneficiarse de un análisis más detallado para identificar y abordar estas áreas de mejora.

En base a lo propuesto Maslow, con su teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, manifiesta que se pueden organizar en una jerarquía, desde las necesidades más básicas hasta las más complejas: es decir, las necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y la autorrealización, desde esta teoría se aprecia que el 86% de los participantes (64% con muy buena percepción y 22% con buena percepción) sugiere que la institución satisface adecuadamente las necesidades de estima (respeto y aceptación) y de autorrealización (autonomía). El 14 restante (7% regular, 7% poco motivado) indica que hay áreas en las que la institución podría mejorar para satisfacer completamente estas necesidades.

Desde la teoría de la autodeterminación postula que las personas están motivadas a crecer y cambiar por tres necesidades psicológicas innatas: competencia (Sentirse capaz y eficaz en las actividades), autonomía (Sentirse en control de las propias acciones y decisiones) y relación (Sentirse conectado y aceptado por otros). Para esta postura los datos indican que la mayoría de los participantes sienten que se satisfacen las necesidades de autonomía (64% muy buena y 22% buena percepción). Las valoraciones positivas de respeto y aceptación también apuntan a la satisfacción de las necesidades de relación. El 14% con percepción negativa sugiere que, para algunos individuos, las necesidades de competencia, autonomía, o relación no se están satisfaciendo completamente.

Finalmente, la teoría de la Expectativa sostiene que la motivación se basa en la expectativa de que un esfuerzo conducirá a un buen desempeño y, a su vez, a recompensas deseables. Desde la expectativa: Creencia de que el esfuerzo conducirá al desempeño deseado. La instrumentalidad: Creencia de que el desempeño conducirá a una recompensa. Y la valencia: Valor que la persona asigna a la recompensa. Aquí, la percepción positiva de la motivación (86%) sugiere que los participantes creen que sus esfuerzos se traducen en buen desempeño y que este desempeño es recompensado de manera significativa (respeto, aceptación, autonomía). El pequeño porcentaje con percepción negativa podría indicar dudas sobre la expectativa, la instrumentalidad, o la valencia de las recompensas en la institución.

4.4.3. Relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Villa del Lago

Las organizaciones de alto desempeño destacan por el nivel significativo de confianza mutua entre sus integrantes. Esta confianza implica que cada miembro cree firmemente en la integridad, el carácter y la competencia de sus colegas. Este ambiente de confianza fomenta una cultura donde los individuos se sienten seguros para colaborar, compartir ideas y asumir responsabilidades sin temor a críticas o juicios negativos. La confianza mutua no solo fortalece la cohesión del equipo, sino que también facilita la toma de decisiones ágil y efectiva, mejorando así la eficiencia y la productividad organizacional. Además, promueve un clima laboral positivo donde el apoyo mutuo y el reconocimiento del trabajo de los demás son prácticas comunes. En resumen, la alta confianza mutua es un elemento crucial para el éxito de las organizaciones, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y estimulante.

Tabla N° 3.

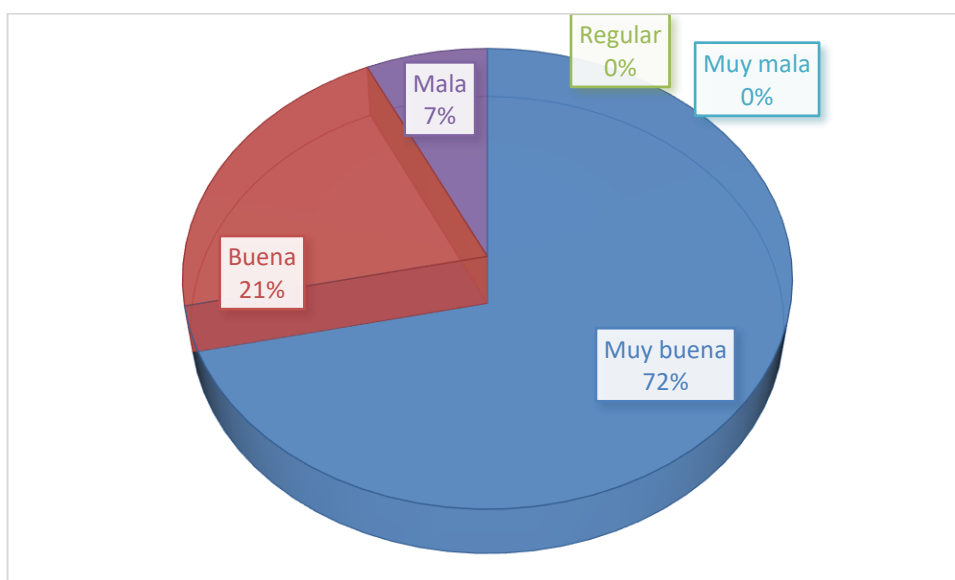
Resultado del clima institucional en su dimensión confianza

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	10	72%
Buena	3	21%
Regular	0	0%
Mala	1	7%
Muy mala	0	0%
Total	14	100%

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 3.

Resultado del clima institucional en su dimensión confianza



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos

La tabla N° y figura N° 3 muestra el análisis de los datos a través de diversas teorías de confianza y modelos organizacionales sugiere que la institución tiene un alto nivel de confianza entre sus miembros, lo que contribuye a un buen clima organizacional. La mayoría de los participantes perciben una alta confianza y sinceridad, lo que facilita la cooperación, la cohesión y el rendimiento. Sin embargo, un pequeño porcentaje con percepciones negativas indica áreas donde la confianza podría mejorarse, posiblemente mediante el fortalecimiento de las relaciones, la mejora de la



comunicación y la clarificación de expectativas y principios. Para la presente figura se tiene a la teoría de la confianza de Mayer, Davis y Schoorman (1995) que identifica tres factores principales que influyen en la confianza en las organizaciones: Habilidad (Las competencias y habilidades que el individuo percibe en el otro). La Benevolencia (La percepción de que el otro tiene buenas intenciones hacia uno mismo). Y la integridad (La percepción de que el otro actúa de acuerdo con un conjunto de principios aceptables). Donde existe alto porcentaje de muy buena percepción de la confianza (72%) y confianza (21%) sugiere que los participantes perciben altos niveles de habilidad, benevolencia e integridad en la institución. La confianza regular (0%) y la percepción negativa (7% mala) podrían indicar áreas donde estas percepciones no son tan fuertes.

En la teoría del capital social Mayer (1955) destaca la importancia de las redes sociales (Conexiones y relaciones entre individuos), las normas de reciprocidad (Expectativa de intercambios mutuamente beneficiosos) y la confianza en la creación de valor social y organizacional (Confianza mutua y expectativas positivas sobre las acciones de los demás). Desde este punto de vista se aprecia también la prevalencia de buena confianza y sinceridad (72% muy buena y 21% buena) sugiere un alto nivel de capital social dentro de la institución, lo que contribuye a un buen clima organizacional. La pequeña proporción con percepciones negativas puede indicar la necesidad de fortalecer algunas relaciones y normas de reciprocidad.

En la teoría de la confianza en equipos de Dirks (1999) sugiere que confianza en el Equipo (Creencia en la fiabilidad y competencia de los compañeros de equipo) la cohesión del Equipo (Unidad y colaboración dentro del equipo) y el rendimiento del Equipo (Desempeño y eficacia del equipo).



También la teoría demuestra con los datos que el alto nivel de confianza percibido (72% muy buena, 21% buena) indica una fuerte cohesión y cooperación dentro de la institución, lo que puede llevar a un mejor rendimiento organizacional. La pequeña proporción con percepciones negativas de confianza (7%) sugiere que algunos equipos o individuos pueden necesitar apoyo adicional para mejorar su cohesión y rendimiento.

4.4.4. Relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente, según opinión de los docentes en la Institución Educativa Villa del Lago

La importancia del fomento de la participación y la formación de grupos dentro del contexto educativo. Alienta a los docentes a promover la colaboración entre colegas, padres y estudiantes, lo cual es fundamental para crear un ambiente de aprendizaje interactivo y enriquecedor. Los grupos formales e informales que se forman dentro de la institución educativa juegan un papel crucial en la dinámica y la eficacia de las actividades del centro. Estos grupos no solo facilitan el intercambio de ideas y experiencias, sino que también pueden fortalecer la cohesión entre los miembros de la comunidad educativa. Además, cómo estos grupos se comportan y operan con respecto a las actividades del centro puede influir en la cultura organizacional y en la consecución de los objetivos educativos. En resumen, la participación activa y la formación de grupos efectivos son indicativos de un entorno educativo dinámico y colaborativo que promueve el éxito académico y el desarrollo personal de los estudiantes.

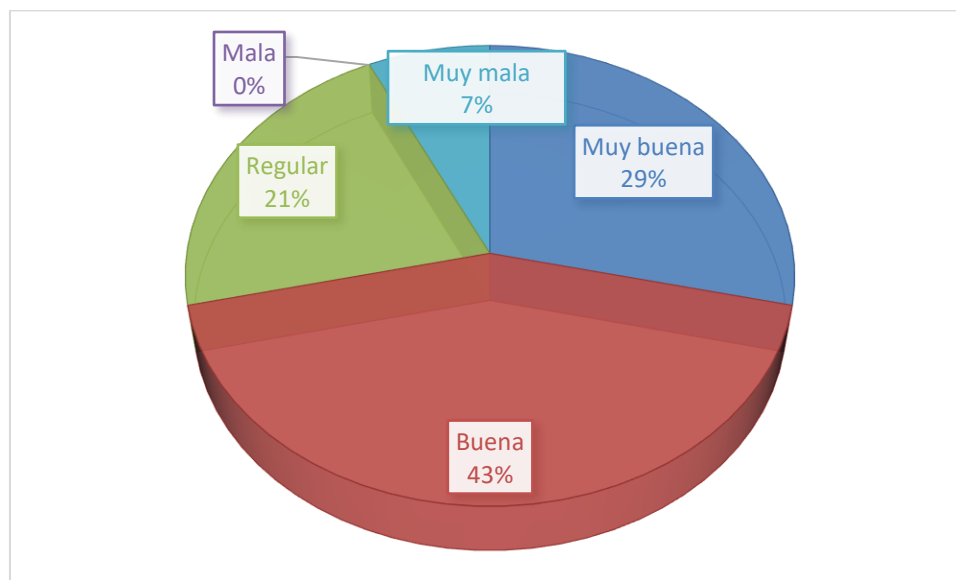
Tabla N° 4.

Distribución de resultados del clima institucional en su dimensión participación - Porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	4	29%
Buena	6	43%
Regular	3	21%
Mala	0	0%
Muy mala	1	7%
Total	14	100%

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 4.

Resultado del clima institucional en su dimensión participación**Fuente:** Elaboración propia en base a datos obtenidos

La tabla N° y figura N° 4 muestra los resultados indican una percepción mayormente positiva en términos de compromiso y participación, lo cual es beneficioso para la organización. Sin embargo, las áreas de mejora incluyen la percepción regular y la coordinación insuficiente. Utilizando las teorías de Meyer y Allen, Kanter, Herzberg y Mintzberg, se pueden identificar estrategias para mejorar estas áreas, fortaleciendo así el compromiso, la satisfacción y la eficiencia organizacional.



La teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) sugiere tres componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. El compromiso afectivo y valorado porque el 29% de los encuestados tiene una muy buena percepción de compromiso, lo que indica un alto nivel de compromiso afectivo. Esto significa que los individuos se sienten emocionalmente apegados y identificados con la organización (Meyer & Allen, 1991).

Por su parte Kanter, sostiene que la inclusión y la participación son fundamentales para el éxito de las organizaciones. Lo que permite manifestar que la buena participación identificada con el 43% de los encuestados opinan la existencia de buena participación, lo cual sugiere una cultura organizacional inclusiva donde los individuos sienten que tienen voz y pueden influir en las decisiones (Kanter, 1977).

Asimismo, Herzberg, desde el punto de vista de los factores de satisfacción y motivación manifiesta que se deben dividir en factores motivadores e higiénicos. Donde existe una percepción regular así lo corroboran el 21% de los encuestados que consideran que sus motivaciones son regulares, lo que podría indicar la ausencia de ciertos factores motivadores como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo (Herzberg, 1959).

O mejor dicho también a decir de Mintzberg, quien argumenta que la coordinación efectiva es esencial para el funcionamiento de las organizaciones. Por ese motivo la falta de reuniones de trabajo y las citas periódicas pueden indicar problemas de coordinación. La coordinación insuficiente puede llevar a una comunicación ineficaz y a una menor eficiencia organizacional (Mintzberg, 1979).

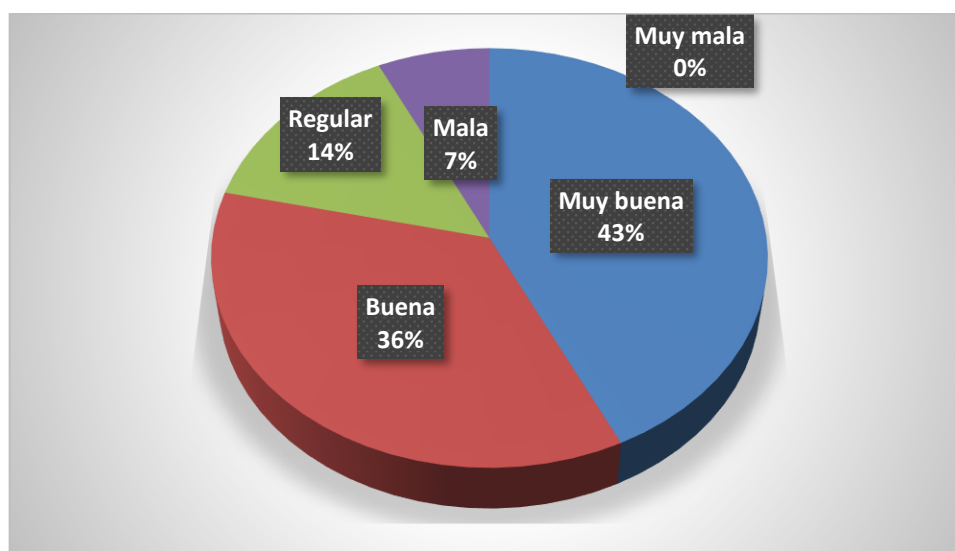
Tabla N° 5.

Distribución de Resultados del clima institucional - Porcentaje

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	6	43%
Buena	5	36%
Regular	2	14%
Mala	1	7%
Muy mala	0	0%
Total	14	100%

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 5.

Resultado del clima institucional**Fuente:** Elaboración propia en base a datos obtenidos

La tabla N° y figura N° 5 muestra que Los resultados indican que una mayoría significativa está muy familiarizada con el entorno institucional y que un buen número percibe un buen ambiente institucional. Sin embargo, hay una porción de la población que percibe el clima como regular, malo o muy malo. Aplicando las teorías de Schneider, Lewin y Schein, se pueden identificar áreas clave para mejorar la familiaridad y la percepción del clima organizacional, lo que a su vez puede aumentar el compromiso y la satisfacción de los individuos en la organización.



En relación a la teoría del clima organizacional de Schneider sugiere que el clima organizacional está compuesto por las percepciones compartidas de las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales. Se comprende que el equipo se encuentra muy familiarizado con el entorno institucional (43%): Este porcentaje indica que una gran parte de los encuestados están bien integrados y comprende cómo funciona la organización. Para ello se construido un buen entendimiento del entorno institucional suele estar relacionado con percepciones positivas del clima organizacional (Schneider, 1975).

Lewin, propuso que el comportamiento está determinado por el ambiente (campo) y la personalidad. Un ambiente de trabajo positivo influye significativamente en el rendimiento y la satisfacción laboral. Este buen ambiente institucional (36%) manifiesta tener un grupo que considera el ambiente de trabajo es positivo, lo cual está asociado con un mayor compromiso, satisfacción y productividad (Lewin, 1951). Para ello el Clima institucional es regular (14%), lo que permite entender que una parte de los encuestados tiene una percepción neutral del clima organizacional. Puede reflejar la necesidad de mejoras en algunas áreas específicas del entorno de trabajo (Lewin, 1951).

Schein, argumenta que la cultura organizacional es un patrón de suposiciones básicas que un grupo ha inventado, descubierto o desarrollado, por la tanto el clima institucional malo (7%) estos porcentajes, aunque bajos, indican que hay una minoría de encuestados que perciben negativamente el clima organizacional. Esto puede estar relacionado con problemas en la cultura organizacional, como la falta de valores compartidos o prácticas inadecuadas (Schein, 1985).

Tabla N° 6.

Distribución de resultados de Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas – Porcentajes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	9	64%
Buena	3	22%
Regular	1	7%
Mala	1	7%
Muy mala	0	0%
Total	14	100%

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 6.

Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas**Fuente:** Elaboración propia en base a datos obtenidos

Los resultados en la tabla N° y Figura N° 6 indican que la mayoría de los participantes tiene una percepción muy buena o buena de sus capacidades educativas, lo que está relacionado con altos niveles de autoeficacia y autoestima. Sin embargo, hay una minoría que percibe sus capacidades como regulares o malas, lo que puede afectar negativamente su motivación y satisfacción. Aplicando las teorías de Bandura, Herzberg y Rosenberg, se puede identificar la importancia de fortalecer la autoeficacia y la autoestima



mediante una buena orientación, organización y gestión de contenidos, así como el reconocimiento y desarrollo profesional.

Para mejor entendimiento se recurre a la teoría de la autoeficacia de Albert Bandura donde sostiene que la creencia en las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción necesarios para manejar situaciones prospectivas tiene un impacto significativo en el rendimiento y la motivación. Motivo por el cual los encuestados manifiestan tener muy buena percepción de sus capacidades educativas (64%) y buena capacidad educativa (22%), lo que indica que, es un alto porcentaje de los encuestados que tienen una percepción positiva de sus capacidades educativas, lo que sugiere un alto nivel de autoeficacia. Esta autoeficacia relacionada con una mayor motivación, persistencia y éxito en la consecución de objetivos educativos (Bandura, 1997).

Herzberg distingue entre factores motivadores e higiénicos que afectan la satisfacción y la motivación laboral. La capacidad educativa regular (7%) y mala (7%), lo que indican la existencia de una minoría de los encuestados que tienen una percepción negativa de sus capacidades educativas, lo cual puede afectar su motivación y satisfacción. La falta de percepción positiva podría estar influenciada por la ausencia de factores motivadores como el reconocimiento y el desarrollo profesional (Herzberg, 1959). O también relacionada con la teoría de Rosenberg sobre la autoestima donde sugiere que la autoestima se desarrolla a partir de la percepción de la competencia y la valoración de uno mismo. Con una buena orientación sobre los objetivos, organización y gestión de contenidos: La percepción positiva de las capacidades educativas y la buena gestión de contenidos contribuyen a una alta autoestima entre los participantes. La claridad en los objetivos y una buena organización son fundamentales para que los individuos se sientan competentes y valorados (Rosenberg, 1965).

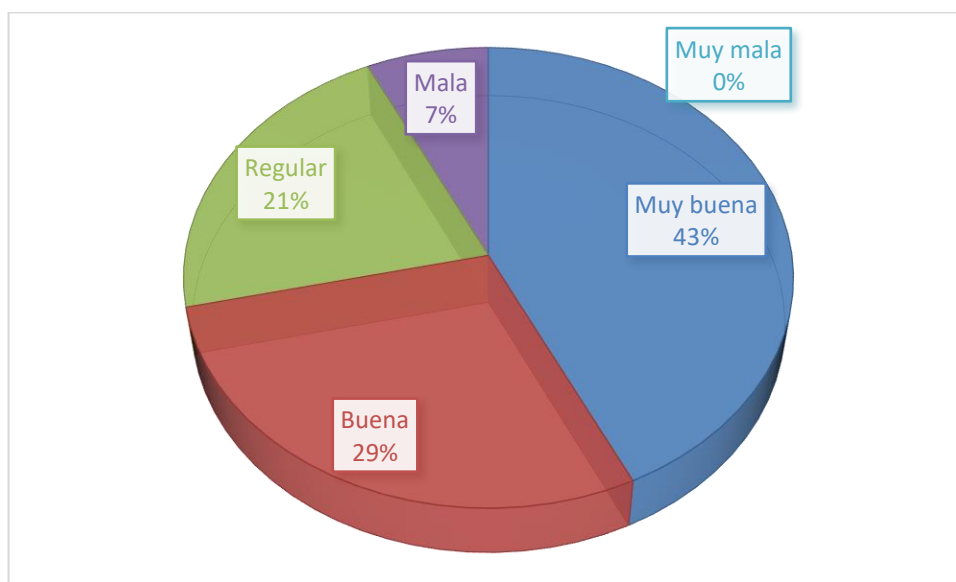
Tabla N° 7.

Distribución de resultados por Desempeño docente según dimensión emocionalidad – Porcentajes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	6	43%
Buena	4	29%
Regular	3	21%
Mala	1	7%
Muy mala	0	0%
Total	14	100%

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 7.

Desempeño docente según dimensión emocionalidad**Fuente:** Elaboración propia en base a datos obtenidos

Los resultados en la tabla N° y Figura N° 7 indican que una mayoría significativa de los participantes está consciente de los sentimientos de los docentes y tiene buenos sentimientos hacia ellos. Esto refleja una alta inteligencia emocional y una buena relación entre estudiantes y docentes. Además, la percepción de una buena vocación educativa, la imparcialidad y la satisfacción laboral de los docentes son factores clave que influyen positivamente en el ambiente educativo. Aplicando las teorías de Goleman, Locke, Wrzesniewski y



Greenberg, se puede apreciar la importancia de la inteligencia emocional, la satisfacción laboral, la vocación y la imparcialidad en la percepción positiva de los sentimientos de los docentes y en la creación de un ambiente educativo saludable y productivo.

La teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman sugiere que la conciencia emocional y la capacidad de gestionar las emociones son cruciales para el éxito en diversos contextos, incluidos los educativos. Motivo por el cual el existe una mayoría de encuestados muy consciente de los sentimientos de los docentes (43%), este alto porcentaje indica que una gran parte de los encuestados posee una alta inteligencia emocional, lo cual es esencial para comprender y empatizar con las emociones de los demás, en este caso, los docentes (Goleman, 1995). Por su parte Locke sostiene que la satisfacción laboral está influenciada por la percepción del valor de las propias contribuciones y el reconocimiento recibido. Por ese motivo los buenos sentimientos hacia sus profesores (29%), este porcentaje significativo de encuestados que tiene una percepción positiva de las emociones de los docentes, lo cual está asociado con una alta satisfacción laboral y una buena relación entre estudiantes y docentes (Locke, 1976).

Wrzesniewski y sus colegas argumentan que una vocación es una forma de trabajo que es intrínsecamente gratificante y que proporciona un sentido profundo de propósito y significado. La misma que indica que hay buena vocación educativa y satisfacción con el trabajo: Los resultados indican que los docentes tienen una fuerte vocación educativa y están satisfechos con su



trabajo, lo que puede influir positivamente en sus emociones y en la percepción de los estudiantes (Wrzesniewski, et al., 1997).

La teoría de la justicia organizacional de Jerald Greenberg sugiere que la percepción de imparcialidad en el trato y en la toma de decisiones afecta significativamente la satisfacción y la motivación de los individuos. Con la capacidad de actuar con imparcialidad y sentido de la realidad: La percepción de imparcialidad y realismo en el trato de los docentes es crucial para mantener un ambiente educativo justo y equilibrado, lo cual refuerza la satisfacción tanto de estudiantes como de profesores (Greenberg, 1987).

Los resultados en la tabla N° y Figura N° 8 indican que la mayoría de los docentes tiene una percepción muy positiva de su responsabilidad en el desempeño de su trabajo, lo que sugiere altos niveles de autonomía y compromiso profesional. Sin embargo, un pequeño porcentaje considera la responsabilidad como algo común o muy rara, lo que indica la necesidad de un entorno que promueva de manera uniforme la responsabilidad profesional. Aplicando las teorías de Deci y Ryan, Meyer y Allen, Shapiro y Stefkovich, y Herzberg, se puede identificar la importancia de la autonomía, el compromiso normativo, la responsabilidad ética y los factores motivadores en la percepción positiva de la responsabilidad profesional y en la creación de un ambiente educativo comprometido y eficaz.

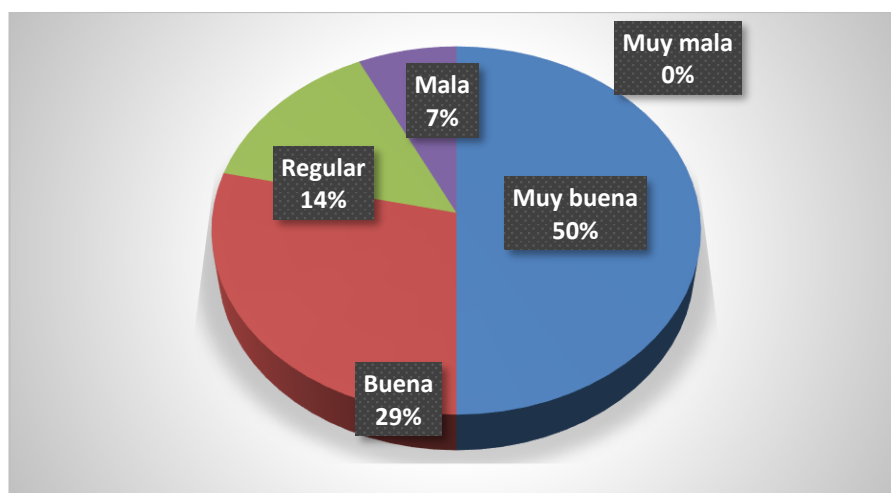
Tabla N° 8.

Distribución de resultados de Desempeño docente según responsabilidad en el desempeño de sus funciones - porcentajes.

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	7	50%
Buena	4	29%
Regular	2	14%
Mala	1	7%
Muy mala	0	0%
Total	14	100

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 8.

Desempeño docente según responsabilidad en el desempeño de sus funciones**Fuente:** Elaboración propia en base a datos obtenidos

La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan sugiere que la autonomía, la competencia y la relación son esenciales para la motivación intrínseca y el bienestar. Motivo por el cual propone que docente debe ser muy consciente de su responsabilidad en el desempeño de su trabajo (50%) y un nivel de responsabilidad importante (29%), datos que permiten explicar que los docentes tienen una alta percepción de su responsabilidad, lo cual está asociado con altos niveles de autonomía y motivación intrínseca. La autonomía



profesional permite a los docentes tomar decisiones sobre cómo llevar a cabo sus tareas y cumplir con sus responsabilidades, lo cual es crucial para su satisfacción y desempeño (Deci & Ryan, 1985). Esto se consolida con la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen identifica tres componentes del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo. Para ello se debe tener un compromiso normativo, cuya percepción de responsabilidad en el desempeño laboral pueda estar relacionada con el compromiso normativo, donde los docentes sienten una obligación moral y ética de cumplir con sus responsabilidades profesionales (Meyer & Allen, 1991).

La misma que propone Shapiro y Stefkovich, que la responsabilidad profesional implica actuar en el mejor interés de los estudiantes y la comunidad educativa. Para ello tener una autonomía profesional y puntualidad de los hallazgos indican que los docentes logran una relativa autonomía profesional, lo cual les permita ser puntuales, participar en reuniones metodológicas y desempeñar sus funciones de manera efectiva. La responsabilidad profesional implica un compromiso con la ética y la excelencia en la enseñanza (Shapiro & Stefkovich, 2016).

Empero, existe la propuesta de Herzberg que distingue entre factores motivadores e higiénicos que afectan la satisfacción y la motivación laboral. Para ello recurre a la responsabilidad por la profesión docente (14% considera común o muy rara): Aunque la mayoría de los docentes tiene una percepción positiva de su responsabilidad, un pequeño porcentaje no lo ve como algo común, lo que podría indicar una falta de factores motivadores o un entorno

que no promueve la responsabilidad profesional de manera uniforme (Herzberg, 1959).

Tabla N° 9.

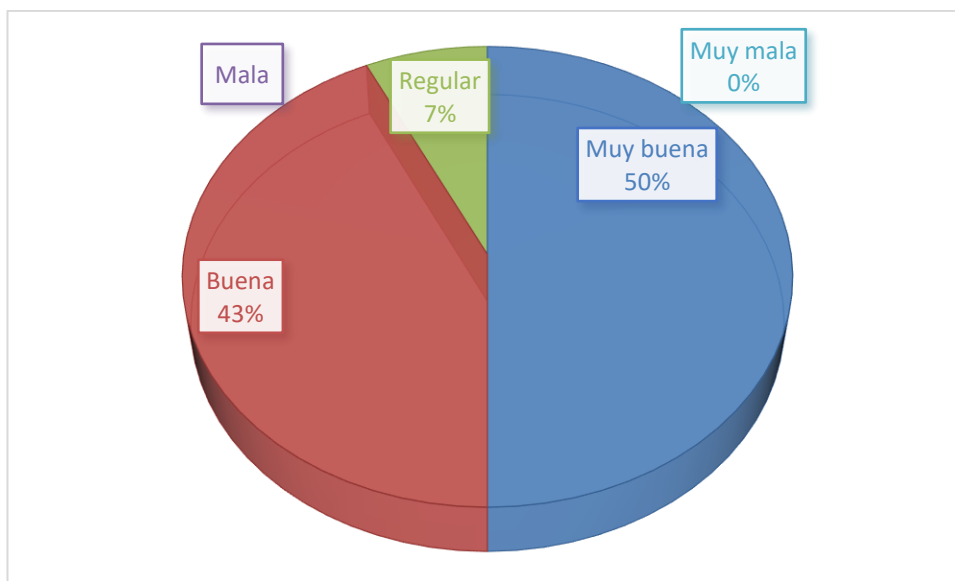
Distribución del Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales - porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	7	50%
Buena	6	43%
Regular	1	7%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
Total	14	100%

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 9.

Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración propia en base a datos obtenidos

Los resultados de la Tabla N° y gráfico N° 9 indican que la mayoría de los docentes tiene una percepción muy positiva de las relaciones interpersonales, lo cual es crucial para un ambiente educativo saludable y productivo. Estos resultados reflejan altos niveles de inteligencia emocional, competencia intercultural y cohesión de grupo entre los docentes. Además, la



capacidad de adaptarse a diversas opiniones y respetar las diferencias individuales contribuye a crear un ambiente inclusivo y equitativo. Aplicando las teorías de Goleman, Deardorff, Tuckman y Allport, se puede apreciar la importancia de la inteligencia emocional, la competencia intercultural, la cohesión de grupo y el contacto positivo en la construcción de relaciones interpersonales fuertes y saludables en las instituciones educativas.

Para ello resulta importante la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman quien sugiere que, la capacidad de entender y gestionar las propias emociones y las de los demás es crucial para el éxito en las relaciones interpersonales. Esta realidad no puede estar ajena a la calificación de muy buena percepción de las relaciones interpersonales (50%) y buenas relaciones humanas entre los docentes (43%), estos altos porcentajes indican que los docentes poseen una alta inteligencia emocional, lo que les permite comprender los problemas de los estudiantes, adaptarse a diversas opiniones y sentimientos, y respetar las diferencias individuales. La inteligencia emocional facilita la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos (Goleman, 1995).

Consolidándose con la teoría de la competencia intercultural implica la capacidad de comunicarse y comportarse adecuadamente en diversas situaciones culturales. Quien promueve el respeto por las diferencias de género, raza y nivel socioeconómico: Los resultados muestran que los docentes respetan genuinamente las diferencias entre los estudiantes, lo cual es un indicio de alta competencia intercultural. Esta competencia es esencial para crear un ambiente inclusivo y equitativo en las instituciones educativas (Deardorff, 2006).



Acompañado de Tuckman, quien propuso un modelo de desarrollo de grupos que incluye las etapas de formación, tormenta, normatividad, desempeño y cierre. Para ello recomienda las buenas relaciones interpersonales y humanas: La percepción de buenas relaciones indica que los docentes han pasado por las etapas de formación y normatividad y están en la etapa de desempeño, donde la cohesión del grupo es alta y las relaciones interpersonales son fuertes. Una buena cohesión de grupo mejora la colaboración y el apoyo mutuo entre los docentes (Tuckman, 1965).

Para ello la valoración brindada a los grupos con su teoría del contacto de Gordon Allport (1954) quien, sostiene que el contacto entre grupos en condiciones favorables puede reducir los prejuicios y mejorar las relaciones intergrupales. A manera de flexibilidad para adaptarse a diversas opiniones y sentimientos: La interacción frecuente y positiva entre docentes y estudiantes de diferentes orígenes ayuda a reducir estereotipos y fomenta el respeto mutuo. Este tipo de contacto positivo es esencial para mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito educativo (Allport, 1954).

Los resultados en la tabla N° y Figura N° 10 indican que la mayoría de los participantes tiene percepciones positivas de los resultados de la formación, lo cual está relacionado con una alta satisfacción y efectividad educativa. Sin embargo, una minoría percibe el desempeño educativo como regular o malo, lo que podría indicar áreas de mejora en los métodos de enseñanza o en los recursos educativos. Aplicando las teorías de Locke y Latham, Ausubel, y Deci y Ryan, se puede identificar la importancia de la percepción positiva de los resultados educativos en la motivación, el compromiso y el aprendizaje significativo de los estudiantes y docentes.

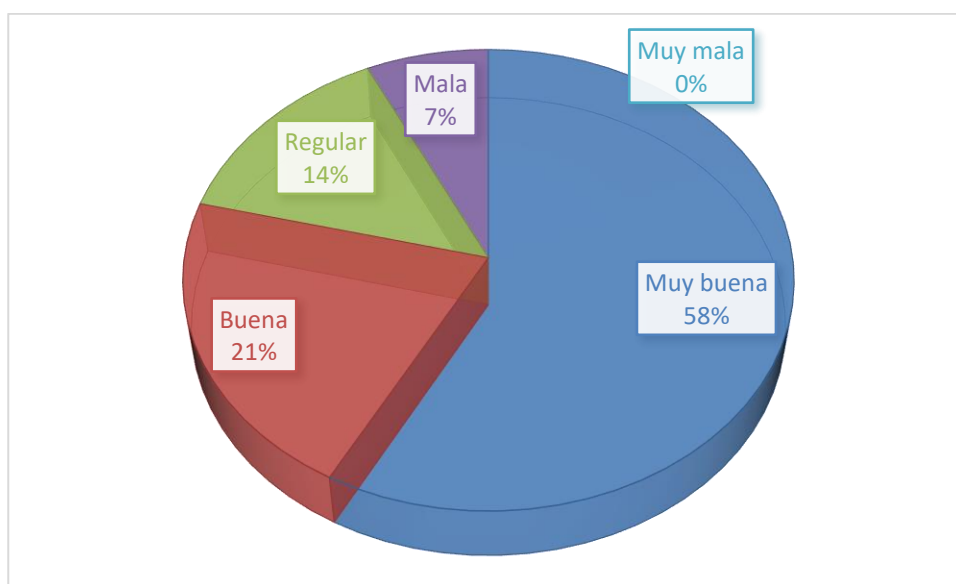
Tabla N° 10.

Distribución de Resultados del desempeño docente - porcentajes

	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	8	58%
Buena	3	21%
Regular	2	14%
Mala	1	7%
Muy mala	0	0%
Total	14	100%

Elaboración propia en base a datos obtenidos

Figura N° 10.

Resultado del desempeño docente**Fuente:** Elaboración propia en base a datos obtenidos

En esta perspectiva Locke y Latham sugieren que la satisfacción y la efectividad en el trabajo están influenciadas por la percepción de los resultados obtenidos y la satisfacción con estos resultados. Para ello debe existir muy buenas percepciones de los resultados de la formación (58%) y buenos resultados educativos (21%) con la presencia de estos altos porcentajes indican que una mayoría de los participantes perciben positivamente los resultados de la formación, lo cual está asociado con altos niveles de satisfacción y



efectividad educativa. La percepción positiva de los resultados puede aumentar la motivación y el compromiso de los estudiantes y docentes (Locke & Latham, 1990).

Consolidándose con la teoría de David Ausubel quien propuso que el aprendizaje significativo ocurre cuando la nueva información se relaciona de manera sustantiva con la estructura cognitiva del individuo. Así que la existencia del desempeño educativo regular (14%) porcentajes que permiten indicar la existencia de una minoría de los participantes que considera que el desempeño educativo es insatisfactorio. Esto puede estar relacionado con dificultades para lograr un aprendizaje significativo debido a métodos de enseñanza inadecuados o falta de recursos adecuados (Ausubel, 1968).

Al respecto Deci y Ryan argumentan que la motivación intrínseca, basada en el interés y la satisfacción personal, es crucial para el aprendizaje y el rendimiento óptimo. Motivo por el cual las percepciones de los resultados y motivación intrínseca deben ser percepciones positivas como resultados de la formación que están relacionadas con una mayor motivación intrínseca entre los estudiantes y docentes, lo cual promueve un aprendizaje más profundo y significativo (Deci & Ryan, 1985).

4.4.5. Tratamientos estadísticos

a) Medidas descriptivas

Tabla N° 11.

Media y desviación estándar del clima institucional

	Mean	Std. Deviation
Desempeño docente en su dimensión comunicación 1	1,48	,858
Resultado del clima institucional en su dimensión motivación 2	1,52	,797
Resultado del clima institucional en su dimensión confianza 3	1,42	,794
Resultado del clima institucional en su dimensión participación 4	1,99	,859
Resultado del clima institucional 5	1,99	1,040

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos

En la tabla 11, Los valores promedio y las desviaciones estándar proporcionan una visión detallada de cómo los docentes perciben diferentes aspectos del ambiente institucional. En general, los resultados indican que hay percepciones consistentes en cuanto a la comunicación, motivación, confianza y participación en las instituciones educativas. La moderada variabilidad indicada por las desviaciones estándar sugiere que, aunque hay una tendencia general positiva, existen algunas diferencias individuales en las percepciones. Este análisis estadístico proporciona una base sólida para entender las dinámicas internas y la percepción colectiva de los docentes dentro de las instituciones educativas evaluadas.

El análisis estadístico permite manifestar en relación a la comunicación con su valor Promedio: 1,48 y desviación Estándar: 0,858, que el valor promedio indica que los docentes perciben que la comunicación en sus instituciones educativas se mantiene en un nivel constante. La desviación estándar relativamente alta sugiere que hay cierta variabilidad en las percepciones individuales, pero en general, los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea en términos de comunicación.



El análisis estadístico permite manifestar en relación a la motivación con el valor Promedio: 1,52 y su desviación Estándar: 0,797, que el valor promedio sugiere que los docentes perciben que la motivación dentro de la institución es constante. La desviación estándar indica que las percepciones sobre la motivación pueden variar ligeramente entre los docentes, pero en general, hay consistencia en la percepción de la información proporcionada en esta dimensión.

El análisis estadístico permite manifestar en relación a la confianza con su valor promedio: 1,42 y su desviación estándar: 0,794, para ello el valor promedio indica que los docentes perciben que el nivel de confianza en la institución educativa está en cierto nivel. La desviación estándar sugiere que las opiniones sobre la confianza pueden ser relativamente homogéneas entre los docentes, aunque podría haber algunas variaciones individuales.

El análisis estadístico permite manifestar en relación a la participación con su valor promedio: 1,99 y su desviación Estándar: 0,859 para ello el valor promedio indica que los docentes perciben que la participación en las instituciones educativas se mantiene en un nivel constante. La desviación estándar señala que, aunque hay homogeneidad en las percepciones generales sobre la participación, puede haber cierta variabilidad en las opiniones individuales.

El análisis estadístico permite manifestar en relación al clima institucional con su valor promedio: 1,99 lo que conlleva que su promedio sugiere que los docentes consideran que el clima institucional dentro de la red es moderado. No se proporciona una desviación estándar específica para esta dimensión,

pero se puede inferir que las percepciones sobre el clima institucional están en un rango medio en términos de evaluación general.

Tabla N° 12.

Media y desviación estándar del desempeño docente

	Mean	Std. Deviation
Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas 6	1,61	,942
Desempeño docente según dimensión emocionalidad 7	1,96	1,100
Desempeño docente según responsabilidad en el desempeño de sus funciones 8	1,73	,973
Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales 9	1,74	,949
Resultado del desempeño docente 10	1,76	1,065

Fuente: elaboración propia en base a datos obtenidos

La tabla 12 muestra que Los valores promedio y las desviaciones estándar proporcionan una evaluación estadística útil de cómo los docentes perciben varias dimensiones clave dentro de las instituciones educativas. En general, los resultados indican percepciones positivas en cuanto a las habilidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, la responsabilidad de desempeño, las relaciones interpersonales y el desempeño docente. Sin embargo, la variabilidad representada por las desviaciones estándar sugiere que las percepciones individuales pueden diferir en cierta medida. Este análisis estadístico proporciona una perspectiva integral sobre la evaluación interna de los docentes y puede ser útil para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora dentro de las instituciones educativas evaluadas.

El análisis estadístico permite manifestar en relación a las Habilidades Pedagógicas con su valor Promedio: 1,61 y su desviación Estándar: 0,942, que el valor promedio indica que los docentes perciben que la institución educativa tiene buenas habilidades pedagógicas. La desviación estándar relativamente



alta sugiere que, aunque existe una percepción general positiva, hay variabilidad en cómo los docentes evalúan estas habilidades.

El análisis estadístico permite manifestar en relación a la emocionalidad del docente con su valor promedio: 1,96 y su desviación Estándar: 1,100, permite manifestar que el valor promedio indica que los docentes creen que la emocionalidad del docente en la institución educativa se encuentra en un buen nivel. La desviación estándar sugiere que hay variabilidad en las percepciones individuales sobre este aspecto, aunque en promedio se considera homogéneo.

El análisis estadístico permite manifestar en relación a la responsabilidad de desempeño con su valor promedio: 1,73 y su desviación estándar: 0,973 permite concluir que el valor promedio sugiere que la responsabilidad de desempeño de los docentes en las instituciones educativas está en un buen nivel. La desviación estándar indica que, aunque hay una percepción general positiva, hay cierta variabilidad en cómo los docentes perciben este aspecto.

El análisis estadístico permite manifestar en relación a la relación interpersonal con su valor promedio: 1,74 y su desviación estándar: 0,949 permite concluir que en promedio indica que el nivel de relación interpersonal entre los docentes en las instituciones educativas es bueno. La desviación estándar sugiere que las percepciones sobre las relaciones interpersonales son relativamente homogéneas, con alguna variabilidad individual.

El análisis estadístico permite manifestar en relación al desempeño docente con su valor promedio: 1,76 y su desviación estándar: 1,065 permite concluir que valor promedio indica que los docentes perciben que la institución tiene un buen desempeño docente. La desviación estándar sugiere que hay



cierta variabilidad en las percepciones individuales sobre el desempeño docente, aunque en promedio se considera homogéneo.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño en la Institución educativa Villa del Lago subrayando la importancia de un ambiente de trabajo satisfactorio en las instituciones educativas. A pesar de que los docentes perciben el clima como regular, esta percepción no impide que el clima institucional tenga un impacto constructivo en la efectividad y el compromiso de los docentes.

SEGUNDA: Existe relación positiva y moderada entre el nivel de comunicación y desempeño educativo según las opiniones de docentes de la institución educativa Villa del Lago. Donde se destaca la importancia de fomentar una comunicación eficaz dentro de los actores educativas de la institución educativa.

TERCERA: Existe relación moderadamente positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente según las opiniones de docentes de la institución educativa Villa del Lago destacando la importancia de cultivar un ambiente donde los docentes se sientan valorados y confiados.

CUARTA: Existe una relación moderadamente positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente según las opiniones de docentes de la institución educativa Villa del Lago donde destaca la importancia de crear oportunidades significativas para que los docentes participen en actividades educativas dentro de la institución. Lo que concluye la existencia de docentes que se



sienten involucrados y apoyados en sus esfuerzos por mejorar la enseñanza y el aprendizaje en la institución educativa Villa del Lago.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al director de la comunidad educativa, es fundamental que se tomen medidas concretas para fortalecer tanto el clima institucional como el desempeño docente. Esta se destaca la importancia de la acción continua y proactiva para mejorar las condiciones laborales y educativas dentro de la institución, beneficiando así a todos los miembros de la comunidad educativa.

SEGUNDA: A la APAFA fomentar reuniones periódicas entre los docentes para promover una comunicación efectiva, motivación, confianza y participación dentro de la institución educativa.

TERCERA: Es esencial que las instituciones educativas dediquen esfuerzos significativos a cultivar y mantener un clima institucional armonioso. Este enfoque no solo fortalece la cohesión y la colaboración dentro de la comunidad educativa, sino que también contribuye directamente a la mejora del desempeño educativo y la calidad de la enseñanza.

CUARTA: Se sugiere realizar más investigaciones sobre las variables del clima institucional y su impacto en los resultados educativos, enfocándose en poblaciones poco estudiadas con necesidades y requisitos diversos en términos de desempeño. Estos estudios pueden ayudar a alcanzar objetivos organizacionales, fortaleciendo el trabajo docente y evaluando cómo el clima institucional influye en los resultados educativos.



REFERENCIAS

- Allport, G. (1954). La naturaleza del prejuicio. Lectura, MA: Publicación de libros de Perseo
- Álvarez, C. A., & Álvarez, V. (2014). Métodos en la investigación educativa. Horizontes Educativos, 1–61.
- Álvarez, C. A., & Álvarez, V. (2014). Métodos en la investigación educativa. Horizontes Educativos, 1–61.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología Del Deporte, 9, 123–133.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología Del Deporte, 9, 123–133.
- Ausubel, DP (1968). Psicología de la educación: una visión cognitiva. Holt, Rinehart y Winston.
- Bandura, A. (1997). Autoeficacia: El ejercicio del control. W.H. Hombre libre.
- Becerra, C. O. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas Revista Scientific, vol. 1, núm. 1, 2016, -Octubre, pp. 20-35. Revista Scientific, Vol. 1, Núm. 1, 2016, -Octubre, Pp. 20-35 Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo Venezuela DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>
- Becerra, C. O. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas Revista Scientific, vol. 1, núm. 1, 2016, -Octubre, pp. 20-35. Revista Scientific,



Vol. 1, Núm. 1, 2016, -Octubre, Pp. 20-35 Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo Venezuela DOI: <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.1.2.20-35>

Castillo, M. (2006). El comportamiento agresivo y sus diferentes enfoques. *Psicogente*, 9(15), 166–170. <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552137012.pdf>

Cechini, S., Filgueira, F., Martínez, R., & Rossel, C. (2015). Instrumentos de Protección Social: Caminos Latinoamericanos hacia la Universalización. In *Instrumentos de protección social. Caminos latinoamericanos hacia la universalización*. Copyright © Naciones Unidas, 2015 Todos los derechos reservados Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile S.15-00279.

Centro de Investigaciones y Servicios Educativos. (2014). El CISE y su trayectoria en la formación continua de docentes. 176. <http://cise.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2015/06/libro-cise-2015-isbn.pdf>

Centro de investigaciones y servicios educativos. (2022). Educación y pandemia en el Perú. Publicaciones Académicas 2020-2022. Pontificia Universidad Católica del Perú Centro de Investigaciones y Servicios Educativos Av. Universitaria 1801, Lima 32, Perú.

Chaparro, G., Romero, L. J., Rincon, E., & Jaime, L. (2008). Evaluación de desempeño docente *. Documento de Trabajo Investigativo, Publicado Por La Vicerrectoría Académica de La Uptc, Con La Coordinación de La Asesora Académica, Profesora CARMEN SOFÍA GÓMEZ., 167–178.



Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (D. H. E. M. Á. T. C. D. editorial: R. A. del B. A. E. sponsor: J. M. C. C. editorial: M. R. M. E. de desarrollo: R. M. F. y E. C. Supervisor (ed.); DERECHOS R). Traducido de la tercera edición de la obra Gestao de Pessoas, de Idalberto Chiavenato © 2008.

<http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Prospectiva y desarrollo El clima de la igualdad en América Latina Prospectiva y desarrollo El clima de la igualdad en América Latina y el Caribe a 2020.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27976/1/S2013618_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). Prospectiva y desarrollo El clima de la igualdad en América Latina Prospectiva y desarrollo El clima de la igualdad en América Latina y el Caribe a 2020.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/27976/1/S2013618_es.pdf

Creswell, JW y Creswell, JD (2017). Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos. Publicaciones SAGE.

Cruz, A. (2018). Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa 70029 "María Auxiliadora" distrito de Puno 2017 [Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la



Educación.]. In Repositorio Institucional - UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44656>

Dávila, L. B. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Simón Bolívar" Callao, 2014 [UNIVERSIDAD SAN PEDRO ESCUELA DE POSTGRADO SECCION DE POSTGRADO DE LA POSTGRADO.Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro En Educación Con Mención En Administración Educativa.]. In Desarrollo de la expresión oral a través de títeres con niños de 5 años de la I.E. No 821067 San Pablo - Cajamarca.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/7765/Tesis_58639.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Deardorff, DK (2006). La identificación y evaluación de la competencia intercultural como resultado de la internacionalización del estudiante. Revista de estudios en educación internacional, 10(3), 241-266.

Deci, E.L. y Ryan, R.M. (1985). Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano. Asamblea plenaria.

Deci, EL y Ryan, RM (2000). Teoría de la autodeterminación y facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. Psicólogo estadounidense, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Díaz, E., & Merino, T. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. Perfiles de Las Ciencias Sociales, 8 (15), 180–207.



- Dirks, KT (1999). Los efectos de la confianza interpersonal en el desempeño del grupo de trabajo. *Revista de Psicología Aplicada*, 84(3), 445-455.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.445>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: por qué puede importar más que el coeficiente intelectual*. Libros gallo.
- Greenberg, J. (1987). Una taxonomía de las teorías de la justicia organizacional. *Revisión de la Academia de Gestión*, 12(1), 9-22.
- Guisande, C., & Vaamonde, A. (2013). Gráficos estadísticos y mapas con R. In *Journal of Experimental Psychology: General* (Vol. 136, Issue 1).
<http://librosysolucionarios.net>
- Guisande, C., & Vaamonde, A. (2013). Gráficos estadísticos y mapas con R. In *Journal of Experimental Psychology: General* (Vol. 136, Issue 1).
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley e hijos.
- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Compañía Editorial Mundial.
- Hoy, WK y Miskel, CG (2008). *Administración educativa: teoría, investigación y práctica* (8ª ed.). Educación McGraw-Hill.
- Hurtado, A. L., & Hurtado, C. L. (2015). La toma de decisiones en investigación educativa con SPSS. In *La toma de decisiones en investigación educativa con SPSS*. Diseño Editorial: Arym H. Shepperd y León Felipe Irigoyen Corrección de Estilo: Aline Espíndola Hernández Ilustración de Portada: Melman/Shutterstock.com. <https://doi.org/10.29410/qtp.15.03>
- Hurtado, A. L., & Hurtado, C. L. (2015). La toma de decisiones en investigación educativa con SPSS. In *La toma de decisiones en investigación educativa con SPSS*. Diseño Editorial: Arym H. Shepperd y León Felipe



- Irigoyen Corrección de Estilo: Aline Espíndola Hernández Ilustración de Portada: Melman/Shutterstock.com. <https://doi.org/10.29410/qtp.15.03>
- Johnson, SM, Kraft, MA y Papay, JP (2012). Cómo importa el contexto en las escuelas con grandes necesidades: los efectos de las condiciones laborales de los docentes en su satisfacción profesional y el rendimiento de sus estudiantes. *Registro de la universidad de profesores*, 114(10), 1-39.
- Kanter, RM (1977). *Hombres y mujeres de la corporación*. Libros básicos.
- Kelley, RC, Thornton, B. y Daugherty, R. (2005). Relaciones entre Medidas de Liderazgo y Clima Escolar. *Educación*, 126(1), 17-25.
- Lainez, J. I. (2019). Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Santa Elena, Ecuador, 2018 (Issue 0) [Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación.]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35640/Lainez_RJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Latorre, A. (2003). *La Investigación-acción: conocer y cambiar la práctica educativa*. http://cataleg.uji.es/record=b1123118~S1*cat
- Lewin, K. (1951). *Teoría de campo en ciencias sociales: artículos teóricos seleccionados*. Harper y fila.
- Litwin, GH y Stringer, RA (1968). *Motivación y clima organizacional*. Prensa de la Universidad de Harvard. de la Universidad de Harvard.



- Locke, EA (1976). La naturaleza y causas de la satisfacción laboral. En M. D. Dunnette (Ed.), Manual de psicología industrial y organizacional (págs. 1297-1349). Rand McNally.
- Locke, EA y Latham, GP (1990). Una teoría del establecimiento de objetivos y el desempeño de tareas. Prentice Hall.
- Mamani, C. D. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019 [UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración.]. In Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3384/Elibet_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mansilla, J. A. (2016). Influencia del estilo directivo, el liderazgo estrategico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 - 2005 en la Institución Inmaculada Cocepción". Los Olivos, Lima - Perú. Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 6(August), 128. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor.
- Martín, M. B. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, 27, 103–117.
- Mayer, RC, Davis, JH y Schoorman, FD (1995). Un modelo integrador de confianza organizacional. Revisión de la Academia de Gestión, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Merriam, SB y Tisdell, EJ (2016). Investigación cualitativa: una guía para el diseño y la implementación. Jossey-Bass.



- Meyer, J. P. y Allen, Nueva J. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Revisión de la gestión de recursos humanos, 1(1), 61-89.
- Mintzberg, H. (1979). La estructuración de las organizaciones: una síntesis de la investigación. Prentice Hall.
- Moreano, M. (2018). El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Iniciales de Distrito de Wanchaq - Cusco [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa escuela de posgrado. facultad de ciencias de la educación unidad de posgrado. tesis presentada Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias: Educación con Mención en Gestión y Administración Educativ].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8257>
- Pasek, E. (2008). La construcción del problema de investigación y su discurso. Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, 3(pp. 135-153), 21.
- Peiro, J. M., & Rodriguez, I. (2014). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 7(16), 3342-3347 Papeles del Psicólogo, vols. 29, núm. 1.,
<https://doi.org/10.19026/rjaset.7.679>
- Peiro, J. M., & Rodriguez, I. (2014). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology, 7(16), 3342-3347 Papeles del Psicólogo, vols. 29, núm. 1.,
<https://doi.org/10.19026/rjaset.7.679>
- Pérez, F. (2013). Investigando con SPSS.
- Pérez, Y. M. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red No 1 Pachacutec – Ventanilla (Issue



- 8.5.2017). Universidad San ignacio de Loyola. Facultad de Educación. Programa Académico de Maestría en educación para docentes de la Región Callao. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educa.
- Peterson, KD y Deal, TE (2011). El libro de campo Shaping School Culture. John Wiley e hijos.
- Pinedo, C. J., & Delgado, J. M. (2020). Clima Organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. 21(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486> Resumen La
- Putnam, RD (2000). Solo bolos: el colapso y el resurgimiento de la comunidad estadounidense. Simón y Schuster.
- Quezada, N. (2017). Metodolgia De La Investigacion. Estadisitica de la Investigación. In Metodolgia De Invetigacion (Vol. 53, Issue 9).
- Ramos, C. W. (2014). Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes de los Colegios Pitágoras de Lima [Facultad De Ingeniería Electrónica y Mecánica. Carrera Profesional de Licenciatura en Educación con Mención en Tecnología y Ciencias Exactas Informe Profesional para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación con Mención en Tecnología]. <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/74/0721562.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Robbins, S. P. (1987). Comportamiento Organizacional. In decima tercera edición. Revisión técnica: Rosalinda Garza Estrada Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) Universidad de Guadalajara México.



- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un hospital de Pasco. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*, 1(4), 179–184. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Rosenberg, M. (1965). *La sociedad y la autoimagen adolescente*. Prensa de la Universidad de Princeton.
- Rugel-Sono, J. L., Esteves-Fajardo, Z. I., & Tamariz-Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4–19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Ruiz, C. M. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación*, 4(1), 1–9. [file:///C:/Users/Braulio Orós Torres/Downloads/128-358-1-PB\(1\).pdf](file:///C:/Users/Braulio%20Or%C3%B3s%20Torres/Downloads/128-358-1-PB(1).pdf)
- Sandoval, M. del C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 83–88.
- Sandoval, M. del C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 83–88.
- Schein, EH (1985). *Cultura organizacional y liderazgo: una visión dinámica*. Jossey-Bass.
- Schneider, B. (1975). Climas organizacionales: un ensayo. *Psicología del personal*, 28(4), 447-479.
- Shapiro, J. P. y Stefkovich, JA (2016). *Liderazgo ético y toma de decisiones en educación: aplicación de perspectivas teóricas a dilemas complejos*. Rutledge.



- Tschannen-Moran, M. y Hoy, WK (2000). Un análisis multidisciplinario de la naturaleza, significado y medición de la confianza. Revisión de la investigación educativa, 70(4), 547-593.
<https://doi.org/10.3102/00346543070004547>
- Tuckman, BW (1965). Secuencia de desarrollo en grupos pequeños. Boletín Psicológico, 63(6), 384-399.
- Vargas, R. J. (2011). Cultura y desarrollo organizacional en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo, 2(2), 5–16.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. y Schwartz, B. (1997). Empleos, carreras y llamamientos: las relaciones de las personas con su trabajo. Revista de investigación en personalidad, 31 (1), 21-33.



ANEXOS



Ficha técnica: Variable Clima institucional.

Ficha técnica del cuestionario del clima institucional.

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario Clima institucional
Autora:	Dianet Cauna Calisaya de Coacalla
Año de edición:	2022
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Huberto Luna /Primaria y Secundaria
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,9).
Campo de Aplicación:	Docentes
Confiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.948
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación, se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías:	Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30)



Ficha técnica del cuestionario del desempeño docente.

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Dianet Cauna Calisaya de Coacalla
Año de edición:	2022
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral del docente
Confiabilidad:	Por consistencia interna, a partir del Análisis por el coeficiente Alfa de Cronbach. Valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0.915
Campo de Aplicación:	Docentes
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación, se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica: Constituido por 06 ítems Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de sus Funciones: Constituido por 06 ítems Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías:	Muy buena (97 – 120) Buena (73 – 96) Regular (49 – 72) Mala (25 - <u>48</u>)



CONSTANCIA

El Director del CEBA VILLA DEL LAGO Prof. Santiago Félix Tito Ojeda hace constar que, la Lic. Dianet Cauna Calisaya, ha realizado sesiones de aprendizajes como prácticas requeridas en la Escuela de posgrado, segunda especialidad profesional en "Educación Básica Alternativa y Tutoría", demostrando responsabilidad y eficiencia desde el 29 de noviembre al 04 de diciembre del 2018.

Se expide la siguiente constancia a petición de la interesada para los fines que estime conveniente.

Puno, 05 de diciembre del 2018



Prof. Santiago Félix Tito Ojeda
DIRECTOR
CEBA Villa del Lago



SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1

DATOS INFORMATIVOS:

- 1. CEBA : VILLA DEL LAGO
- 2. DOCENTE : DIANET CAUNA CALISAYA
- 3. ÁREA : CIENCIA AMBIENTE Y SALUD
- 4. GRADO : CUARTO
- 5. DURACIÓN :

TÍTULO DE LA SESIÓN
BIOELEMENTOS

APRENDIZAJES ESPERADOS		
COMPETENCIAS	CAPACIDADES	INDICADORES
Explica el mundo físico, basado en conocimientos científicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende y aplica conocimientos científicos y argumenta científicamente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sustenta que los seres vivos se componen de bioelementos y biomoléculas.

SECUENCIA DIDÁCTICA
INICIO 15 MINUTOS <ul style="list-style-type: none"> ➤ Los estudiantes y el docente acuerdan pautas para la interacción del trabajo individual y en equipo (por ejemplo, escuchar con atención las indicaciones del docente e intervenir ordenadamente respetando la opinión de sus compañeros). ➤ El docente da a conocer a los estudiantes las competencias, capacidades y campos temáticos que se abordarán en la unidad I. Para ello, se revisa y dialoga en base a la situación significativa de la unidad I, se plantean las preguntas: ¿Qué porcentajes de agua contendrán un ser humano, un delfín y una fruta?, para luego relacionarlo con lo que se tratará en la sesión, el docente pregunta: ¿De qué se componen el agua? ¿Por qué creen que el agua es indispensable en la estructura de todos los seres vivos? ➤ Se rescatan los saberes previos por medio de una lluvia de ideas. A partir de ellas, el docente anotará en la pizarra las palabras claves relacionadas con el tema. ➤ El docente comparte el propósito de la sesión: Comprender a través de la sustentación basada en información científica que los seres vivos se componen de bioelementos, oligoelementos y biomoléculas.



DESARROLLO

- Los estudiantes formarán equipos de trabajo de cinco integrantes y leerán sobre las propiedades de la Salud: ¿sabías de los beneficios increíbles de consumir chirimoya? (anexo 1). <http://www.aulafacil.com/articulos/salud/t3118/sabias-los-beneficios-increibles-de-consumir-chirimoya>.

Con base en el texto, responderán las siguientes preguntas:

- ¿Qué compuestos químicos se encuentran en la chirimoya y por qué es importante este alimento?
 - ¿En qué otro vegetal o animal encontramos el fósforo?
 - ¿Qué sucedería con nuestro cuerpo si no consumiéramos vitaminas y proteínas?
 - ¿Qué significa que la chirimoya tenga capacidad citotóxica?
 - ¿De qué se componen los seres vivos y cuál es su importancia?
- A partir de las respuestas de los estudiantes, el docente promueve la investigación sobre los bioelementos, la composición de los alimentos, sus porcentajes entre otros.
 - El docente comenta que las biomoléculas, como el agua, son esenciales para la vida y presenta el un cuadro comparativo de dos organismos, el ser humano y la alfalfa, expresado en porcentajes:

Elementos	Ser humano	Alfalfa
C	19,37	11,34
H	9,31	8,72
O	62,81	77,90
N	5,14	0,82
P	0,63	0,71
S	0,64	0,10
Otros	2,1	0,41
Total	100	100

- Los estudiantes participan en forma voluntaria para responder a las siguientes preguntas:
 - ¿Cuál es el elemento más abundante en ambos seres vivos?
 - ¿En cuál de ellos este elemento es mayor?
 - ¿Se podría establecer una hipótesis respecto a este último dato?
- Los estudiantes leen (lectura secuencial de un estudiante a otro) el texto escolar de CTA 4° Secundaria, páginas 16 y 17 para que elaboren en su cuaderno un mapa de ideas con la información analizada. Luego, hará junto con ellos un mapa conceptual que resuma la información sobre Los bioelementos y tipos, los oligoelementos y las biomoléculas.
- El docente indicará que desarrollen en su cuaderno las preguntas: ¿Qué diferencia a los bioelementos primarios de los secundarios? ¿Por qué son indispensables los oligoelementos en los organismos? ¿En qué se diferencian las biomoléculas de los bioelementos?
- Seguidamente, los estudiantes en equipos analizan diversas etiquetas de lata de leche evaporada o de soya e identifican los componentes que se hallan en mayor y menor proporción y elabora un gráfico circular de los resultados y de los porcentajes de la presencia de los elementos mencionados en un ser humano y en la alfalfa en papelotes.



- Los estudiantes expondrán con apoyo de su gráfico circular, y responder a la pregunta ¿De qué se componen los seres vivos y cuál es su importancia?
- El docente hace uso del instrumento de evaluación para retroalimentar los aprendizajes.

CIERRE

- El docente refuerza los aprendizajes de la sesión: elementos químicos y moléculas que conforman los seres vivos.
- Los estudiantes plantean conclusiones sobre lo aprendido e investigarán la composición química del ser humano según los bioelementos.
- Los equipos de trabajo realizarán una coevaluación de manera oral.

TAREA A TRABAJAR EN CASA

- Pegar una etiqueta de alguna golosina, maicena, yogur, menestras e investigar los bioelementos presentes y beneficios de sus componentes para nuestra salud.
- El docente pedirá a los estudiantes que traigan, para la próxima clase, sustancias líquidas de uso común: agua potable, aceite, leche de magnesia, jugo de limón, etc., y además, vasos descartables.

MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR

Para el estudiante:

Santillana S.A. (2015). Texto escolar. Ciencia, Tecnología y Ambiente 4°. Lima-Perú: Santillana S.A. Etiquetas de leche envasada.

Para el docente:

Santillana S.A. (2015). Manual para el docente. Ciencia, Tecnología y Ambiente 4°. Lima-Perú: Santillana S.A.

Santillana S.A. (2012). Manual para el docente. Ciencia, Tecnología y Ambiente 4°. Lima-Perú: Santillana S.A.

Lexus. (Ed). (2013). La biblia de las ciencias naturales. Lima, Perú: Lexus S.A.

Artículo de Internet "Salud: beneficios increíbles del consumo de la chirimoya"

<http://www.aulafacil.com/articulos/salud/t3118/sabias-los-beneficios-increibles-de-consumir-chirimoya> (consultado 17.01.2017)

Materiales: papelógrafos, plumones, limpiatipos, regla, hoja informativa, etiquetas diversas de leche envasada.

EVALUACIÓN

Evaluación formativa: Se utiliza la Lista de Cotejos para evaluar el desempeño descrito en los indicadores



MATERIALES O RECURSOS A UTILIZAR	
Para el estudiante:	
Santillana S.A. (2015). Ciencia, Tecnología y Ambiente 4°. Texto escolar. Lima-Perú: Santillana S.A. Etiquetas de leche envasada.	
Santillana S.A. (2015). Ciencia, Tecnología y Ambiente 4°. Guía de actividades. Lima-Perú: Santillana S.A.	
LEXUS, editor (2013). La Biblia de las ciencias naturales. Lima: Lexus S. A.	
LEXUS, editor. (2013). La Biblia de la Física y la Química. Cataluña, España: Lexus S.A.	
Materiales: anexos.	
Para el docente:	
Santillana S.A. (2015). Manual para el docente. Ciencia, Tecnología y Ambiente 4°. Lima-Perú: Santillana S.A.	
Santillana S.A. (2012). Manual para el docente. Ciencia, Tecnología y Ambiente 4°. Lima-Perú: Santillana S.A.	
LEXUS, editor (2013). La Biblia de las Ciencias Naturales. Lima: Lexus S. A.	
LEXUS, editor. (2013). La Biblia de la Física y la Química. Cataluña, España: Lexus S.A.	

EVALUACIÓN
Evaluación formativa, se utilizará una lista de cotejo para registrar los indicadores previstos en el aprendizaje esperado. Esta información permitirá realizar el análisis de los datos obtenidos en la siguiente sesión de aprendizaje.

ANEXO 1

Lista de cotejo: Competencia: Explica el mundo físico, basado en conocimientos científicos.

Criterios	Capacidad	Comprende y aplica conocimientos científicos y argumenta científicamente.					
	Indicador	Sustenta que la materia viva se organiza en niveles de menor a mayor complejidad.					
		Identifica ideas principales		Da ejemplos sobre niveles de organización		Sustenta propiedades del nivel de organización	
Nombre del estudiante		SI	NO	SI	NO	SI	NO



DIRECTOR DE LA IE CEBA
Prof. Santiago Félix Tito Ojeda
DIRECTOR
CEBA Villa del Lago

DOCENTE DEL ÁREA

DOCENTE PRACTICANTE



ANEXO 1

Lista de cotejo

Competencia: Explica el mundo físico, basado en conocimientos científicos.

Nombre del estudiante	Capacidad	Comprende y aplica conocimientos científicos y argumenta científicamente.					
	Indicador	Sustenta que la materia viva se organiza en niveles de menor a mayor complejidad.					
		Identifica ideas principales		Da ejemplos sobre niveles de organización		Sustenta propiedades del nivel de organización	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO





DIRECTOR DE LA IÉ-CEBA


 Prof. Santiago Félix Tito Ojeda

 DIRECTOR

 CEBA Villa del Lago

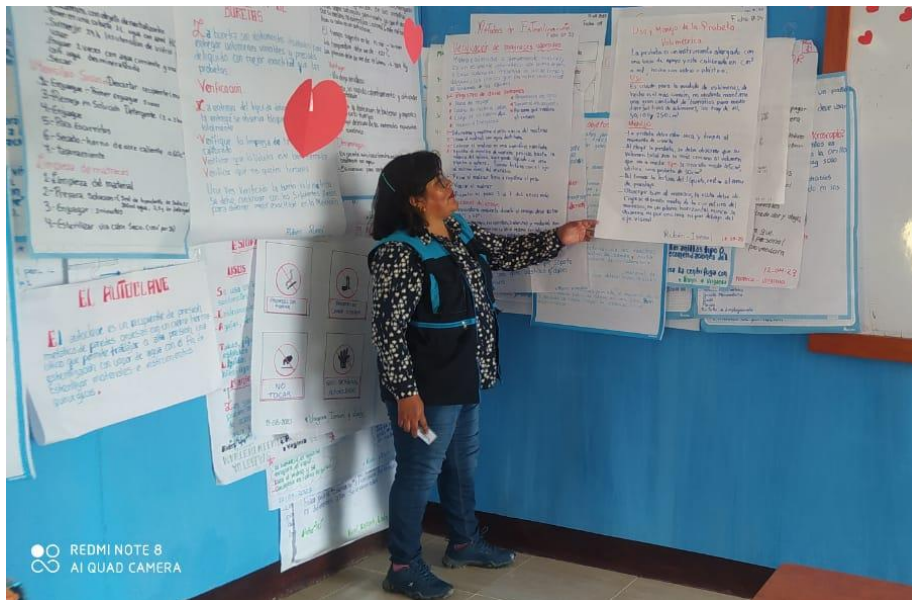


 DOCENTE DEL ÁREA



 DOCENTE PRACTICANTE

Panel fotográfico



● REDMI NOTE 8
● AI QUAD CAMERA





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 25/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DIANET CAUNA CALISAYA DE COACALLA

Dirección: A.H.M. SIMON BOLIVAR MZ. H LT. 06

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40570937

Teléfono: 936829365 email: dianetcaunacalisaya@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Escuela Profesional o Mención: EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA Y TUTORÍA

Título o Grado Académico a optar: SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Asesor: _____

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

SECUNDARIA VILLA DEL LAGO - PUNO 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima institucional, comunicación, confianza

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

1,2

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

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



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Titulo
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – SEG21

Firma de Autor



huella digital

25 / 11 / 2024

Fecha