



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO DE PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN
EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE
SICUANI – 2019

TESIS

PRESENTADA POR:

VICTOR CALLE SALCEDO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:
EDUCACION BASICA ALTERNATIVA

PUNO – PERÚ

2021



DEDICATORIA

A la Universidad Nacional del Altiplano, en especial a la Facultad de Ciencias de la Educación y a los docentes del Programa de Segunda Especialidad por haber infundido valiosas reflexiones y fortalecido en la formación continua.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional del Altiplano por inculcar acertadamente la formación continua y la superación personal, a los maestros, maestras y jurados por su apoyo incondicional en la realización del presente trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

INDICE DE FIGURAS

INDICE DE TABLAS

RESUMEN 10

ABSTRACT..... 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 13

1.1.1. Descripción del problema. 13

1.2.FORMULACION DEL PROBLEMA 14

1.2.1. Problema General 14

1.2.2. Problemas Específicos 14

1.1.3. Limitaciones de la investigación 15

1.3. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION. 15

1.3.1. Hipótesis general 15

1.3.2. Hipótesis específica 15

1.4. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO. -..... 16

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 18

1.5.1. Objetivo general..... 18

1.5.2. Objetivos específicos 18

CAPÍTULO II

REVISION LITERARIA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 19

2.1.1. Antecedentes regionales 19

2.1.2. Antecedentes nacionales 20

2.1.3. Antecedentes internacionales..... 22

2.2. MARCO TEORICO. - 24

2.2.1. Clima institucional..... 24

2.2.2. Dimensiones del clima institucional..... 26

2.2.3. Desempeño docente 30



2.2.4. Competencia para un desempeño docente	31
2.2.5. Los cuatro dominios profesionales del desempeño docente	32
2.3. MARCO CONCEPTUAL.	35
CAPÍTULO III	
DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN	
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1. Tipo de la Investigación.....	40
3.1.2. Diseño de la investigación	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.2.1. Población de investigación	41
3.2.2. Muestra de investigación	42
3.3. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN	43
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.4.1. Técnicas	43
3.4.2. Instrumentos	43
3.5. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS	45
3.6. DISEÑO ESTADÍSTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	45
3.7. PROCEDIMIENTOS DEL EXPERIMENTO	46
3.8. SISTEMA DE VARIABLES	46
3.8.1. Variable 1.....	46
3.8.2. Variable 2.....	46
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	
4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	48
4.2. RESULTADOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA INMACULADA CONCEPCIÓN E INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MATEO PUMACAHUA - SICUANI.....	48
4.3. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE	56
4.4. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA INMACULADA CONCEPCIÓN	64
4.5. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MATEO PUMACAHUA -SICUANI.....	66



4.6. DISCUSIÓN.....	68
V. CONCLUSIONES.....	72
VI. SUGERENCIAS.	74
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	75
ANEXOS.....	78

Área : Gestión Social de la Educación

Tema : Articulación de acciones intersectoriales en la promoción del Desarrollo
educativo

Fecha de sustentación: 07 de enero del 2021



INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clima Institucional	49
Figura 2. Estructura organizacional	51
Figura 3. Comunicación.....	53
Figura 4. Motivación	55
Figura 5. Desempeño docente.....	56
Figura 6. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	58
Figura 7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	60
Figura 8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	61
Figura 9. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	63



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de docentes	41
Tabla 2. Población de estudiantes	41
Tabla 3. Clima Institucional en la I.E. CEBA Inmaculada Concepcion-Sicuani,2019	48
Tabla 4. Clima Institucional en la I.E. CEBA Mateo Pumacahua. Sicuani,2019	49
Tabla 5. Estructura Organizacional en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción- Sicuani, 2019.....	51
Tabla 6. Estructura Organizacional en la I:E:CEBA Mateo Pumacahua-Sicuani,2019	51
Tabla7. Comunicación en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción-Sicuani,2019	53
Tabla 8. Comunicación en la I.E CEBA Mateo Pumacahua-Sicuani, 2019	53
Tabla 9. Motivación en la I.E CEBA Inmaculada Concepción- Sicuani, 2019	54
Tabla 10. Motivación en al I.E. CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani, 2019.....	55
Tabla 11. Desempeño docente en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani, 2019	56
Tabla 12. Desempeño docente en la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani, 2019.....	57
Tabla 13 . Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani, 2019	58
Tabla 14. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani.....	58
Tabla 15. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani , 2019.....	59
Tabla 16. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani	60
Tabla 17. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani 2019.....	61
Tabla 18. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani	62
Tabla 19. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani	63
Tabla 20. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani.....	63
Tabla 21. Correlaciones no paramétricas entre las variables clima institucional y	



desempeño docente en la I. E, CEBA inmaculada Concepción, 2019	65
Tabla 22. Correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente en la I.E CEBA Mateo Pumacahua,2019	67



RESUMEN

La investigación denominada; relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani - 2019, tuvo como propósito determinar el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes, al mismo tiempo describir, explicar y analizar su relación. De esta forma conocer sus implicancias entre las variables de estudio. El trabajo corresponde al enfoque cuantitativo, siendo su diseño el transeccional correlacional causal. Para el desarrollo de la misma se aplicó una encuesta en la cual se tomó en cuenta la tendencia de las respuestas, en la que a cada indicador tiene una ponderación para obtener el resultado de la misma. Donde la población está constituida por los docentes de las dos Instituciones Educativas del distrito y la muestra está representada por todos los docentes de ambos colegios. la estadística utilizada es el paquete estadístico SPSS Statistics 25, en el que se determinó que la prueba **Rho de Spearman**, evidenció una correlación positiva de 0,120 para la institución Educativa CEBA Inmaculada Concepción y también una relación positiva débil de 0,174 en la institución Educativa CEBA Mateo Pumacahua. De otra parte, el clima institucional, en las dimensiones estructura organizacional, comunicación y motivación se evidenció que mayoritariamente obtienen un 66.67% y 91,67% y logran ubicarse en la escala bueno y en relación a la variable desempeño docente mayoritariamente obtienen un 58.33% y 75% en la escala de bueno, es decir, los docentes casi siempre efectúan y observan las variables de estudio. En conclusión, el clima institucional se asocia positivamente con el desempeño docentes en las instituciones Educativas CEBA Inmaculada Concepción y +Mateo Pumacahua de la Ciudad de Sicuani

Palabras clave: clima institucional, desempeño docente, institución educativa.



ABSTRACT

The so-called investigation; relationship between the institutional climate and the work performance of the teachers of the educational institutions in alternative basic education of the district of Sicuani - 2019, aimed to determine the degree of relationship of the institutional climate and the work performance of the teachers, at the same time describing, explain and analyze their relationship. In this way to know its implications between the study variables. The work corresponds to the quantitative approach, its design being the causal correlational transectional. For its development, a survey was applied in which the trend of the responses was taken into account, in which each indicator has a weighting to obtain the result thereof. Where the population is made up of teachers from the two educational institutions in the district and the sample is represented by all teachers from both schools. The statistics used is the SPSS Statistics 25 statistical package, in which it was determined that the Spearman Rho test showed a positive correlation of 0.120 for the CEBA Inmaculada Concepción Educational Institution and also a weak positive relation of 0.174 in the CEBA Mateo Educational Institution. Pumacahua. On the other hand, the institutional climate, in the dimensions of organizational structure, communication and motivation, it was evidenced that they mostly obtain 66.67% and 91.67% and manage to be on the good scale and in relation to the variable teacher performance they mostly obtain 58.33% and 75% on the good scale, that is, teachers almost always carry out and observe the study variables. In conclusion, the institutional climate is positively associated with teacher performance at the Ceba Inmaculada Concepción and Mateo Pumacahua educational institutions in the City of Sicuani.

Keywords: institutional climate, teaching performance, educational institution.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación aborda el clima institucional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica Alternativa (CEBAs) Inmaculada Concepción y Mateo Pumacahua de Sicuani Cusco - 2019. El problema de investigación que aborda el presente trabajo, corresponde en responder a esclarecer la interrogante ¿qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani - 2019? Donde la metodología de la investigación es de tipo cuantitativo no experimental y el diseño es descriptivo correlacional. El propósito es determinar el grado de correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente, los cuales son importantes para elevar la calidad educativa a nivel de las instituciones educativas.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera: en el primer capítulo presentamos el planteamiento del problema de investigación, la descripción, definición del problema, limitación, justificación y objetivos de la investigación; en el capítulo II, el antecedente, sustento teórico, glosario de términos, hipótesis y sistema de variables; en el capítulo III, tipo y diseño, población y muestra, técnicas, procedimientos y diseño estadístico de la investigación, y en el capítulo IV, la discusión de resultados. Finaliza con las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.



1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Descripción del problema. -

En estos tiempos es alta el interés de los directivos de mejorar el clima institucional en las instituciones educativas, a su vez cómo se vincula con el desempeño docente en la gestión pedagógica, es por ello que las instituciones educativas vienen introduciendo cambios en cuanto al clima institucional y el desempeño docente, con el propósito de ser instituciones educativas competitivas, exitosas y brindar así un servicio de calidad que propicie la reflexión crítica del estudiante, en un estudio referido a la ética del docente y su vinculación al desempeño, Torres y Lajo (2011), llegan a la conclusión de que se demuestran la existencia de relaciones significativas y positivas entre ética profesional y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de un distrito del cono norte de Lima.

Esto, definitivamente nos hace presuponer la relación existente con el desempeño del profesor, determinar la calidad de las relaciones personales, la calidez en el trato entre las personas que laboran en la institución, en especial con los estudiantes, de manera que la cortesía y prestancia en que es atendido el estudiante en cualquier situación influye significativamente en sus actitudes hacia el resto de la institución, incluidos los profesores y padres de familia.

Es importante conocer, describir y analizar en el distrito de Sicuani, el clima institucional educativo con el que se convive, los factores determinantes que influyen en el comportamiento de los miembros de la educación y que condicionan los niveles de motivación laboral y definitivamente nos permitirá mejorar



rendimiento profesional, conocer o medir los objetivos a lograr y cada día enrumbar a un servicio educativo de calidad.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

El propósito principal de la investigación tiene que ver con clima institucional y su implicancia en el desempeño docente. Para dar direccionalidad a la investigación, se plantea la siguiente interrogante ¿qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani - 2019?

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani - 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el clima institucional en las dimensiones estructura organizacional, comunicación y motivación de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani?

¿Cuál es el desempeño docente en las dimensiones, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las Instituciones Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani?



¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani?

1.1.3. Limitaciones de la investigación

Por la naturaleza de la investigación, el presente trabajo se limita a las variables de estudio. Se restringe al estudio del clima institucional y desempeño docente, a su vez cómo están relacionadas a partir de los objetivos y dimensiones de estudio. Básicamente desde el contexto de estudio determina, describe, explica y analiza los eventos reflexionados a partir de la obtención y sistematización de los datos.

1.3. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION.

1.3.1. Hipótesis general

La relación entre el clima institucional y desempeño laboral es positiva en los docentes de las Instituciones Educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani 2019.

1.3.2. Hipótesis específica

- Existe relación en el clima institucional en las dimensiones estructura organizacional, comunicación y motivación de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani 2019.
- Existe relación en el desempeño docente en las dimensiones, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la



identidad docente de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani, 2019

- Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani, 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO.

La investigación surge ante la necesidad de determinar la relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani. En este sentido MINEDU (2017), manifiesta que; si bien la escuela es también una organización laboral, pues allí trabajan personas adultas, esto no define su especificidad, sino más bien el hecho de ser una comunidad educativa al servicio de la formación y bienestar integral de los estudiantes. Entonces en este marco, el clima institucional es un elemento importante y muy necesario de comprender en la administración del potencial humano, es el comportamiento organizacional, es decir cómo actúan, sienten, piensan los trabajadores de manera individual y cómo actúan, piensan, sienten en sus relaciones con los colegas en sus instituciones, sobre todo con los estudiantes.

Vincular el clima institucional al desempeño laboral del docente, es fundamental para la educación, saber cómo se está haciendo las cosas, cómo lo ven los demás, para identificar la trascendencia de la labor educativa, al mismo tiempo facilita información para conocer si lo que se hace en la institución, en especial en el aula si es favorable. Considerando con especial énfasis en lo que



sostiene la Ley General de Educación (2003) N° 28044, cuando explicita en el Artículo 37°. La Educación Básica Alternativa es una modalidad que tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la de la Educación Básica Regular, por ello según el CN EBA, responde a las necesidades de:

- a) Jóvenes y adultos que no tuvieron acceso a la educación regular o no pudieron culminarla.
- b) Niños y adolescentes que no se insertaron oportunamente en la Educación Básica Regular o que abandonaron el Sistema Educativo y su edad les impide continuar los estudios regulares.
- c) Estudiantes que necesitan compatibilizar el estudio y el trabajo. Y que el logro de los aprendizajes de los estudiantes depende del buen desempeño de los docentes que laboran en esta modalidad.

Tomar en cuenta estas necesidades son importantes para promover educación, tarea que definitivamente tiene que ver con el clima institucional y un adecuado desempeño docente, esto basado en el Marco del Buen Desempeño del Directivo - MINEDU. La importancia de la investigación, radica en que determina la relación entre las variables de estudio dentro de la estructura relacional de la institución, en la que conviven el equipo directivo, los docentes y los/las estudiantes. La relevancia del trabajo está en analizar y reflexionar respecto a ¿cómo están el desempeño de los docentes, el clima y la gestión escolar? Los resultados señalan que; los/las docentes se relacionarían entre ellos de manera cordial y respetuosa, existiendo oportunidades para la planificación colaborativa y el intercambio de ideas. Sin embargo, no existiría una visión compartida acerca



de lo que se esperaría que los estudiantes aprendan y sobre las formas de trabajar en el aula (MINEDU, 2019). Conocer el estado del arte en las variables de estudio, de los CEBAs de Sicuani aportará al levantamiento de una línea de base para mejorar el clima institucional y el desempeño de los docentes.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

1. Describir el clima institucional en las dimensiones estructura organizacional, comunicación y motivación de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani 2019.
2. Describir el desempeño docente en las dimensiones, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani.
3. Analizar la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani.



CAPÍTULO II

REVISION LITERARIA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes regionales

En la región se han encontrado trabajos relacionados a las variables de estudio, de este modo se tiene a Gonzales (2013), en su trabajo titulado; el clima institucional en la institución educativa secundaria José Antonio Encinas de Puno – 2018, arribando a la conclusión, que en general el nivel del clima institucional en la totalidad de docentes y personal administrativo presenta mayor frecuencia en el nivel de bueno con un (57,7%) en la I.E.S. José Antonio Encinas de la ciudad de Puno. En cual implica que el clima institucional en muchas instituciones educativas merece mayor atención y no se sabe cómo estaría vinculado al desempeño docente.

De otra parte en un trabajo de investigación semejante al planteamiento del problema de investigación, se encontró la tesis titulada; la relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo, arriba a la conclusión de que, es poca la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, donde el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, a pesar de que el clima institucional es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por lo tanto en la productividad de la institución educativa, además que la prueba chi



cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es poco y el desempeño docente también es poco (Valencia, 2016).

De otra parte, en el trabajo de Flores (2018), denominado; clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani -2016. Llegando a la conclusión, que el clima escolar tiene un grado de correlación moderada y positiva con el nivel de desempeño docente, debido a que los docentes califican el clima escolar como regular, esto se relaciona con los buenos niveles de desempeño docente, de acuerdo al coeficiente de correlación $r = 0,61$ y las frecuencias porcentuales de las tablas del 7 al 16 respectivamente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional se han encontrado diversos trabajos, a continuación, citamos a los que están relacionados al asunto de la investigación. Obregón (2017), en su trabajo titulado; clima laboral y percepción de la gestión educativa de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2016, llegando a la conclusión que, la relación que existe entre el clima laboral y la percepción de la gestión educativa; al efectuar las correlaciones de las variables, se concluye: a) Existe una relación significativa entre el clima laboral con la percepción de la gestión educativa de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2016, con la correlación de Pearson ($r = 0,787$) y con nivel de significancia ($P = 0,000$), significa que un buen clima laboral en las instituciones educativas se mantendrá inalterable dependiente de la percepción de la gestión educativa, b) El clima laboral se relaciona significativa con la percepción de la



gestión educativa de la gestión de las instituciones educativas con sus dimensiones (clima organizacional, clima psicológico y cultura organizacional).

De otra parte, en un trabajo de Cerdan (2015), denominado; relación del clima institucional y rendimiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Simón Bolívar Cusco, 2015. Arribando a la conclusión, el nivel de clima institucional es bueno y significativo, puesto que el 70.0% tuvo una opinión de bueno, complementada con el 22.5% de los docentes que opinan es regular, y el 7.5% de los mismos que aducen que es excelente el nivel de clima institución en dicho centro. Al mismo tiempo, se pudo determinar que el nivel de rendimiento laboral es bueno y significativo en los docentes de la institución educativa Simón Bolívar, esto porque el 72.5% de los profesores opinaron que su rendimiento es bueno, del mismo cuadro se pudo obtener que el 22.5% opino que es excelente, y solamente el 5.0% indicaron que su rendimiento es regular.

En esta misma perspectiva se encuentra a Salazar (2018), en su tesis titulada; clima laboral y desempeño de los docentes de una institución preuniversitaria, arribando al siguiente resultado, muestran una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, según opinión de los docentes en la Institución Educativa. Asimismo, el análisis de los factores del clima laboral y los factores del desempeño docente nos indica correlación significativa y positiva.

En esta misma realidad, se tiene el trabajo de Sacca (2010), titulado; relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porras.



Llegando a la conclusión que, afirma que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa, al mismo tiempo la correlación de Pearson, se halló, que existe relación en los Recursos Humanos con el desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. Existe relación entre las dimensiones Procesos Internos (Valor $p = 0.004$) y Sistemas Abiertos (Valor $p = 0.000$).

De igual modo se tiene la investigación de Rivas (2018), denominada; clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015. Llegando a la conclusión que, existe influencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño docente del Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM resultado hallado mediante el análisis de regresión múltiple y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se puede afirmar que a mejor clima organizacional, mejor satisfacción laboral y desempeño docente.

2.1.3. Antecedentes internacionales

En el contexto internacional se encontró el trabajo de Hernández y Ceniceros (2018), titulado; autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? En el que se llega a la conclusión, una autovaloración alta tanto en la autoeficacia docente como en el nivel de desempeño, la confianza en las características relacionadas con la docencia (conocimientos, capacidades, potencialidades y habilidades) se refiere justamente a la autoeficacia docente (actividades de planificación de la enseñanza, implicación activa de los



estudiantes, interacción en el aula y evaluación de los aprendizajes), que se relaciona con la alta apreciación de los estudiantes sobre la práctica educativa asertiva del profesor. Ya que la alta autoeficacia se corresponde con la alta valoración de una práctica docente adecuada; es decir, se relaciona la autovaloración en las capacidades para organizar y planear acciones para lograr con éxito la enseñanza, vista esta desde la perspectiva de los estudiantes.

De otra parte, se encontró en una revista internacional un trabajo de carácter nacional a Noberto, Anaya, Paragua, Paragua y Paragua (2018), denominado; manual auto instructivo y desempeño docente pre-profesional de estudiantes de matemática y física de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. En el que se llega a la conclusión de que, los niveles de desempeño en planificación del trabajo pedagógico antes de la aplicación del manual auto instructivo eran muy bajos, y después mejoran, en los estudiantes practicantes de la Escuela Profesional de Matemática y Física, con una tendencia a seguir mejorando; se debe probablemente, a la facilidad de los formatos y el asesoramiento en su aplicación. Al mismo tiempo, Los niveles de desempeño en la gestión de los procesos de aprendizaje-enseñanza antes de la aplicación del manual auto instructivo eran bajos, y después mejoraron, con una tendencia creciente; en este sentido, la adaptación de las sesiones de aprendizaje, por ejemplo, es más fácil cuando hay documento guía y la ayuda profesional en su aplicación.

Estas repercusiones del clima institucional sobre el desempeño docentes están implicadas en la investigación. En la población y muestra seleccionada se determinará en qué situación se encuentran vinculadas las variables de estudio.



2.2. MARCO TEORICO.

2.2.1. Clima institucional

Cuando se habla del clima institucional, tácitamente se habla de la organización, convivencia, el ejercicio de la ciudadanía dentro del ámbito escolar. El concepto de clima escolar tiene antecedentes en la noción de clima organizacional propia del entorno laboral. Es importante tener en cuenta estos antecedentes, pues, por ejemplo, si bien la escuela es también una organización laboral, pues allí trabajan personas adultas, esto no define su especificidad, sino más bien el hecho de ser una comunidad educativa al servicio de la formación y bienestar integral de los estudiantes (MINEDU, 2017). Es por ello que Valencia (2016), manifiesta que los directores y los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, si existe entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa. En este sentido, ellos tienen la responsabilidad porque son los directores los que pueden promover los valores de la institución y a la vez crear las condiciones favorables o desfavorables para construir su clima institucional.

Para Meléndez, 2006 (citado en Gonzales, 2013), el clima en una organización, es el constructo de percepciones individuales que resultan del proceso de interacción social. En el caso de la escuela, el clima que perciben sus integrantes es un reflejo de su estilo de convivencia. Para el MINEDU (2010), en el marco de un clima escolar que beneficie a todos, sostiene que, siempre ha de contribuir a generar un ambiente grato para todos y propicio



para el aprendizaje. Es sabido que el clima escolar mejora mucho con la realización de acciones y campañas participativas coordinadas con los estudiantes y sus líderes (regidores escolares, promotores defensores y otros líderes estudiantiles), sobre todo si cuentan con el apoyo de los demás docentes y miembros de la comunidad educativa. El clima institucional es el estado anímico que puede ser estudiado y cuantificado según métodos psicológicos, ya que existe una moral individual y colectiva (Pacheco, Albán y García, 2018).

En la misma perspectiva, la convivencia escolar se entiende como un espacio de co-construcción en las relaciones interpersonales de una escuela, entre estudiantes, apoderados, docentes, directivos, no docentes y otros actores que participen e interactúen con ella, donde se promueva el respeto mutuo, la aceptación de la diversidad, cooperación, solidaridad y la resolución asertiva y sin violencia de conflictos (Muñoz, Lucero, Cornejo, Muñoz, y Araya, 2014). En este mismo sentido, la UNESCO enfatiza en su propuesta de crear en las instituciones educativas un clima de seguridad, respeto y confianza, mantener relaciones de apoyo con las familias y la comunidad, la educación emocional, las prácticas para el crecimiento, la apertura y la tolerancia, la resolución no violenta de los conflictos y la participación democrática. No obstante, para crear un clima favorable se requiere: comunicación asertiva, práctica de valores, identidad institucional y motivación. De este modo las personas se sentirán satisfechas y se evidenciará en su desempeño. (Díaz y Merino, 2020).



2.2.2. Dimensiones del clima institucional

La literatura asocia diferentes dimensiones que están vinculadas al clima institucional, para efectos de la investigación se toma en cuenta algunas que trasciende y puedan ayudar a determinar el estado de la variable de estudio. El cual se desarrolla de manera puntual líneas abajo.

2.2.2.1. Estructura organizacional

Una organización muchas veces se encuentra estructurada en función a los requerimientos del servicio que brinda, en el caso de una institución educativa las estructuras de cómo se organizan son diversas. Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia (Valencia, 2016).

Uno de los aspectos importantes en la estructura organizacional es la participación, si se promueven espacios y oportunidades para una real participación estudiantil, tomando en cuenta que los procesos participativos generan compromisos de los involucrados. Esto sin duda alguna, permitiría un diálogo horizontal entre gestores pedagógicos, líderes pedagógicos y aprendices satisfechos con los ambientes y propósitos de la educación. De otra parte, la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo 32 referente a la organización, sostiene que la Educación Básica es obligatoria. Cuando la imparte el Estado, es gratuita.



Satisface las necesidades básicas de aprendizaje de niños, jóvenes y adultos, considerando las características individuales y socioculturales de los educandos. Se organiza en: a) Educación Básica Regular b) Educación Básica Alternativa c) Educación Básica Especial.

2.2.2.2. Comunicación

Según Fischman (2000), menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización. Para Ramos, Gómez y García (2015), plantean que la comunicación es un factor constitutivo de la convivencia escolar, por lo cual los actores educativos deben estar conscientes de dicha importancia para la creación de un mejor ambiente escolar óptimo para la formación de los estudiantes.

Las comunicaciones en una institución educativa promueven la participación, la integración y la convivencia en el marco del Clima Organizacional. Es el proceso por el cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella. Esa información se convierte en vital para los integrantes de la Institución, al proporcionarles datos con sentido, Kreps, 1995 (citado en Gonzales, 2013).



Es necesario reflexionar, si la comunicación es de colaboración, de ayuda mutua, si se respetan los derechos de todos, si se promueve el diálogo para la solución de los conflictos. Incluye tanto las relaciones entre las personas, así como entre los diferentes grupos e instancias que conforman la comunidad educativa.

De otra parte, es importante; complementar la comunicación exclusivamente vertical con redes y equipos de trabajo que involucren a diversos tipos de actores: escuelas con problemáticas similares que se reúnen a compartir sus diagnósticos y experiencias; encuentros de trabajo de directivos y supervisores de una región; instancias de trabajo colectivo de los docentes que pertenecen a un mismo establecimiento. Es preciso romper la tradición del ejercicio profesional exclusivamente individual y comenzar a gestar un nuevo concepto y una nueva práctica de profesionalismo colectivo (IIPE, 2000).

En el contexto de la comunicación, es importante reconocer las normas que establecen la comunidad institucional, si son claras y pertinentes, si han sido consensuadas, si son aceptadas por todos, si son constructivas. Hay que considerar dentro de ello cómo se abordan las faltas y sanciones.

2.2.2.3. Motivación

Para sostener una adecuada tarea educativa, es importante reflexionar la motivación con la que el enseñante se desenvuelve. En este sentido, la motivación intrínseca se refiere a la implicación espontánea en una actividad. Estar motivado intrínsecamente significa sentirse a la vez



competente y autónomo (lo refleja la habitual frase, puedo hacerlo yo solo), esto exige la incorporación de actividades y prácticas que satisfagan la fundamental necesidad que el profesor tiene de sentirse competente y autónomo en su rol (APA, 2015).

De otra parte, la motivación es, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos, psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. Factores que hacen que las poblaciones o las personas actúen en cierta forma. La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. La motivación en el grado en que se encuentra motivado el profesorado en el centro en que desempeña su actividad profesional. Grado de satisfacción del profesorado. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad. Grado de autonomía en el centro.

En relación a la motivación, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, es posible obtener resultados favorables de desempeño profesional, gestionando que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. A esto Valencia (2016) plantea algunas cualidades que evidencian una motivación:

- Calidad laboral.
- Mayor compromiso e identificación con la institución educativa.



- Mayor productividad educativa.
- Eficacia, eficiencia en la institución educativa.
- Desarrollo pleno de la persona

2.2.3. Desempeño docente

El desempeño docente, hoy en día afronta y seguramente en el futuro con mayor requerimiento la necesidad de integrar en su desempeño el dominio de la informática, reflexionando su rol tradicional y esto implica un cambio en su desempeño. Para Gonzáles (2015), si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un currículo y poner una nota. De hecho, no es nada sencillo garantizar aprendizajes utilizando estrategias adecuadas y que respondan a las formas de aprender de los estudiantes. En esta misma línea, la profesión docente es un arte que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos (Marchesi, 2007).

Un buen desempeño docente es ser competente y esto exige de una actividad continua de estímulos, actitudes que permitan a los aprendices a progresar, en lugar de retroceder, crecer sin límites. En esta cuestión Muelas (2014), señala que, el concepto de competencia hace referencia a las capacidades, aptitudes, destrezas, recursos que permiten a un docente realizar las acciones que hace diariamente en un centro educativo. Poseer una competencia significa que un docente, que ante todo es persona, manifiesta una



cierta capacidad al desempeñar una tarea, pudiendo demostrar que la realiza de tal manera que permita evaluar el grado de realización de la misma.

2.2.4. Competencia para un desempeño docente

Es importante reconocer las competencias que debe poseer un profesor para un adecuado desempeño en sus funciones y esto pasa desde generar recursos y oportunidades idóneas para el aprendizaje. Según Muelas (2014), plantea competencias que debe presentar un docente en la educación.

a) Compromiso con la profesión

La implicación personal, emocional y moral en el quehacer diario, es clave para la buena valoración por parte de los estudiantes y el éxito en la tarea.

b) Afectividad con los alumnos

Un comportamiento afectivo hacia ellos, siendo empático, optimista y dándoles apoyo, hacen que el docente sea valorado por sus alumnos, aspecto clave en el proceso de enseñanza aprendizaje.

c) Conocimiento de la materia que enseña y empleo de técnicas didácticas adecuadas

Un profesor debe saber lo que se enseña y enseñarlo bien. Debe combinar metodologías variadas, partiendo de las características diferenciales de los alumnos y del grupo; es decir, debe presentar estrategias correctas de aprendizaje.



d) Trabajo colaborativo con los demás profesores

El trabajo en grupo es altamente valorado, aunque en muchas ocasiones no se hace. Analizar las experiencias y dificultades en sesiones formales y de claustro, pero también en conversaciones de pasillo y recreo, es requisito para mejorar las competencias del profesor.

e) Pensamiento reflexivo y crítico

Un profesor debe reflexionar en la práctica y sobre su práctica, a efectos de poner en juego nuevas hipótesis, contextualizar y desarrollar teorías, adoptar nuevas metodologías y estrategias didácticas, ya que esto le ayudará a motivar a sus alumnos en su proceso de aprendizaje.

f) Motivación por la calidad

Los buenos profesores se comprometen con la innovación y la calidad en los centros, procurando proyectos compartidos, liderazgos eficaces, apertura al contexto comunitario.

2.2.5. Los cuatro dominios profesionales del desempeño docente

En el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), de ahora en adelante, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera



profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (MINEDU, 2012).

El Ministerio de Educación del Perú, plantea cuatro dominios del MBDD y propone 9 competencias profesionales, como el nivel que todo buen docente debería llegar a mostrar en su rol pedagógico.

Para efectos de la investigación, el MBDD constituirá los cuatro dominios serán las dimensiones a explorar y analizar, se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDU, 2012).

2.2.5.1. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares,



así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

2.2.5.2. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

2.2.5.3. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.



2.2.5.4. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

2.3. MARCO CONCEPTUAL.

a) Clima institucional

Clima Institucional Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

b) Aprendizaje

Gran parte de lo que somos y hacemos es el resultado de aprendizajes, desde los más simples y cotidianos hasta los más complejos y elaborados. El



aprendizaje implica siempre una modificación o cambios en los comportamientos, siempre que éstos no sean el resultado de la maduración (como cuando un niño aprende a caminar) o de los cambios evolutivos (como cuando un adulto mayor tiene dificultades para correr). Los cambios incluyen tanto nuevos modos de hacer o intervenir como maneras de pensar, pero siempre alcanzan resultados prácticos. El aprendizaje se produce a través de la asimilación de nuevos conocimientos, del desarrollo de experiencias prácticas, del intercambio con otros, de la participación en un ambiente o contexto, de la reflexión. Es siempre un resultado de un proceso de construcción progresiva (no en un abrir y cerrar de ojos) a partir de los significados o prácticas previas. También se pueden desaprender comportamientos previos.

c) Comunicación

La comunicación es un proceso dinámico de interrelación entre dos o más personas con un fin predeterminado, el mismo que se manifiesta a través de elementos verbales y no verbales, en los cuales la transmisión y recepción de mensajes puede caracterizarse por ser funcional.

d) Conflicto

Es aquella situación en que una parte de los miembros de un grupo adopta una postura significativamente distinta del resto de los miembros disminuyendo o anulando la cohesión.

e) Cultura

Conjunto de conocimientos que permiten desarrollar un juicio crítico.
Conjunto de los modos de vida y costumbres, así como de los conocimientos



y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una determinada época grupo social, etc.

f) Cultura organizacional

Conjunto de creencias, motivos y razones esenciales que determinan el accionar de la misma y que a través de sus directivos se transmite a los trabajadores para que sea reflejada en todos los actos y respuestas, tanto en el interior de la organización como fuera de ella.

g) Clima laboral

Se entiende por clima laboral, al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

h) Clima organizacional

El concepto de clima organizacional comprende un espacio amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización e influyen en su comportamiento”.⁴ El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación



entre los miembros; por consiguiente es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorables cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

i) Cultura organizacional

Es un sistema de significados compartidos que ostentan los miembros y que distinguen a la organización de otras, este sistema conforma un conjunto de características que la organización valora.

j) Dirección

Proceso de la gestión administrativa que consiste en dirigir la institución emitiendo directivas y normas para el desenvolvimiento reglamentado de la institución, diferenciándose de la ejecución que es acción práctica, siendo esta en cambio de carácter prescriptiva y decisoria.

k) Gestión

Conjunto de métodos, procedimientos, estrategias combinadas que se aplican para desarrollar los procesos de organización, planificación, dirección y control.

l) Gestión institucional

Conjunto de coordinaciones y actividades estratégicas que realiza el director o presidente de una institución con otras instituciones sociales con el



propósito de lograr objetivos institucionales y de proyección a la comunidad.

m) Gestión administrativa

Sistema o serie de actividades estratégicas y procedimentales para la realización de los procesos de gestión y el logro de los objetivos previstos por la institución o la empresa

n) Evaluación

Es un proceso sistemático y continuo, que diagnóstica, retroalimenta, y posibilita acciones para el progreso del aprendizaje de los estudiantes, así como la reflexión de la práctica docente. De esta definición, podemos afirmar, que la evaluación forma parte de todo el proceso didáctico para el aprendizaje.



CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de la Investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo; su diseño es no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que; en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

3.1.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es correlacional, porque se busca el grado de relación existente entre las variables. Según el diseño de investigación, corresponde al diseño transeccional correlaciones causales. Los diseños correlacionales - causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Población de investigación

La población total lo representan las Instituciones Educativas Secundarias en su modalidad de educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani. La muestra específica la constituyen el grupo de trabajo y de generalización de los resultados, que está constituido por los docentes de los diferentes colegios de la zona urbana en la modalidad de Educación Básica Alternativa, que están considerados en el distrito de Sicuani capital de la Provincia de Canchis

Tabla 1. Población de docentes

INSTITUCIÓN		GRADOS	DOCENTES	SECCIONES
EDUCATIVA				
EBA	INMACULADA	1° - 5°	12	10
CONCEPCION				
EBA	MATEO	1° - 5°	12	13
PUMACAHUA				
TOTAL			24	23

FUENTE: Nóminas de Matrícula

Tabla 2. Población de estudiantes

INSTITUCIÓN		GRADOS	Secciones	ALUMNOS	
EDUCATIVA				Estudiantes	TOTAL
			por sección		
EBA	INMACULADA	1° - 5°	10	15	150
CONCEPCION					
EBA	MATEO	1° - 5°	13	18	234
PUMACAHUA					
TOTAL			23	33	384

FUENTE: Nóminas de Matrícula.



3.2.2. Muestra de investigación

Corresponde al muestreo no probabilística; por cuanto se tomará en forma intencionada, de acuerdo a las facilidades brindadas por los docentes y directivos de las Instituciones Educativas de Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani. Está constituido por los docentes del primero al quinto grado de educación secundaria, se tomará en forma general sin distinguir género, con un nivel de confianza al 95%, se aplicó la siguiente Formula

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.



3.3. UBICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población y muestra de estudio se ubica en el distrito de Sicuani, provincia de Canchis de la región Cusco. La muestra la constituyen los docentes de Educación Básica Alternativa, las profesoras y profesores son de raíces culturales quechua, al mismo tiempo ejercen su profesión en el marco de la carrera magisterial, donde la mayoría de profesores son conscientes de la formación continua. Es por ello que los docentes siguen cursos de perfeccionamiento, actualizaciones, segundas especialidades, maestrías y entre otros. Es por ello que el trabajo contempla la relación de la percepción del clima institucional y desempeño docente en un grupo de docentes que hacen carrera de su profesión.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. Técnicas

La técnica a utilizar es la encuesta, con el que se obtuvo los datos para su posterior análisis e interpretación de la correlación de las variables de estudio.

3.4.2. Instrumentos

Para Carrasco (2009), el instrumento de investigación más usado es el cuestionario, ya que permite una respuesta directa. Los instrumentos con los que se obtuvo los datos corresponden a una escala de Likert, ya que las variables son escalables, en el que los encuestados responderán de los distintos ítems para determinar, describir, interpretar y analizar las respuestas al instrumento.



Los instrumentos de recolección de datos para la investigación fueron cuestionarios sobre el clima institucional y sobre desempeño docente.

El Cuestionario de Clima Institucional consta de 20 Ítems distribuidos de la siguiente manera:

Dimensión: Estructura Organizacional : **07 Ítems**

Dimensión: Comunicación : **07 Ítems**

Dimensión: Motivación : **06 Ítems**

Se considero la siguiente escala de calificación:

1.- Nunca	2.- Algunas veces	3.- Casi siempre	4.- Siempre
------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------

El Cuestionario sobre desempeño docente consta de 20 Ítems distribuidos de la siguiente manera:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes : **05 ítems**

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: **05 ítems**

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la
comunidad : **05 ítems**

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad
Docente : **05 ítems**

Se considero la siguiente escala de calificación:

1.- Nunca	2.- Algunas veces	3.- Casi siempre	4.- Siempre
------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------



3.5. PLAN DE TRATAMIENTO DE DATOS

Respecto al procesamiento de los datos, para obtener los resultados de las encuestas aplicadas se siguió el siguiente protocolo:

- Se creó una base de datos en Excel, para vaciar las respuestas según dimensiones y indicadores formulados.
- Se procedió a transportar los datos al SPSS versión 25
- La técnica estadística utilizada fue la descripción, análisis y prueba de hipótesis.
- El análisis efectuado fue el inferencial simple, descriptivo interpretativo.
- La presentación de datos es en tablas de distribución de frecuencias y figuras.

3.6. DISEÑO ESTADÍSTICO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

El diseño estadístico para probar la hipótesis de la investigación se utilizó la Rho de Spearman, que son utilizadas para investigaciones correlacionadas y el procedimiento que se siguió fueron los siguientes:

- Obtención de datos de las variables de investigación.
- Descripción de las variables del estudio, haciendo uso del método estadístico: tablas de distribución de frecuencias, representación de figuras, análisis, interpretación y discusión de resultados.
- Prueba del coeficiente de correlación entre las variables de estudio y sus dimensiones.
- Se interpretó el coeficiente de correlación entre las variables.

- Se efectuó la prueba de hipótesis para la significancia del coeficiente de correlación.

Para una adecuada toma de decisión se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25, de este modo se calcularon los estadígrafos.

3.7. PROCEDIMIENTOS DEL EXPERIMENTO

En el procedimiento del experimento, se solicitó autorización a los directores de las instituciones educativas involucradas en el trabajo de investigación, para proceder con la aplicación de los instrumentos y recoger los datos. De esta manera se procedió a sistematizar, analizar e interpretar los datos.

3.8. SISTEMA DE VARIABLES

3.8.1. Variable 1

Clima institucional

3.8.2. Variable 2

Desempeño docente

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensión	Indicador	Criterios de valoración
Variable 1 Clima Institucional	❖ Estructura organizacional	Organización institucional Trabajo en equipo Funciones y responsabilidades	Instrumento cuestionario
	❖ Comunicación.	Comunicación empática Fluidez de la información	
	❖ Motivación	Satisfacción laboral Reconocimiento y estímulo	



Variable 2 Desempeño docente	❖ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes y sus contextos Planificación de la enseñanza, colegiada y coherente con los aprendizajes	Escala de medición: Likert
	❖ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima propicio para el aprendizaje. Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares. Evaluación permanentemente del aprendizaje.	Nunca Algunas veces Casi siempre Siempre
	❖ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa, con actitud democrática, crítica y colaborativa. Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad	
	❖ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sobre la práctica y experiencia institucional Profesionalismo ético, respeto de los derechos fundamentales.	

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados planteados en este capítulo, no son otra cosa que la descripción, análisis de las variables y las dimensiones de estudio de la investigación respecto a la relación entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de los CEBAS de Sicuani Cusco. Estos resultados fueron recogidas a través de una encuesta a 24 profesores del nivel de educación secundaria en la modalidad de Educación Básica Alternativa. La obtención de datos se hizo a través de 20 ítems en cada encuesta que están vinculadas a las dimensiones de estudio.

Para obtener los resultados de investigación se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 25, en el que las variables de análisis fueron estudiadas con criticidad reflexiva y evidenciar los resultados a la academia como un aporte valioso para la mejora en los procesos de gestión y enseñanza aprendizaje de la educación básica.

4.2. RESULTADOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA INMACULADA CONCEPCIÓN E INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MATEO PUMACAHUA - SICUANI.

4.2.1. Resultados de la variable clima institucional

Tabla 3. Clima Institucional en la I.E. CEBA Inmaculada Concepcion-Sicuani,2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	8	66,7	66,7	66,7
	Excelente	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

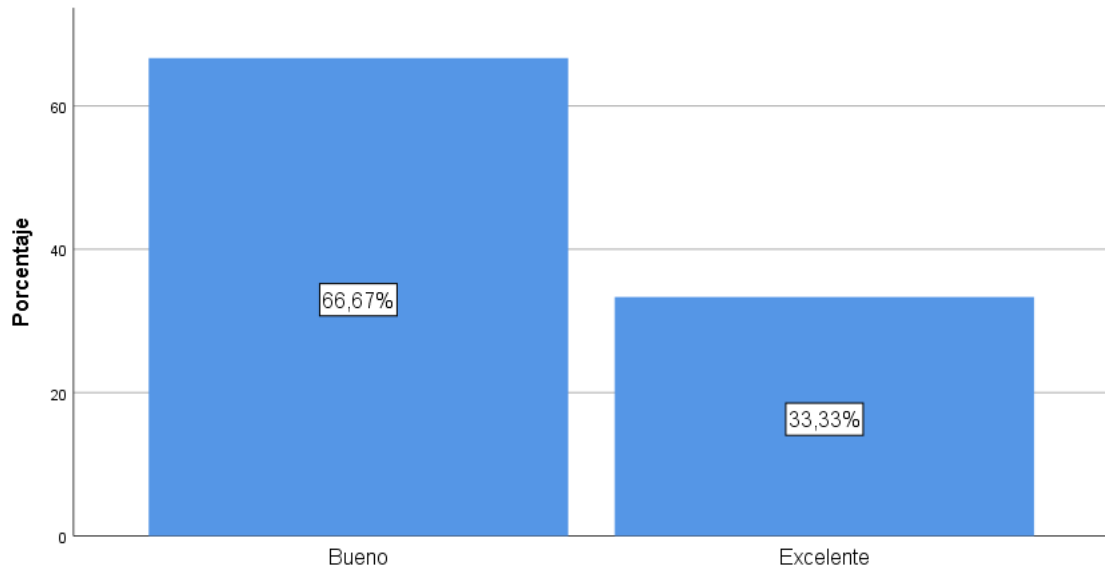


Figura 1. **Clima Institucional**

Tabla4. Clima Institucional en la I.E. CEBA Mateo Pumacahua. Sicuani,2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	11	91,7	91,7	91,7
	Excelente	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

Interpretación

La tabla 3 y Figura 01, describen los resultados de la variable clima institucional en el CEBA Inmaculada Concepción de la Ciudad de Sicuani, al que se encuestó a doce profesores de la modalidad educativa referida en el distrito de Sicuani. Donde se observa que 8 docentes que representa el 66,67% afirman que existe un buen clima institucional y solo 4 profesores que es el 33.33% indican que su clima institucional es excelente, esto significa que la variable de estudio y el comportamiento a nivel de institución es buena, para efectos de una mejora



continua, en palabras de Valencia (2016), sostiene que los Directores y los Directivos de las Instituciones Educativas tienen que preocuparse en reconocer cómo está su clima institucional. Para el caso de la muestra de estudio amerita mejorarla, ya que se puede pasar de bueno a excelente. Esto nos debe conllevar a revisar la cultura organizacional de la institución y debe mostrarse a efectuar los cambios convenientes para la institución (Pacheco, Albán y García 2018), al mismo tiempo se comprende que cuando perciben un buen clima en la interacción diaria, éste influye en su rendimiento y motivación.

Estos resultados demuestran del por qué no alcanzan la excelencia en el clima institucional, ya que, en ésta ejercen funciones los actores educativos y la impresión que tiene cada uno en el sistema institucional estas impresiones dependen de varios factores como la motivación, la comunicación, el liderazgo del director e identidad institucional (Díaz y Merino, 2020).

En la tabla N° 4, describen los resultados de la variable clima institucional en el CEBA Mateo Pumacahua, al que se encuestó a doce profesores de la modalidad educativa referida en el distrito de Sicuani. Donde se observa que 11 docentes que representa el 91,67% afirman que existe un buen clima institucional y solo 1 profesor que representa el 8.33% indica que su clima institucional es excelente, esto significa que mayoritariamente el clima institucional es buena. De otra parte el MINEDU (2010), sostiene que, siempre ha de contribuir a generar un ambiente grato para todos y propicio para el aprendizaje.

4.2.2. Resultados de la dimensión estructura organizacional

Tabla 5. Estructura Organizacional en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción-Sicuani,2019

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	16,7	16,7	16,7
	Bueno	6	50,0	50,0	66,7
	Excelente	4	33,3	33,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

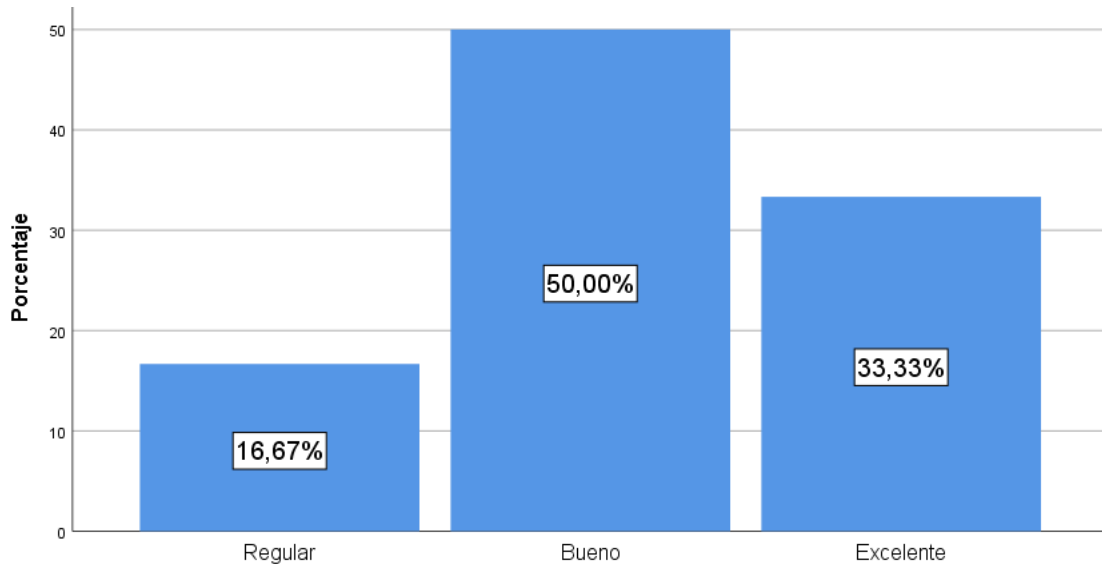


Figura 2. Estructura organizacional

Tabla 6. Estructura Organizacional en la I:E:CEBA Mateo Pumacahua-Sicuani,

2019

Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	6	50,0	50,0	50,0
	Excelente	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario



Interpretación

La variable de estudio de clima institucional considera tres variables, una de ellas se refiere a la estructura organizacional de la institución educativa. Respecto a la tabla 5 y figura 2 describe la dimensión de la estructura organizacional, en el que 2 docentes que representa 16.67% afirman que es regular, 6 profesores que significa el 50% señalan que es buena y 4 maestros que representa el 33.33% manifiestan que su organización es excelente. Esto en implica que la mitad de la muestra señalan que es buena su estructura organizacional, dejando de entrever que se puede seguir mejorando.

Esto significa que los miembros de la comunidad educativa señalan que solo el 33% indican que su estructura organizacional es excelente, ya queda por desarrollar una comunicación asertiva, donde se practiquen normas de convivencia y de esta manera se establezcan una estructura organizacional con la que sus miembros se identifiquen (Díaz y Merino, 2020).

Respecto a la dimensión estructura organizacional de la institución educativa, la tabla 6, describe la dimensión de la estructura organizacional, en el que 6 docentes que representa el 50% afirman que es bueno otros 6 profesores que significa el 50% afirman que es excelente. Esto implica que la muestra de estudio señala que su estructura organizacional esta entre bueno y excelente, según la Ley General de Educación N° 28044, respecto a la organización debe de satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje de niños, jóvenes y adultos, considerando las características individuales y socioculturales de los educandos.

4.2.3. Resultados de la dimensión comunicación

Tabla 7. Comunicación en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción-Sicuani, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	16,7	16,7	16,7
	Bueno	8	66,7	66,7	83,3
	Excelente	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

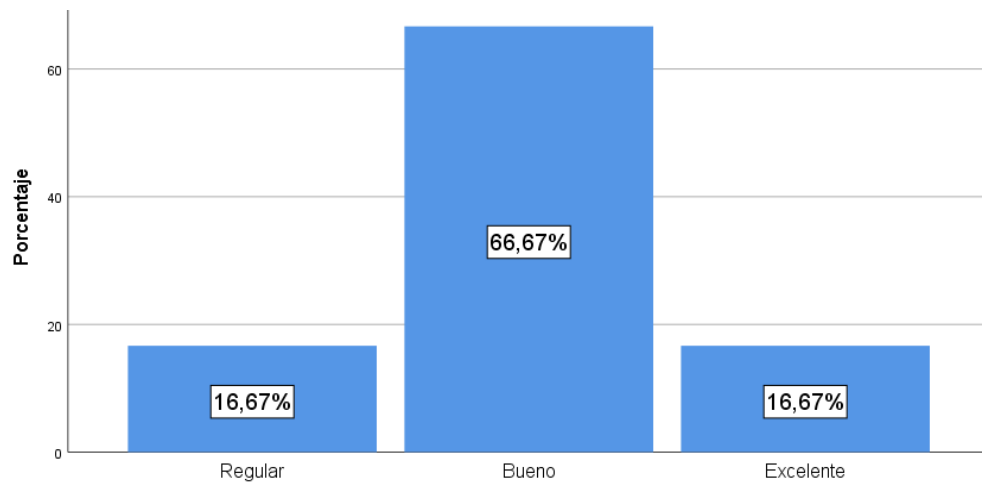


Figura 3. Comunicación

Tabla 8. Comunicación en la I.E CEBA Mateo Pumacahua-Sicuani, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	8,3	8,3	8,3
	Bueno	9	75,0	75,0	83,3
	Excelente	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

Interpretación

Respecto a la tabla 7 y figura 3, describe la dimensión comunicación, en el que 2 docentes que representa 16.67% afirman que es regular, 8 profesores que significa el 66.67% señalan que es buena y 2 maestros que representa el 16.67% manifiestan que la comunicación es excelente. Esto implica que la mayoría de los profesores señalan que es buena a excelente la comunicación, coincidiendo con la percepción de Ramos, Gómez y García (2015), en donde plantean que la comunicación es un factor constitutivo de la convivencia escolar, por lo cual los actores educativos deben estar conscientes de dicha importancia para la creación de un mejor ambiente escolar.

En relación a la tabla 8, describe la dimensión comunicación, en el que 1 docente que representa 8.33% afirman que es regular, 9 profesores que significa el 75.00% señalan que es buena y 2 maestros que representa el 16.67% manifiestan que la comunicación es excelente. Esto implica que la mayoría de los profesores señalan que es buena a excelente la comunicación, coincidiendo con el planteamiento de Fischman (2000), sostiene que la dimensión de estudio debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal.

4.2.4. Resultados de la dimensión motivación.

Tabla 9. Motivación en la I.E CEBA Inmaculada Concepción- Sicuani, 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	1	8,3	8,3	8,3
Bueno	8	66,7	66,7	75,0
Excelente	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

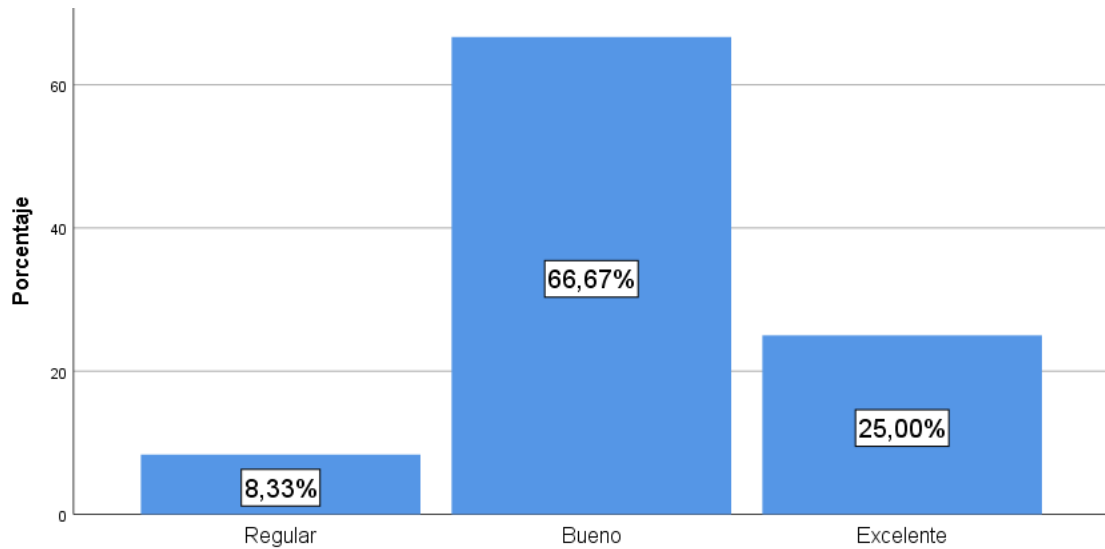


Figura 4 Motivación

Tabla 10. Motivación en al I.E. CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	8,3	8,3	8,3
	Bueno	11	91,7	91,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

Interpretación

En relación a la tabla 9 y figura 4, describe la dimensión motivación, en el que 1 docente que representa 8.33% afirma que es regular, 8 profesores que significa el 66.67% señalan que es buena y 3 maestros que representa el 25.00% manifiestan que la motivación es excelente. Esto implica que la mayoría de los profesores señalan que es buena a excelente la motivación, de acuerdo con APA (2015), la motivación es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos, psicológicos que decide, en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

En relación a la tabla 10, describe la dimensión motivación, en el que 1 docente que representa 8.33% afirma que es regular y 11 profesores que significa el 91.67% señalan que es buena la motivación. Esto implica que la mayoría de los profesores señalan que es buena, de acuerdo con Valencia (2016) plantea algunas cualidades que evidencian una motivación: tales como calidad laboral, mayor compromiso e identificación con la institución educativa, productividad educativa, eficacia, eficiencia en la institución educativa y desarrollo pleno de la persona

4.3. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 11. Desempeño docente en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani, 2019

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	7	58,3	58,3	58,3
	Excelente	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

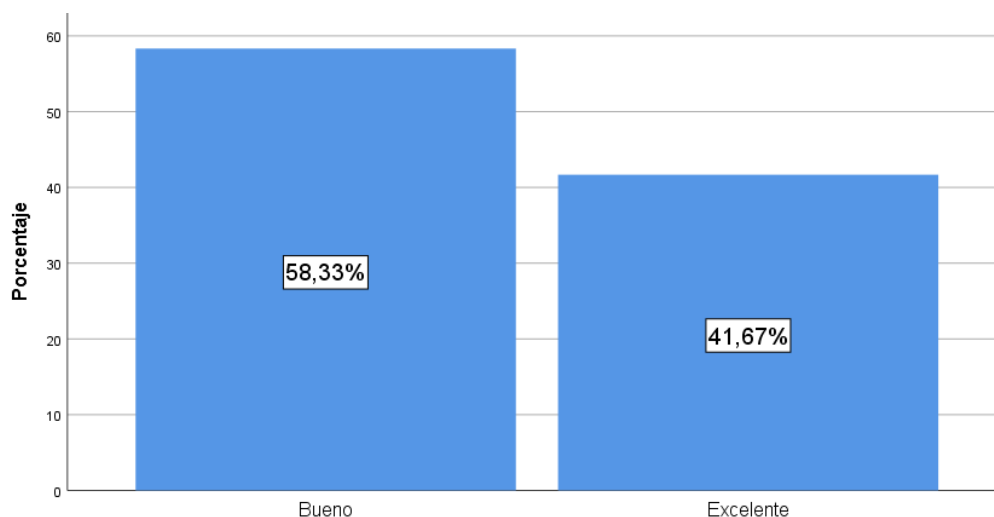


Figura 5. Desempeño docente

Tabla 12. Desempeño docente en la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani, 2019

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	9	75,0	75,0	75,0
	Excelente	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

Interpretación

Respecto a la variable desempeño docente, la muestra de estudio evidencia los siguientes resultados. En relación al desempeño docente en la tabla 11, figura 5 describe que 7 docentes que representa 58.33% afirma que es bueno y 5 profesores que significa el 41.67% señalan que es excelente. Esto implica que la mayoría de los profesores afirman que es buena a excelente su desempeño, ya que valoran la importancia de la variable en su rol de educador, de acuerdo con Gonzáles (2015), se podría entender que son conscientes que tienen que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un currículo y poner una nota. Al mismo tiempo, queda claro que el desempeño docente es un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida al logro de aprendizajes fundamentales e incentiva a los profesores el desarrollo de aprendizajes significativos (Díaz y Merino, 2020).

Respecto a la variable desempeño docente, la muestra de estudio evidencia los siguientes resultados. En relación al desempeño docente en la tabla 12, describe que 9 docentes que representa 75.00% afirma que es bueno y 3 profesores que significa el 25.00% señalan que es excelente. Esto implica que la mayoría de los profesores afirman que es buena su desempeño, de acuerdo con Muelas (2014), señala que, el concepto de competencia hace

referencia a las capacidades, aptitudes, destrezas, recursos que permiten a un docente realizar las acciones que hace diariamente en un centro educativo.

4.3.1. Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 13 . Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. CEBA
Inmaculada Concepción – Sicuani, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	6	50,0	50,0	50,0
	Excelente	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

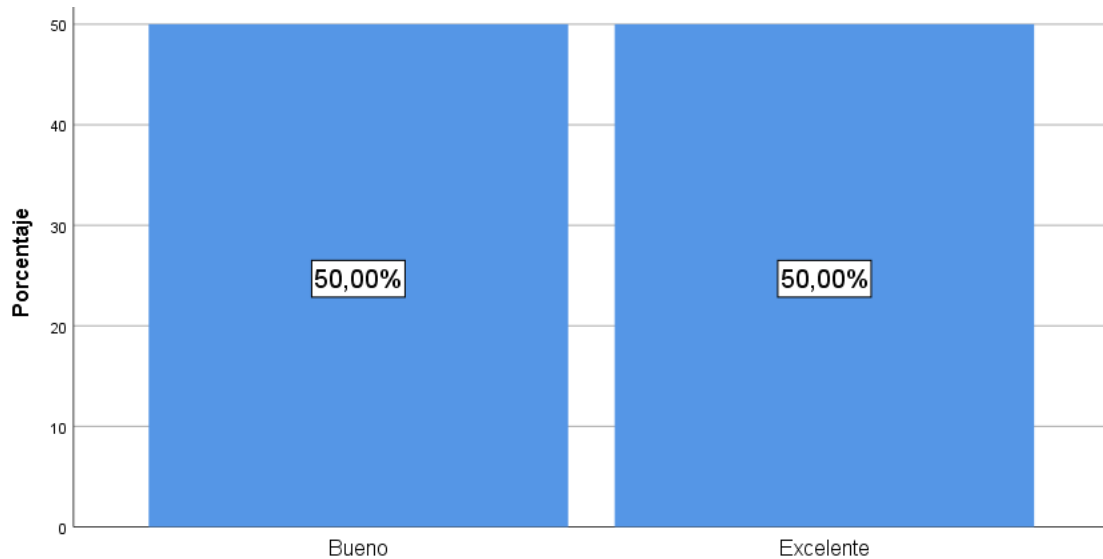


Figura 6. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 14. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E CEBA
Mateo Pumacahua- Sicuani

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
				válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	8,3	8,3	8,3
	Bueno	9	75,0	75,0	83,3
	Excelente	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

Interpretación

En relación a la tabla 13 y figura 6, describe la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el que 6 docentes que representa el 50% afirma que es bueno, y 6 maestros que representa el 50% manifiestan que la preparación es excelente. Esto implica que la mayoría de los profesores afirman que es buena a excelente su preparación para intervenir en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

En relación a la tabla 14, describe la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en el que 1 profesor que representa 8.33% señala que es regular, 9 docentes que representa el 75% afirma que es bueno, y 2 maestros que representa el 16.67% manifiestan que la preparación es excelente. Esto implica que la mayoría de los profesores afirman que es buena a excelente su preparación para intervenir en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, e implica que los docentes seleccionan materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

4.3.2. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 15. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E. CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani , 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	7	58,3	58,3	58,3
	Excelente	5	41,7	41,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

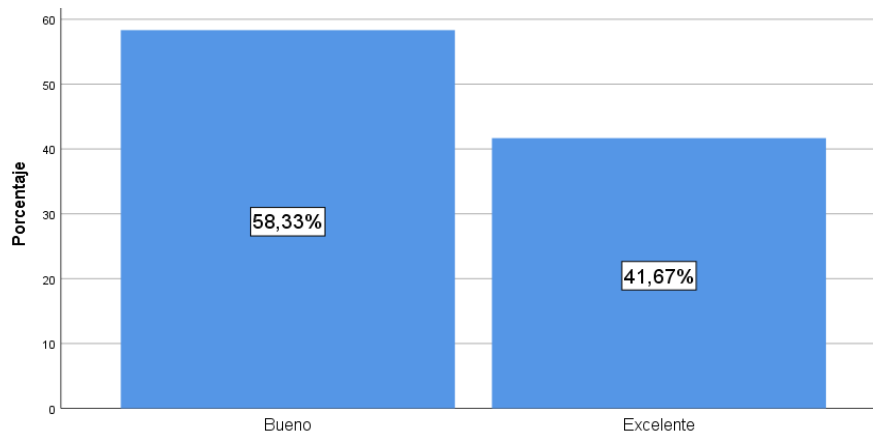


Figura 7. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 16. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	8,3	8,3	8,3
	Bueno	9	75,0	75,0	83,3
	Excelente	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

Interpretación

En relación a la tabla 15 y figura 7, refiere la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el que 7 docentes que representa el 58.33% afirman que es bueno, y 5 profesores que representa el 41,67% manifiestan que la enseñanza es excelente. Esto implica que la mayoría de los maestros afirman que es buena a excelente la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente MINEDU (2017), comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

En relación a la tabla 16, refiere la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en el que 1 profesor que significa 8.33% señala que es regular,

9 docentes que representa el 75% afirman que es bueno, y 2 profesores que representa el 16,67% manifiestan que la enseñanza es excelente. Esto implica que según el II dominio del MBDD el profesor comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

4.3.3. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 17. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani, 2019

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	9	75,0	75,0	75,0
	Excelente	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

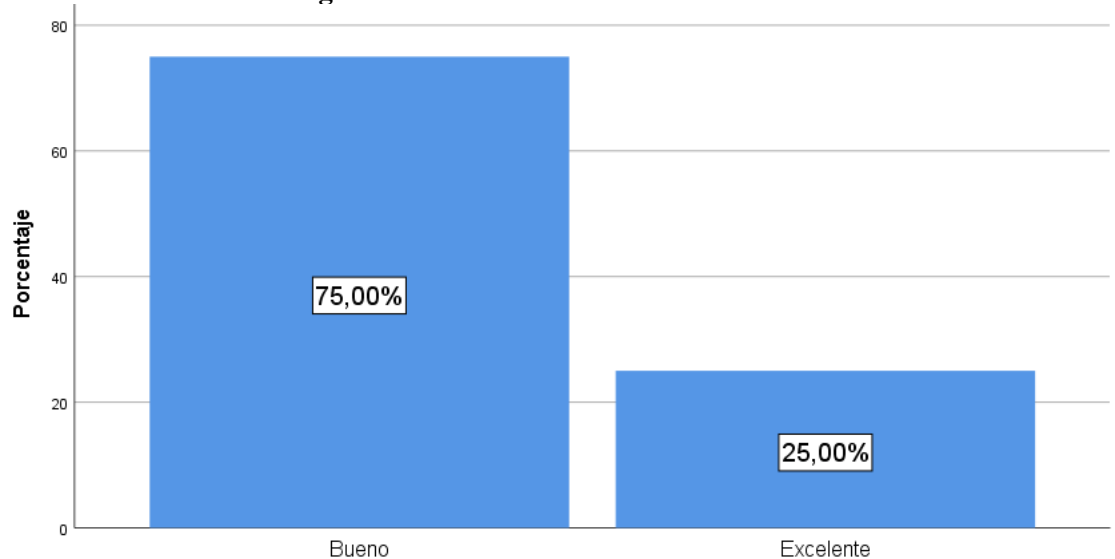


Figura 8. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 18. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	25,0	25,0	25,0
	Bueno	8	66,7	66,7	91,7
	Excelente	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

Interpretación

Respecto a la tabla 17 y figura 8 se refiere a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el que 9 docentes que representa el 75.00% afirman que es bueno, y 3 profesores que representa el 25,00% manifiestan que la participación en la gestión es excelente, el cual significa que la institución educativa mantiene una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Respecto a la tabla 18, se refiere a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en el que 3 profesores que significa el 25% afirman que es regular, 8 docentes que representa el 66.67% afirman que es bueno, y 1 profesor que representa el 8,33% manifiesta que la participación en la gestión es excelente, el cual significa que la institución educativa mantiene una comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.

4.3.4. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 19. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.
CEBA Inmaculada Concepción – Sicuani

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
Válido				válido	Porcentaje acumulado
	Bueno	6	50,0	50,0	50,0
	Excelente	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario

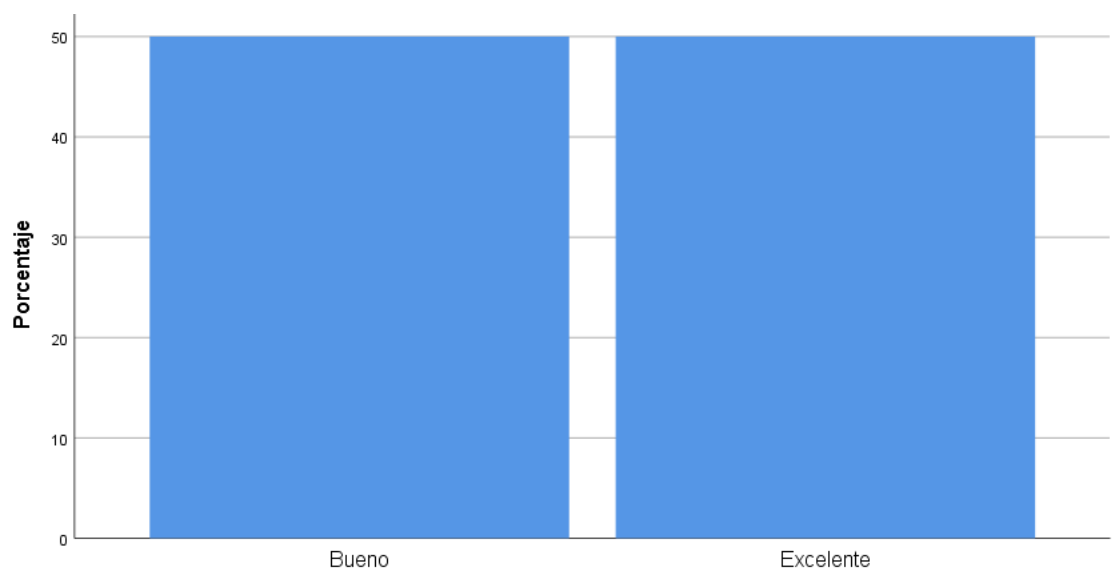


Figura 9. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 20. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la I.E.
CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	
Válido				válido	Porcentaje acumulado
	Regular	2	16,7	16,7	16,7
	Bueno	8	66,7	66,7	83,3
	Excelente	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: datos obtenidos según cuestionario



Interpretación

En relación a la tabla 19 y figura 9, se refiere a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en el que 6 docentes que representa el 50% afirman que es bueno, y 6 profesores que representa el 50% manifiestan que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad es excelente, esto significa que según el marco del buen desempeño docente (MBDD), la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional lo hace actuar con identidad.

En relación a la tabla 20, se refiere a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en el que 2 maestros que significa el 16.67% manifiesta que es regular, 8 docentes que representa el 66,67% afirman que es bueno, y 2 profesores que representa el 16.67% manifiestan que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad es excelente, esto significa que según el marco del buen desempeño docente (MBDD) se encuentran en el nivel bueno.

4.4. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA INMACULADA CONCEPCIÓN

Respecto al propósito de probar la hipótesis general de la investigación, existe una correlación positiva muy débil entre las variables de estudio en el CEBA Inmaculada Concepción de Sicuani. Para ello se empleó la estadística inferencial que permite realizar pruebas de hipótesis. Para la correlación de las variables a nivel global se utilizó el estadístico SPSS versión 25 y el estadígrafo de Rho de

Spearman. Luego de aplicar los datos de las variables respectivas se presenta el valor para dicho coeficiente de correlación.

Tabla 21. Correlaciones no paramétricas entre las variables clima institucional y desempeño docente en la Institucion Educativa CEBA immaculada Concepción, 2019

			Clima Institucional (Agrupada)	Desempeño Docente (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima Institucional (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 12	,120 ,711 12
	Desempeño Docente (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,120 ,711 12	1,000 . 12

Fuente : Matriz de asociación aplicada en SPSS25

El grado de asociación o relación entre clima institucional y desempeño docente es de 0,120, el cual significa que existe una relación positiva muy débil, de poca significancia bilateral es mayor a 0,05

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.70 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.70 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.



Los resultados muestran que la correlación de Rho de Spearman entre las variables clima institucional y desempeño docente en el CEBA Inmaculada Concepción de Sicuani es de 0,120, este es considerado como correlación positiva muy debil. El cual se podría considerar que el clima institucional y desempeño docente están vinculadas y está cerca a lograr una correlación perfecta. Ha esto se podría hipotetizar que el desempeño docente está no esta supeditado a un excelente clima institucional. Por otro lado, el MBDD establece los dominios para los docentes en su desempeño, en una reforma educativa como la del país exige un desarrollo personal y muchas veces esfuerzo individuales para permanecer en la carrera docente. En el que muchos docentes ya no esperan como una condición indispensable un clima institucional adecuado para desempeñarse pertinentemente y efectuar una carrera pública docente con competencias exigidas por la reforma. Con mucha incertidumbre se está trazando competencias entre los profesionales de la educación con individualismos marcados por el sistema educativo.

4.5. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MATEO PUMACAHUA -SICUANI

Respecto al propósito de probar la hipótesis general de la investigación, existe una correlación negativa muy débil entre las variables de estudio del CEBA Mateo Pumacahua de Sicuani. Para ello se empleó la estadística inferencial que permite realizar pruebas de hipótesis. Para la correlación de las variables a nivel global, se utilizó el estadístico SPSS versión 25 y el estadígrafo Rho de Spearman. Luego de aplicar los datos de las variables respectivas se presenta el valor para dicho coeficiente de correlación.



Tabla 22. Correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente en la I.E. CEBA Mateo Pumacahua- Sicuani, 2019

			Clima Institucional (Agrupada)	Desempeño Docente (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima Institucional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,174
		Sig. (bilateral)	.	,588
		N	12	12
	Desempeño Docente (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,174	1,000
		Sig. (bilateral)	,588	.
		N	12	12

Fuente : Matriz de asociación aplicada en SPSS25

En relación a la tabla 22. El nivel de significancia es de 0.05, la tabla presenta la correlación Rho de Spearman, siendo igual a 0,174. este es considerado como una relación positiva muy débil, esto significa que el Clima Institucional afectara muy poco el Desempeño Docente. Teniendo una significancia bilateral del 0,588. El cual se significa, que si el desempeño docente aumenta no necesariamente el clima institucional mejore, es poco significativo Teniendo como referencia a Hernández *et al.* (2014), proporciona la siguiente equivalencia para el coeficiente de correlacion.

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.70 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.70 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.



+1.00 = Correlación positiva perfecta.

El nivel de significancia es de 0.05, la tabla presenta la correlación Rho de Spearman, siendo igual a 0,174. Teniendo como referencia a Hernández *et al.* (2014), proporciona la siguiente equivalencia para el coeficiente de correlacion.

4.6.- DISCUSIÓN

Los resultados muestran que la correlación de Rho de Spearman entre las variables clima institucional y desempeño docente en el CEBA Inmaculada Concepción de Sicuani es de 0,120, este es considerado como correlación positiva muy débil, esto se podría hipotetizar que el desempeño docente está no esta supeditado a un excelente clima institucional

Debemos destacar que la vinculación entre una y otra variable hace que en el clima institucional trabajan personas adultas, esto no define su especificidad, sino más bien el hecho de ser una comunidad educativa al servicio de la formación y bienestar integral de la educación (MINEDU, 2017). En esto Valencia (2016) señala que los directivos de las instituciones educativas tienen que preocuparse en reconocer como está su clima institucional, para ello, la comunicación es un factor constitutivo de la convivencia escolar (Ramos, Gómez, & García, 2015).

Garantizar un adecuado clima institucional conlleva como señala Gonzáles (2015), una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un currículo y poner una nota, a mismo tiempo exige del maestro compromiso, tenga un perfil reflexivo y crítico, un ser afectivo, que conozca la materia que enseña, efectúe trabajo colaborativo con sus pares, y promueva un



servicio de calidad (Muelas, 2014). El desempeño es esencial como lo refiere el MINEDU (2012), la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Contar con una adecuada planificación definitivamente influye en un adecuado desempeño docente.

Podemos afirmar que la motivación incide en el desempeño Por lo tanto, la motivación incide en el desempeño docente y las relaciones interpersonales, por lo cual basta una motivación externa o interna y es suficiente para fortalecer las relaciones interpersonales. Por otro lado, la única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna

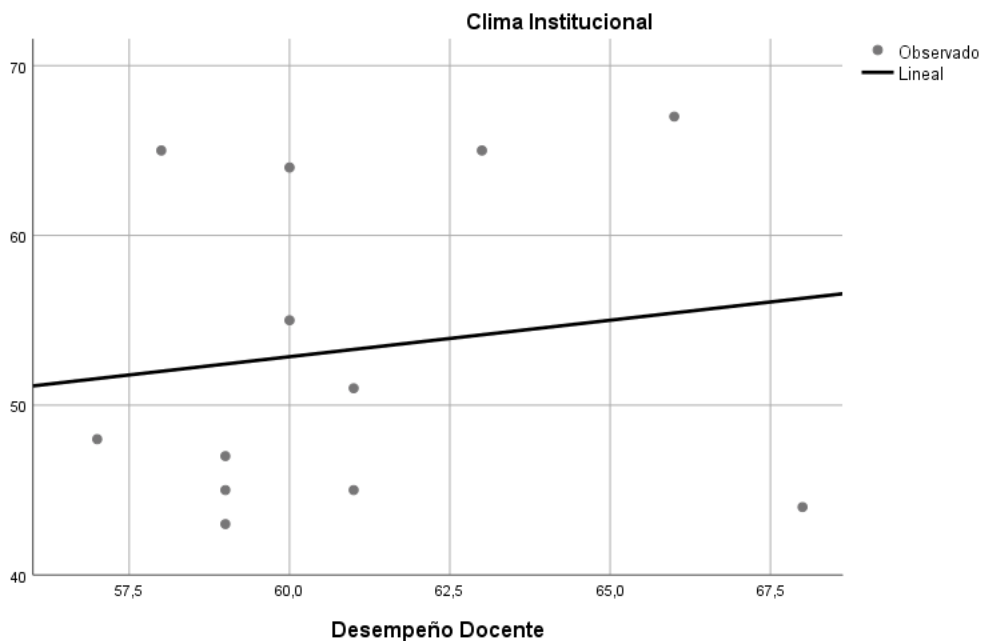
Los resultados muestran que la correlación Rho de Spearman entre las variables clima institucional y desempeño docente en el CEBA Mateo Pumacahua de Sicuani es de 0,174, este es considerado como una relación positiva muy débil, esto significa que el Clima Institucional afectara muy poco el Desempeño Docente. Teniendo una significancia bilateral del 0,588. El cual se significa, que si el desempeño docente aumenta no necesariamente el clima institucional mejore, es poco significativa.

Estos resultados permiten destacar lo que Diaz & Merino (2020) enfatizan en la importancia de las relaciones interpersonales de una escuela, entre estudiantes, apoderados, docentes, directivos, no docentes y otros actores, Marchesi (2007) refiere que el ser docente, es un arte que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar el requerimiento es de suma prioridad. para ello, la comunicación es un factor constitutivo de la convivencia escolar (Ramos, Gómez, & García, 2015). Esto nos debe conllevar a

revisar la cultura organizacional de la institución y debe mostrarse a efectuar los cambios convenientes para la institución (Pacheco, *et al.*, 2018).

Podemos afirmar que la participación incide en el desempeño docente es decir a mayor grado de participación incide en el desempeño docente, en tal sentido que López (2017) afirma que la dimensión de participación incide en el desempeño docente Por otro lado, Martin (1999) nos dice que el “Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. La cual ayudará a realizar un buen trabajo en equipo y eso influye de una manera directa en su desempeño laboral así también el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y estudiantes

Figura N° 10 .- Grafico de Dispersión de la correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Básica Alternativa del distrito de Sicuani, 2019





La figura 01 muestra el gráfico de dispersión de la correlación donde es considerado como una relación positiva muy débil, esto significa que el Clima Institucional afectara muy poco el Desempeño Docente. El cual se significa, que si el desempeño docente aumenta no necesariamente el clima institucional mejore, es poco significativa



V. CONCLUSIONES.

Primera: Respecto al objetivo general, se determinó que la correlación Rho de Spearman, evidenció una correlación positiva muy débil para ambas instituciones, la Institución Educativa CEBA Inmaculada Concepción y la Institución Educativa CEBA Mateo Pumacahua entre las variables clima institucional y desempeño docente en los CEBAS del distrito de Sicuani – Cusco - 2019

Segunda: El clima institucional, en las dimensiones estructura organizacional, comunicación y motivación, en la Institución Educativa CEBA Inmaculada Concepción. e Institución Educativa CEBA Mateo Pumacahua ambas de la Ciudad de Sicuani se evidenciaron que mayoritariamente obtienen un 66.67% y 91,67% Esto significa que la relación es positiva. Esto se puede comprender a mejor clima institucional se obtendrá mejor desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tercera: Respecto al desempeño docente según los dominios del MBDD, en sus dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente, las evidencias afirman que mayoritariamente obtienen un 58.33% y 75% en los CEBAs Inmaculada Concepción y Mateo Pumacahua respectivamente, con lo que se puede comprender que se encuentra en la escala de bueno.



Cuarta: Al analizar los resultados de las variables de estudio, se puede concluir que los resultados son cuasi homogéneos en las instituciones, a pesar que son de la misma modalidad y tienen características similares. La relación entre clima institucional y desempeño docente son positivas y no significativas de los cuales se puede entender que; no es condición indispensable un clima institucional adecuado para desempeñarse pertinentemente.



VI. SUGERENCIAS.

Primera: Buscar correlaciones entre dimensiones específicas, ya que las variables de estudio no muestran implicaciones significativas. Al mismo tiempo investigar las razones por las que no podrían estar vinculadas las variables de estudio. Del mismo modo hacer réplicas en otros escenarios y contextos de estudio.

Segunda: Se sugiere a los CEBAAs implicados, sobre todo a los directivos y jerárquicos a que pudiesen mejorar el clima institucional a asentarlo al nivel excelente para evidenciar si existe una correlación con el desempeño docente.

Tercera: Buscar estrategias y herramientas con las que se pueda seguir elevando el desempeño docente en la población de estudio. Al mismo tiempo buscar espacios para reflexionar el marco del buen desempeño docente y su importancia en el ejercicio de la docencia en el marco de la carrera pública magisterial.

Cuarta: Se abre debate respecto a la no existencia de una correlación significativa entre las variables de la investigación. De otra parte, existe la posibilidad de un sesgo en la aplicación de los instrumentos al momento de la recolección de datos. De este modo convendría hacer replicas en otros escenarios.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (IPE), I. I. (2000). *Desafíos de la educación*. Buenos Aires: UNESCO. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/3039>
- APA, P. A. (2015). *20 principios fundamentales de la psicología para la enseñanza y el aprendizaje desde la educación infantil hasta la enseñanza secundaria*. Washington: Universidad Internacional de la Rioja. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle123456789/4824>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos .
- Cerdan, j. (2015). *Relación del clima institucional y rendimiento laboral de los docentes en la Institución Educativa Simón Bolívar Cusco, 2015*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco . Cusco : Escuela de Posgrado . Obtenido de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/3110>
- Diaz, E. E., & Merino, T. d. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 - Trujillo. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 180-207. Obtenido de <Http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles>
- Fischman, D. (2000). *El camino del lider*. Lima: Fondo Editorial UPC.
- Flores, P. R. (2018). *Clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de Macusani -2016*. Universidad Nacional del Altiplano . Puno : Escuela de Posgrado . Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7982>
- Gonzales, C. A. (2013). *El clima institucional en la institución educativa secundaria José Antonio Encinas de Puno – 2018*. Universidad Nacional del Altiplano . Puno: Facultad Ciencias de la Educación . Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10053>
- González, J. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, XXIV(47), 90-114. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5249212>
- Hernández, K. F., & Cenicerros, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa*, 18(78), 171-192. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171&lang=es



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Motodología de la Investigación* . México : Mc Graw Hill.
- Ley General de Educación, 28044 (La Comisión Permanente del Congreso de la República 17 de julio de 2003). Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Marchesi, Á. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Madrid : Alianza Editorial .
- MINEDU. (2010). *Ética, democracia y gobernabilidad desde la convivencia escolar*. Lima: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4501>
- MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educacion . Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU. (2017). *Participación y clima institucional*. Lima: Ministerio de Educación . Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5922>
- MINEDU. (27 de agosto de 2019). <http://repositorio.minedu.gob.pe/discover>. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/discover>: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6258>
- Muelas, Á. (2014). Competencias del profesorado de educación secundaria obligatoria y bachillerato. construyendo desde las estrategias de aprendizaje. *INFAD Revista de Psicología*, 4(1), 375-380. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851787042>
- Muñoz, M. T., Lucero, B. A., Cornejo, C. A., Muñoz, P. A., & Araya, N. E. (2014). Convivencia y clima escolar en una comunidad educativa inclusiva de la Provincia de Talca, Chile. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16-32. Obtenido de <http://redie.uabc.mx/vol16no2/contenido-munozluceroetal.html>
- Noberto, L. A., Anaya, C., Paragua, M., Paragua, C. A., & Paragua, M. G. (2018). Manual auto instructivo y desempeño docente pre-profesional de estudiantes de matemática y física de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. *COMUNI@CIÓN*, 9(2), 120-128. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n2/a05v9n2.pdf>
- Obregón, S. (2017). *Clima laboral y percepción de la gestión educativa de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2016*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco . Cusco : Escuela de Posgrado . Obtenido de



- <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/2875>
- Pacheco, M. G., Albán, A. E., & García, Y. M. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: caso de la universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Ramos, L. C., Gómez, M. G., & García, N. J. (2015). Construcción de una plataforma tecnológica para mejorar la comunicación entre actores educativos. *Educación*, 69-89. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/4048>
- Rivas, L. H. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Lima : Unidad de Posgrado . Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8215>
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porras*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Lima: Unidad de Posgrado . Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2405>
- Salazar, C. H. (2018). *Clima laboral y desempeño de los docentes de una institución preuniversitaria*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos . Lima: Unidad de Posgrado . Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/8272>
- Torres, m., & Lajo, R. (2011). Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima. *REVISTA IIPSI*, 14(1), 79-93. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/946/572.%20Relaciones%20entre%20c3%a9tica%20profesional%20y%20desempe%3%b1o%20laboral%20en%20profesores%20de%20un%20distrito%20del%20Cono%20Norte%20de%20Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valencia, M. (2016). *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*. Universidad Nacional del Altiplano . Puno : Escuela de Posgrado . Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6319>



ANEXOS



ANEXO N° 1: CUESTIONARIOS

SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

(Valencia 2016)

Nivel educativo en que trabaja:	Edad	Sexo	Años de servicio	Fecha de encuesta
a) Educación secundaria: ()		Masculino ()		
		Femenino ()	Condición laboral	
			Nombrado: ()	Contratado: ()

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
----------	------------------	-----------------	------------

PRIMERA PARTE: CLIMA INSTITUCIONAL

Dimensión / ítems		1	2	3	4
Dimensión: Estructura organizacional					
1	Considero que las normas de mi institución son necesarias para mantener la disciplina y respeto.				
2	Las diversas actividades son planificadas en reuniones con previo acuerdo de los participantes.				
3	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.				
4	Las decisiones que tomamos en la institución son oportunas.				
5	Los directivos nos reúnen para que opinemos sobre la marcha de nuestra institución.				
6	Mis opiniones en las diferentes reuniones son respetadas y consideradas para la solución de problemas.				
7	Los acuerdos se toman en función de la decisión de la mayoría.				
Dimensión: Comunicación					
8	El nivel de comunicación, es coherente, oportuno y asertivo entre los miembros de la institución.				
9	Cuál es el nivel de comunicación, respeto a la fluidez de la información de la institución educativa.				
10	Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa.				
11	Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa.				
12	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas de la institución educativa.				
13	Las carencias, necesidades y oportunidades se comunican a los miembros de la institución.				
14	Se comunica permanentemente las acciones efectuadas a la dirección de la institución.				
Dimensión: Motivación					
15	Cómo calificaría el grado de satisfacción laboral existente en la institución educativa.				



16	Cómo evaluaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa.				
17	Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora.				
18	Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa.				
19	En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución educativa.				
20	La institución educativa me brinda capacitación para mi mejor desempeño docente.				

Gracias por su colaboración



ANEXO N° 2: CUESTIONARIOS

SOBRE: DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Nunca	2. Algunas veces	3. Casi siempre	4. Siempre
----------	------------------	-----------------	------------

Dimensión / ítems		1	2	3	4
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				
3	Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				
4	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
5	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
6	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
7	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
8	Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
9	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
10	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y les motivo a aprender.				
Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
11	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.				
12	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				



1 3	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
1 4	Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
1 5	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.				
Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
1 6	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.				
1 7	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
1 8	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.				
1 9	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
2 0	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Adaptación Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2017)

Gracias por su colaboración



ANEXO N° 3

Tabulación de datos de la Institución Educativa Inmaculada Concepción

var1	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
var2	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var3	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
var4	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
var5	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
var6	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var7	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
var8	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var9	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var10	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var11	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var12	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var13	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var14	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
var15	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
var16	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var17	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre
var18	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
var19	Casi siempre	Siempre	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
var20	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre
V1	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre
V2	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
V3	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre
V4	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre
V5	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre
V6	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre
V7	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi siempre
V8	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre
V9	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
V10	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre
V11	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
V12	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre
V13	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
V14	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre	Casi siempre



V15	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces
V16	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
V17	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre
V18	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Algunas veces
V19	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
V20	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre

Fuente: Paquete estadístico SPSS



ANEXO N° 4

Tabulación de datos de la Institución Educativa Mateo Pumacahua

var1	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
var2	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
var3	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Algunas veces
var4	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
var5	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces
var6	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca
var7	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca
var8	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces
var9	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Algunas veces	Algunas veces
var10	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre
var11	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
var12	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces
var13	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre
var14	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Algunas veces
var15	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre
var16	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Algunas veces
var17	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre
var18	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces
var19	Siempre	Siempre	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre
var20	Casi siempre	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces
V1	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
V2	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Siempre
V3	Algunas veces	Siempre	Siempre	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Siempre	Algunas veces	Siempre
V4	Nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre
V5	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	5	Nunca	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
V6	Algunas veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre
V7	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Siempre
V8	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
V9	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Nunca	Algunas veces	Siempre	Siempre
V10	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Casi siempre
V11	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Siempre
V12	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre
V13	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
V14	Siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre



V15	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre	Algunas veces	Nunca	Algunas veces
V16	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Algunas veces	Nunca	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces	Casi siempre
V17	Siempre	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
V18	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Algunas veces	Nunca	Algunas veces
V19	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Siempre	Siempre	Siempre
V20	Nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Casi siempre	Siempre

Fuente: Paquete estadístico SPSS



ANEXO N° 5

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANCHIS
CEBA "INMACULADA CONCEPCIÓN" SICUANI

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE:

Director de la Institución Educativa CEBA "Inmaculada Concepción" de la Ciudad de Sicuani.

Hace constar que el Sr CALLE SALCEDO Victor, identificado con DNI 09547513, estudiante de la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa de la Universidad Nacional de Altiplano – Puno, Realizo las actividades de encuesta a los Docentes de la institución, con la finalidad de concretar el proyecto de tesis denominado " RELACION ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE SICUANI 2019" cumpliéndose satisfactoriamente dicha encuesta con la participación del total de Docentes.

Se le otorga la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que viera por conveniente.

Sicuani 10 Noviembre del 2019

[Signature]
Prof. Anabela Queva Cardoña
SUB-DIRECTOR

Av. Centenario N° 326 Sicuani – Canchis – Cusco.

ANEXO N° 6



PERÚ

MINISTERIO DE
EDUCACION

DRE CUSCO

UGEL
CANCHIS

CEBA "MATEO
PUMACAHUA"



CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE:

Director de la Institución Educativa CEBA "Mateo Pumacahua" de la Ciudad de Sicuani:

Hace constar que el Sr **CALLE SALCEDO, Víctor** identificado con DNI 09547513 estudiante de la Segunda especialidad en **Educación Básica Alternativa** de la Universidad Nacional del Altiplano, Realizo las actividades de encuestas a los Docentes de la Institución, con la finalidad de concretar el Proyecto de Tesis denominado "**RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DEL DISTRITO DE SICUANI 2019**" cumpliéndose satisfactoriamente dicha encuesta.

Se le otorga la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que viere por conveniente

Sicuani, 06 de Noviembre del 2019

