

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32411 PAMPAS DE FLORES -2019”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: LIDA LAGUNA ROSALES

ASESOR: Mg. JOEL CIPRIANO TARAZONA BARDALES

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Sonia, mi madre; por ser la energía que me permite seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, Universidad Nacional “Hermilio Valdizán Medrano”, institución quien me acogió y me permitió adquirir conocimientos y experiencias significativas que me servirá en mi formación profesional.

A los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación, por brindarme sus saberes y experiencias.

A mi asesor el Mg. Joel Cipriano Tarazona Bardales, por brindarme su apoyo en la consolidación de mi trabajo de investigación.

Al profesor del curso Dr. Manuel Blanco Aliaga, por incentivarnos en el campo de la investigación y guiarnos en el mismo.

A mi colega y compañero Jacinto Vargas Ramos, por su apoyo incondicional en la concretización de mi trabajo de investigación.

A la Institución Educativa Integrada N° 32411 Pampas de Flores, al director y a la plana docente, por permitirme aplicar los instrumentos planificados en el trabajo de investigación.

La autora.

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Integrada de N° 32411 Pampas de Flores. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 14 docentes. El tipo de estudio es correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Laguna (2019) por validación de menor variabilidad, con pilotaje de tres pruebas, con cinco muestras para cada pilotaje; es decir quince muestras en total. Para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Laguna (2019), por validación de menor variabilidad, con pilotaje de tres pruebas, con cinco muestras para cada pilotaje; es decir quince muestras en total. Se encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada de N° 32411 Pampas de Flores.

Palabra clave: Clima institucional, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the study was to establish the relationship between the institutional climate and teaching performance in the Integrated Educational Institution of N° 32411 Pampas de Flores. The available type sample was made up of 14 teachers. The type of study is correlational and the descriptive design correlational. The Institutional climate instrument developed by Martín (1999) and adapted by Laguna (2019) was applied for validation of less variability, with three tests piloting, with five samples for each pilot; that is fifteen samples in total. For the teaching performance, the test elaborated by Valdés (2004) and adapted by Laguna (2019) was applied, for validation of less variability, with three tests piloting, with five samples for each piloting; that is fifteen samples in total. The average correlation was found between the institutional climate and teacher performance, and there was also a medium correlation in all dimensions of the institutional climate with the teaching performance. The study concludes that there is a positive correlation between the institutional climate and teaching performance in the Integrated Educational Institution of N° 32411 Pampas de Flores.

Keyword: Institutional climate, teaching performance.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Introducción	viii
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Fundamentación del problema de investigación	1
1.2 Justificación	3
1.3 Importancia y propósito	4
1.4 Limitaciones	5
1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos	6
1.6 Formulación de objetivos generales y específicos	6
1.7 Formulación de hipótesis generales y específicos	7
1.8 Variables	7
1.9 Operacionalización de variables	7
1.10 Definición de términos operacionales	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes	13
2.2 Bases teóricas	17
2.3 Bases conceptuales	42
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	
3.1 Ámbito	46
3.2 Población	46
3.3 Muestra	46
3.4 Nivel y tipo de estudio	47
3.5 Diseño de investigación	48
3.6 Técnicas e instrumentos	49
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	49
3.8 Procedimiento	50
3.9 Tabulación	51
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 Análisis descriptivo	52
4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	81

4.3 Discusión de resultados	94
4.4 Aporte de la investigación	98
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	102
Matriz de consistencia	103
Consentimiento informado	104
Instrumentos	105
Validación del (de los) instrumento (s) por jueces	109
NOTA BIOGRÁFICA	110

INTRODUCCIÓN

El clima institucional es de gran importancia para todo tipo de organizaciones y trabajadores. No se exige de ello a las instituciones educativas que son el lugar en donde se realizan actividades de enseñanza-aprendizaje y en la cual se requiere brindar una mejor y mayor calidad educativa. Así el clima institucional será influyente en el desempeño del docente por cuanto en ella se llevan a cabo relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa y otros agentes que crearan un determinado clima el cual si es positivo favorecerá al buen desempeño y caso contrario se convertirá en un factor negativo.

Estas principales razones fundamentan la necesidad de tratar el tema de clima institucional y desempeño docente, mediante la investigación titulada: **“Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019”**, diseñado a base de lecturas reflexivas seleccionadas con alto índice de reflexión personal e interpersonal; lo cual permite el establecimiento de un adecuado sistema de valores, consecuentemente, la formación integral del educando y el mejoramiento de la calidad de la educación.

Clima Institucional o Clima Laboral se puede definir como: La percepción que tiene los trabajadores, profesionales o colaboradores de una organización de cualquier tipo, dentro de ellas las educativas, acerca de sus características, procedimientos, valores, conductas, ambiente físico, interrelación de personas y otras características, que de una u otra forma influye en el comportamiento de cada persona que labora en dicha organización.

El clima institucional permitirá la ejecución de la planeación de la escuela y la toma de decisiones conjuntas en un ambiente de cordialidad, compromiso, motivación e involucramiento.

Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas donde todos los miembros trabajen en equipo por un fin común, contando con un clima armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

Por ello, mi trabajo de investigación, me permitió demostrar la correlación existente entre clima institucional y desempeño docente, con el

tipo de investigación correlacional, mediante el instrumento de test valorado y por otro lado me permitirá obtener el título de maestra en educación.

Para mejor organización mi trabajo está dividido en las siguientes partes:

Capítulo I: Descripción del problema de investigación: Fundamentación del problema, justificación, importancia, limitaciones, formulación del problema, objetivos e hipótesis, variables, operacionalización de variables y definición de términos operacionales.

Capítulo II: Marco teórico: Antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

Capítulo III: Metodología: Ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimiento y tabulación.

Capítulo IV: Metodología de la investigación: Métodos y técnicas, tipo y nivel de investigación, diseño, población y muestra de estudio e instrumento de investigación.

Capítulo V: Resultados y discusión: Análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados y aporte de la investigación.

CAPÍTULO I

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

En el ambiente escolar suceden relaciones e interrelaciones para el desarrollo de las diferentes actividades y para el cumplimiento de las normas y decretos que emana el Ministerio de Educación. El involucramiento, la participación en las actividades de carácter institucional y la satisfacción en el cargo que desempeña permiten ver los cambios en la conducta de los docentes y en la estructura de la institución educativa en la cual se encuentran, docentes que no tienen actitud de cambio y continúan con sus antiguos paradigmas, por otro lado existen docentes dinámicos dispuestos al cambio a la actualización permanente de sus conocimientos, de las cuales surgen las autocríticas debido a la poca apertura al diálogo, a los cambios, surge el recelo profesional, el mantenimiento o posición de su liderazgo en cuanto a su calidad como profesional docente, frente a los demás. Por lo que las relaciones humanas se rompen, generándose un clima negativo.

Las instituciones educativas en estudio están conformadas por grupos de personas en la cual se producen interacción de relaciones variadas y específicas llamada clima institucional estas constituyen un factor fundamental a tener en cuenta para poder lograr un rendimiento eficaz, encontrando que las relaciones humanas no son cuidadas y se rompen, que lejos de ayudar, decaen la imagen de la institución no permitiendo su crecimiento, por otro lado el liderazgo no es asumida de manera adecuada, la discrepancia por el trabajo ya sea normativo o en el estilo de gestión genera la disconformidad de algunos docentes que no aceptan la dinámica de la dirección, faltándole promover la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa, los docentes no reciben los cursos de actualizaciones, no hay talleres creando un ambiente inadecuado no óptimo para el desarrollo que estarían perjudicando a los niños y todos los entes involucrados en el proceso educativo. Con el

presente trabajo se quiere aportar nuevos conocimientos de esta relación en dichas instituciones que permitan facilitar las relaciones interpersonales en las diferentes acciones laborales que realizan los docentes y a los directivos establecer propuestas que propicien un clima favorable a nivel institucional.

Encontramos en Brunet (1987) que la teoría de la Gestalt sostiene que el clima institucional, es determinante en el comportamiento de las personas en su trabajo, en consecuencia, esta situación influye en el desempeño de los docentes, en cada escuela generando un comportamiento particular como producto de las percepciones que se observan de todo cuanto ocurre en sus instituciones y por lo tanto condicionan los niveles de motivación y rendimiento profesional. El clima condiciona el comportamiento del individuo debido a ello cada institución educativa presenta diversas situaciones que la caracterizan y a su vez la diferencian donde la mayor incidencia está en las relaciones internas que se producen entre los integrantes de la institución, elemento importante que va a crear un determinado clima. Así el clima institucional influye positivamente en diversos aspectos de desempeño docente como el no presentar problemas en la elaboración y ejecución de las tareas planificadas las cuales realizarían con sumo agrado y satisfacción, pero si influye negativamente tanto los docentes como los directivos pueden ser conflictivos e inconsecuentes con la misión y visión educativa y su desempeño se encontraría afectado.

Un buen clima institucional se convierte en un factor motivante para el docente y por ende para su buen desempeño docente.

Por todo lo anteriormente indicado, se ha considerado que es muy importante, realizar un análisis, de la relación entre la variable clima institucional en especial de sus dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación; y la variable desempeño docente en cuanto a las dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales en la Institución Educativa Integrada N° 32411 del Centro Poblado de Pampas de Flores, lo que permitirá identificar las áreas de oportunidad para establecer estrategias

que conlleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa a través de un buen desempeño docente.

1.2 Justificación

En nuestro país, en los últimos años se ha investigado el tema de calidad educativa básicamente en el factor de clima institucional y su relación con el desempeño laboral, mediante la opinión expresada por los docentes a través de encuestas de satisfacción; cada una de ellas con características específicas; sin embargo, es necesario tener en consideración que el desempeño docente es un análisis que puede depender de otros tipos de influencia tales como, ética profesional, experiencia, nivel socioeconómico y los cambios de política educativa.

Es usual que las instituciones que existen en los diversos sectores cumplan su rol primario; en el caso de las instituciones educativas, es primordial formar a los estudiantes de manera adecuada para que realicen posteriormente un desempeño eficiente en el rol que les toque realizar; por ello se considera necesario efectuar estudios o trabajos de investigación relacionados con dos conceptos importantes: el clima institucional y el desempeño docente y en cada una de ellas analizar las dimensiones más importantes que las conforman, buscado determinar el grado de interrelación entre los dos mencionados conceptos y entre sus respectivas partes o dimensiones con la finalidad de determinar cómo puede influir el clima institucional en el desempeño docente.

Asimismo, para que la institución educativa se desarrolle, es necesario conocer los ambientes de trabajo que se generan en las diversas estructuras que conforman el quehacer escolar a través de procesos de evaluación que impacten en la efectividad del desarrollo armónico de la institución.

Es decir que se debe tratar de determinar en qué medida, el desempeño docente que se realiza en un determinado clima organizacional o institucional, puede explicar los resultados educativos que se obtienen y si dicho desempeño es un factor importante para la mejora educativa de la organización.

Al respecto, Menarguez (2004:204) menciona que “si no hay un buen clima Institucional, no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas”.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis, de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente que identifique las áreas de oportunidad para que, en una futura oportunidad, se pueda establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa a través de un buen desempeño docente.

Por otro lado, Martin (2000: p: 104) nos dice que: “El clima o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio.

Desde una perspectiva de organizaciones vivas que actúan reflexivamente, analizan el contexto y los procesos, esto es, organizaciones que aprenden, el clima de trabajo adquiere una dimensión de gran relevancia por su repercusión inmediata, tanto en los procesos como en los resultados, lo cual incide directamente en la calidad del propio sistema”.

El presente trabajo de investigación busca establecer la relación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores, distrito de Miraflores, provincia de Huamalíes, departamento de Huánuco.

1.3 Importancia

En el mundo contemporáneo el tema de calidad en desempeño laboral ha adquirido considerable importancia más en cuanto se relacione a educación. Muchas teorías pedagógicas y sociológicas coinciden en señalar que las actitudes sociales y políticas son aprendidas desde muy temprana edad. Sabemos, también, que estos aprendizajes se realizan en los entornos próximos en los que, el ser humano, despliegan sus actividades, esto es: en la familia, la institución educativa, el grupo de sus pares y en su relación con los medios de comunicación. Para

este análisis, nosotros nos ubicamos en uno de esos espacios (centro de trabajo). Se señala también que el contexto institucional en el que actúan cotidianamente los docentes, tiene la virtud de permitir o restringir posibilidades de uno u otro modelo de desenvolvimiento en el trabajo. Creemos que este lugar da elementos cognitivos, afectivos y éticos para el desempeño docente, lo que, a su vez, marca, a nivel individual, las potencialidades del desarrollo personal de cada uno. En los últimos años "la medida de satisfacción ha demostrado ser un instrumento útil para evaluar el desempeño docente, por que proporciona información sobre la calidad de clima institucional que perciben los docentes. Utilizado correctamente puede ser un buen instrumento para verificar y modular el adecuado clima institucional para el mejor desarrollo laboral del docente con autoestima eficiente.

Desde el punto de vista pedagógico, tiene importancia porque los resultados que se obtengan, serán muy útiles para ser aplicados por los docentes y también será útil para la plana directiva que puede tomar decisiones muy importantes para el futuro del centro educativo que permita potenciar todo lo bueno que se determine y solucionar los problemas que se puedan encontrar.

1.4 Limitaciones

- ❖ Poca experiencia en el campo de la investigación, pero no es determinante en la ejecución del estudio ya que se puede superar con la adecuada orientación del asesor.
- ❖ Escasos recursos económicos de los investigadores, como todo estudiante dependen de un puesto laboral.
- ❖ Dificultad para administrar los instrumentos de recolección de datos, en la institución educativa, debido a la predisposición de algunos docentes.
- ❖ De residencia, ya que tenemos que viajar constantemente para sustentar nuestros estudios.

1.5 Formulación del problema de investigación

1.5.1 Problema general:

¿En qué medida está correlacionado el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019?

1.5.2 Problemas Específicos

- a) ¿En qué medida está correlacionado la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019?
- b) ¿En qué medida está correlacionado la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019?
- c) ¿En qué medida está correlacionado la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019?
- d) ¿En qué medida está correlacionado la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019?

1.6 Formulación de objetivos

1.6.1 Objetivo General

Determinar que existe una correlación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.

1.6.2 Objetivos Específicos

- a) Determinar que existe una correlación entre comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.
- b) Determinar que existe una correlación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.
- c) Determinar que existe una correlación entre confianza y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.

d) Determinar que existe una correlación entre participación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.

1.7 Formulación de hipótesis

Hipótesis General

Existe una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.

Hipótesis Específicas

- a) Existe una correlación entre comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.
- b) Existe una correlación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.
- c) Existe una correlación entre confianza y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.
- d) Existe una correlación entre participación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.

1.8 Variables

Variable 1: Clima Institucional

Variable 2: Desempeño Docente

1.9 Operacionalización de variables

Variable 1: Clima institucional

Las dimensiones de clima institucional son:

- ❖ Comunicación
- ❖ Motivación
- ❖ Confianza
- ❖ Participación

Indicadores:

- ❖ ¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?

- ❖ ¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?
- ❖ ¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?
- ❖ ¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?
- ❖ ¿En qué medida se brinda la información en la institución?
- ❖ ¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?
- ❖ ¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?
- ❖ ¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?
- ❖ ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en la institución?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?
- ❖ ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?
- ❖ ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?
- ❖ ¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?
- ❖ ¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?
- ❖ ¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?
- ❖ ¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?
- ❖ ¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?
- ❖ ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?
- ❖ ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?

Variable 2: Desempeño docente

Las dimensiones de desempeño docente son:

- ❖ Capacidades pedagógicas
- ❖ Emocionalidad

- ❖ Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
- ❖ Relaciones interpersonales

Indicadores:

- ❖ ¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?
- ❖ ¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento acerca de técnicas de enseñanza?
- ❖ ¿Utiliza estrategias didácticas propias de su especialidad?
- ❖ ¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento sobre las estrategias pedagógicas?
- ❖ ¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento sobre diversos instrumentos de evaluación?
- ❖ ¿En qué medida genera en los alumnos interés por realizar su propio aprendizaje?
- ❖ ¿En qué medida cuenta con disponibilidad para resolver consultas de sus estudiantes fuera de hora de clases?
- ❖ ¿En qué medida realiza trabajos de investigación?
- ❖ ¿En qué manera cumple con el horario de clases?
- ❖ ¿Considera que con su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la institución?
- ❖ ¿En qué medida muestra interés en su función académica?
- ❖ Como docente ¿En qué medida cuenta con documentos técnico pedagógicos?
- ❖ ¿Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes?
- ❖ ¿En qué medida utiliza estrategias metodológicas?
- ❖ ¿En qué medida utiliza organizadores para representar el conocimiento adquirido?
- ❖ ¿En qué medida muestra respeto a la idea de los estudiantes?
- ❖ ¿En qué medida propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de alumnos de su responsabilidad?
- ❖ ¿En qué medida propone actividades que le permite desarrollar habilidades como: analizar, ¿sintetizar?

- ❖ ¿En qué medida las exposiciones de sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?

1.10 Definición de términos operacionales

Clima institucional

Según Alves (2000): El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124). El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización. Asimismo, Dessler (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 83). 11

Según Martin (2000) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103). Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

También comprende a la dirección, al personal administrativo, asociación de padres de familia y a los mismos estudiantes.

Desempeño docente

Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen

desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Según Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Comunidad educativa

El concepto "comunidad" contiene la nota esencial de "común" -es decir, algo que une a un grupo de personas-. Tal vez, el elemento más significativo de unión en una organización social sean las metas, de tal manera que, para llegar a su logro, los miembros de la organización planifican un método, se distribuyen papeles y prevén la temporalización y los recursos necesarios -entre otras tareas-. En resumen, quienes participan en una comunidad comparten patrones de actividad en torno a unos fines. Pero, además, existe un sentido de pertenencia o de conciencia de grupo, y éste es un rasgo tan significativo que podría ser lo más definitorio de una comunidad. Si aplicamos este concepto al universo de la educación, nos encontramos con que la sociedad global, a través de sus órganos políticos de representación, fija una serie de finalidades en el escenario de la educación formal y trata de implicar a todas las partes interesadas en el logro de estas metas. A continuación, en el desarrollo legislativo se van especificando los canales de participación de los diferentes sectores implicados (familias, profesorado, alumnado, etc.), tanto a nivel central como intermedio -regional y local- y de centro escolar. También se concretan las funciones que se asignan a cada uno de ellos y los recursos con que cuentan. En definitiva, lo que se hace es regular el funcionamiento de la comunidad educativa, o conjunto de personas y grupos sociales que, por medio de la acción educativa, persiguen metas relacionadas con el desarrollo individual y

cultural. Se podría, así, entender la comunidad educativa como un sistema abierto que se nutre de algunos elementos de un sistema más amplio -social, político, cultural, ideológico, económico- y de sus interacciones. A su vez, la comunidad estaría compuesta por un conjunto de subsistemas que se relacionan, interactúan y tienen objetivos comunes. Desde la perspectiva de Bronfenbrenner (1987), la familia y la escuela serían microsistemas en los que los educandos se desarrollan, mientras que la comunidad educativa sería el mesosistema en el que se interrelacionan ambos microsistemas. El conocimiento de estas interacciones resulta básico para comprender los patrones de actividad, los roles y, en general, el desarrollo de los educandos. 127 Con una segunda nota se desea destacar el hecho de que la comunidad educativa que se articula en el ámbito del centro escolar no puede quedar restringida únicamente a padres y madres, profesionales, alumnado y representantes políticos, sino que existen otros agentes educativos y organizaciones sociales en los contextos de desarrollo de los educandos, cuyos esfuerzos pueden converger en un proyecto educativo conjunto. Nos referimos, por ejemplo, a multitud de programas y centros de educación no formal, de extensión cultural, fundaciones privadas, movimientos de voluntariado, organizaciones no gubernamentales, etc.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 A nivel mundial

a) Caligiore, I. y Díaz, A. (2003) en su tesis: “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA”. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo.

Conclusiones: Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones. Relaciones con la Investigación: Es un trabajo de Investigación muy similar a la presente pues analiza la relación entre las mismas variables (clima organizacional y desempeño docente), con la particularidad que está referida a tres Escuelas (Enfermería Nutrición y Medicina) de la Facultad de Medicina de una Universidad en Venezuela.

b) Campos, C. (2013) formula su tesis: “Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios”. La autora de la tesis, señala que la metodología utilizada es explicativa, descriptiva, transversal y de análisis multivariante,

Conclusiones: Evaluando la fuerza de las correlaciones anteriores, se concluyó que la variable latente clima organizacional presentó niveles aceptables de intercorrelación con la variable desempeño del liderazgo académico. Con base en el análisis realizado se pudo concluir que: el modelo empírico en el cual la percepción que tienen los docentes del grado de calidad del clima organizacional y la percepción del nivel de desempeño del liderazgo académico como predictores, en primer nivel de la autopercepción del grado de satisfacción laboral; y en un segundo nivel, de la autopercepción del nivel del desempeño laboral de los docentes de pregrado del sistema educativo de la IASD de la DIA no tuvo una bondad de ajuste

aceptable con el modelo teórico. El modelo principal no mostró índices suficientes de bondad de ajuste aceptable, indicando con ello que no fue adecuado para explicar las relaciones entre las diferentes variables latentes del estudio con la muestra de docentes de pregrado.

Relación con la investigación: Esta investigación es importante porque permite analizar aspectos relacionados al desempeño laboral y clima organizacional en Entidades.

- c) Lagunillas, M. (2006) formula su tesis: "Desempeño laboral docente y clima organizacional en la educación inicial del Municipio". Los resultados, indican que existe, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos.

Las conclusiones fueron que: Se evidencia que los docentes no se esmeran en la atención prestada a los niños, no hay una efectividad y eficacia en el aprendizaje del alumnado ante las nuevas demandas que establece la educación. Se pudo determinar que el desempeño laboral del docente se refleja en forma ineficiente, en ocasiones los docentes pueden tomar una actitud negativa ante las diversas situaciones que se presentan en el entorno educativo, se pudieron identificar algunos elementos que intervienen y desvirtúan el clima de la institución como la falta de responsabilidad con que se asume la labor, la falta de cooperación entre compañeros, demostrando que no hay objetivos comunes, sino que cada quien trabaja aislado, sin tomar en consideración a los demás , en cuanto a la relación de una variable sobre la otra, se pudo determinar que existe una gran influencia entre ambas, en tanto se puede afirmar las distorsiones que se observa en el clima organizacional de las instituciones de Educación Inicial son debidas a un alto porcentaje a la falta de un buen desempeño docente, pues se observa gran indiferencia en la actitud de los directivos y docentes, quienes no se esmeran en realizar una labor eficiente.

2.1.2 A nivel nacional

a) Albañil, A. (2015) en su tesis: “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”. La presente investigación se basa en el paradigma positivista, habiéndose realizado un análisis de los datos basados en la metodología cuantitativa, haciendo uso del método de encuesta.

Conclusiones: De acuerdo a los resultados obtenidos y con el apoyo del marco teórico se ha podido llegar a concluir lo siguiente: La evaluación global del clima en opinión de los docentes encuestados va de regular a bueno en la institución, no obstante no es del todo satisfactorio, dado que los factores relevantes del clima laboral como el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo así como el reconocimiento que reciben los profesores por parte del equipo directivo que va de regular a bajo.

b) Mendoza, A. (2011) formula su tesis: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N° 9-Callao”. La investigación es de tipo descriptiva correlacional de corte transversal. Es una investigación no experimental porque no se manipulan las variables. No se hacen variar intencionalmente las variables. Es una investigación correlacional porque describe el clima institucional y su relación con el desempeño docente entre los miembros que integran la comunidad educativa. En la presente investigación no experimental se van a observar los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural, para después analizarlos. La investigación está constituida por conceptos, juicios y raciocinios que reflejan las competencias que poseen los docentes.

Conclusiones: Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que hay relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada entre clima institucional y desempeño

docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente. Existe relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que, a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño de los docentes.

- c) García (2006) en su tesis: “Influye el clima organizacional en el desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la Ugel 14 Oyón durante el año 2006”. La investigación es de tipo básica de diseño no experimental de corte transversal de prueba descriptiva correlacional.

Sus conclusiones fueron: Que el clima influye significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la Ugel 14 Oyón y que la correlación entre clima organizacional y desempeño docente arrojó un nivel bueno de correlación directa significativa alcanzando un 60.8%.

La correlación entre la comunicación y el desempeño docente arrojó un nivel mediano de correlación directa y muy significativa alcanzando el 42.2%.

2.1.3 A nivel local

- a) More, A. (2018) en su tesis: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL N° 08 – Cañete en el año 2011”.

Sus conclusiones fueron: se observa que el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL Cañete en el año 2017 es desfavorable en un 53,1 %.

También podemos evidenciar que, a la luz de los resultados obtenidos, el desempeño docente de las instituciones educativas del

nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL Cañete es deficiente en un 50%.

- b) Chávez, O. (2015) formula su tesis: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima año 2015”.

Llegando a las siguientes conclusiones: se ha demostrado que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima año 2015. Según la correlación de Rho de Spearman de 0,586 es moderada asociación de las variables. Además, según la prueba de independencia altamente significativa, se acepta la hipótesis: existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Argentina, Lima año 2015.

- c) Esteban, R. (2018) en su tesis: “Clima laboral y nivel de servicio en la facultad de ciencias de la educación – UNHEVAL 2017”.

Sus conclusiones fueron: se tiene entre clima laboral y nivel de servicio una correlación alta y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma que el clima laboral tiene una asociación significativa con el nivel de servicio brindado en la Facultad de Ciencias de la Educación.

2.2. Bases Teóricas

En este Capítulo presentaremos los diversos conceptos referidos a las Variables Clima Institucional como Desempeño Docente, cada uno con sus cuatro dimensiones que nos faciliten determinar el instrumento necesario para la obtención de datos que faciliten la investigación.

Variable 1: clima institucional

Definición de clima Institucional

El clima institucional, es llamado también clima laboral, clima ambiente laboral o ambiente organizacional. Como se puede ver, existe una variedad de nombres que le han dado diversos autores. El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. En el nivel individual se le conoce principalmente como

clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral.

Según Brunet, (2004) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

La primera de ellas es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento. Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Entonces existe el nivel de equilibrio donde la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste.

De otro lado, para Schneider y Hall, (1972). "El clima es un conjunto de percepciones globales sobre el ambiente de la organización que son sostenidas por los individuos", aquí ya se ve una pequeña diferencia, se habla de un nuevo concepto "la percepción global" de los integrantes de la organización.

Por su parte, Escat C. (2001) y Guillén, (2000): definen al "clima organizacional como aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo". Al igual que los anteriores autores, consideran que la percepción es un elemento clave para explicar los comportamientos de los miembros de la organización.

De la misma forma, Bustos, Miranda y Peralta, (2002) señalan que “El clima organizacional es el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales y determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción”. Los autores también señalan la importancia de la percepción del trabajo como causa fundamental para explicar las actitudes de los colaboradores de la empresa o institución.

Por último, para Rodríguez (2004), “el clima organizacional es la percepción de los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico, a las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que afectan el trabajo”. Estas percepciones tienen impacto sobre el comportamiento de los miembros de dicha institución.

Importancia del clima institucional

El clima institucional es muy importante porque permite una buena convivencia, favorece el logro de los objetivos educacionales centrados en el desarrollo de la persona.

Como lo manifiestan Guillén y Guil, (2000), el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir, si los integrantes de la empresa consideran que el clima organizacional es positivo o negativo y obedece a las percepciones de los mismos. Un buen clima organizacional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo, tales como: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación Bustos, (2002).

Por el contrario, el clima organizacional bajo genera en los empleados estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación Gibson, I. y Donnelly, (2001).

Palomino, M. y Rogger, A. (2001) señalan dos consecuencias importantes del clima organizacional positivo: (a) lograr una mayor productividad a largo plazo y (b) disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la organización de una manera significativa. Para Martínez de Velasco y Nosnik (2002), la importancia

de estudiar el clima organizacional de una institución varía en la medida en que influye en la motivación la satisfacción y, por lo tanto, en el desempeño de los empleados. También ayuda a conocer qué elementos pueden estar afectando un alza o una baja en la motivación y productividad.

Navarro, García, Santillán, Casiano y Bustamante (2007) afirman que el clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran.

El clima organizacional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad. Se ha hallado que el clima organizacional incide en distintos tipos de resultados de las escuelas, tales como el nivel de aprendizaje de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social, el abandono o los episodios de violencia escolar Creemers y Reezigt, (2003).

Según Fernández (2004), el clima organizacional es un tema importante en la agenda de las reformas educativas de segunda generación. Cuando el objetivo de la política es la transformación endógena de la organización escolar, el clima organizacional, junto con la gestión, constituyen potentes factores endógenos cuya modificación sólo puede ser realizada por la acción de los propios docentes de cada escuela.

En ese sentido, se puede señalar que el éxito de una organización depende fundamentalmente de la eficiencia sostenida de sus integrantes y esa eficiencia puede ser potenciada o disminuida en la medida en que el Clima Institucional sea positivo o negativo, ya que si es positivo originarán mayor productividad y mejor desempeño y si fuera negativo las consecuencias probablemente serán el desinterés, la baja producción y la disminución de la eficiencia. Esta característica del clima institucional y sus efectos son especialmente destacados en los centros educativos de cualquier nivel y afectan sensiblemente el desempeño docente de sus integrantes. Es muy importante otorgar al clima institucional positivo una característica de permanencia en el tiempo que asegure alcanzar objetivos de eficiencia a largo plazo.

Martin, M. (2000) en su artículo “Clima de Trabajo y Organizaciones que aprenden” realiza un análisis del clima institucional en organizaciones educativas, que incluye definiciones y tipos de clima de trabajo, así como factores que determina el clima laboral. Considera que en toda organización educativa que analiza reflexivamente el contexto y los procesos; el clima de trabajo adquiere una gran importancia por su repercusión inmediata en los procesos, resultados y finalmente en la calidad del centro educativo.

Ahora bien el clima de trabajo tiene una característica multidimensional y por lo tanto su tratamiento debe ser integral, pero no puede ser considerado como algo estático o rígido sino por el contrario es una entidad que puede mejorar, optimizar fundamentalmente a través de un trabajo en equipo para modernizarse, innovarse, superarse y alcanzar nuevos y mejores niveles de eficiencia, gracias a la interacción de planteamientos organizativos con la labor del elemento humano para lo cual toman importancia elementos como la comunicación, la confianza, la motivación y la participación, entre otros.

Finalmente, descendiendo a la realidad escolar, Martín, B. (1999, pág. 109-112) plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentada en Tagiuri y contemplando las siguientes dimensiones Martín Bris, señala un modelo de elaboración de un cuestionario que incluye numerosas variables, tales como:

- ❖ Comunicación
- ❖ Motivación:
- ❖ Confianza
- ❖ Participación

Dimensiones de la variable 1: clima institucional

a) Comunicación

La comunicación es un proceso de intercambio de información entre dos o más participantes con el fin de transmitir diversa información. Tal como se señala en las siguientes definiciones.

Chiavenato (2007, p.59) dice que la comunicación es

“El proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras

personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores". El autor reitera que comunicarse es trasladar a otras personas y recibir información de otras personas, posibilitando una interrelación entre ellas en diversos aspectos. Se debe entender, según J.Teixido (1999) que la comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, que comprende transacciones entre ellas, por consiguiente las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes.

Indudablemente, en un centro educativo, la comunicación se materializa en diversas actividades y situaciones que diariamente se presentan: la actuación del equipo directivo, el trabajo de los diversos estamentos del centro educativo, planeamiento y programación de actividades, participación en la toma de decisiones, trabajo en equipo.

Todas las actividades que se desarrollan en un centro educativo se basan en la relación interpersonal de sus miembros y, por tanto, en la comunicación. Por ello se considera a la comunicación como el soporte indispensable para la realización de las funciones básicas de la organización. Por estas razones es fundamental la participación y colaboración de todos sus integrantes, con la coordinación de sus actividades se pueden alcanzar los objetivos educativos que se han propuesto. Hay que tener en consideración que la única forma de alcanzar objetivos comunes es sumando esfuerzos individuales o grupales; para lo cual es indispensable comunicarnos con eficacia, fluidez y franqueza.

Por consiguiente, la buena comunicación tiene mucho que ver con el éxito en cuanto a funcionamiento organizacional, optimización del clima laboral y una mejora sustancial del desempeño docente en los Centros Educativos.

La mejora de la comunicación en los centros educativos, únicamente es posible a partir de una estrategia global de transparencia informativa que facilite la participación y la implicación de las personas en un clima de confianza mutua y de responsabilidad.

Teixidó, J. (1999), en su artículo "La comunicación en los centros educativos", señala que la comprensión de los procesos, las rutinas y los

hábitos de comunicación vigentes en los centros educativos exige, en un primer momento: la relación existente entre la comunicación y el comportamiento humano en las organizaciones y el propio concepto de comunicación organizativa, diferenciándolo de la comunicación didáctica. Estas precisiones llevarán a considerar postulados básicos de los que se parte en el estudio de la comunicación en los centros educativos, lo que permitirá establecer algunos rasgos distintivos.

Cualquier institución educativa que desee mejorar sensiblemente su organización y realizar o materializar procesos de desarrollo, debe utilizar la comunicación y el diálogo como elemento de fortalecimiento de la cohesión de su personal y medio para alcanzar metas colectivas importantes. Un correcto funcionamiento organizativo exige la delimitación de un conjunto de estructuras y procesos que faciliten la transmisión ágil y dinámica de información.

Para entender la importancia e influencia de los directivos y la comunicación en una organización, ésta se debe analizar desde dos puntos de vista: primero como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y segundo como herramienta de gestión. “Sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional” Robbins (2004, p. 313).

De hecho, hay que destacar lo delicado y complejo de una buena comunicación, dado que, como lo indica Robbins (2004), “Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados; esto quiere decir que, si no se han transmitido la información o las ideas, la comunicación no se ha llevado a cabo” (p. 315).

El mismo autor señala que los elementos fundamentales que determinen una comunicación eficiente son: la rapidez, el respeto, grado de aceptación, las dimensiones de la confianza, destacando que los equipos de alto desempeño se caracterizan por una alta confianza mutua entre sus miembros. Es decir, los miembros creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás (pág. 319- 320).

De igual manera para Chiavenato (2007) es esclarecedor destacar la comunicación efectiva entre los miembros de una organización pues ella

influye en el buen manejo de las relaciones humanas y en la connotación del clima laboral tanto que “la comunicación constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana” (p.65). Tal y como lo señalan los autores, destaca la importancia del nivel de confianza, en una buena comunicación dentro del comportamiento organizacional.

Considerando estos aportes, puede decirse que la dirección en una la institución educativa debería preocuparse porque el proceso de comunicación sea efectivo, permitiendo lograr coherencia y seguridad, establecer un clima laboral de confianza y de armonía que beneficia la tarea educativa.

Según Pari (2008) indica en su investigación “Un ambiente escolar ordenado, con una comunicación fluida, respetuosa, con énfasis en lo académico, un lenguaje caracterizado por altas expectativas de éxito en los estudiantes, contribuye a mejores logros académicos”. Es importante señalar que debe, darse una comunicación con una información significativa que permitirá la participación de los estudiantes. Sin la adecuada información no se producirá una buena comunicación y sobre todo la participación de los estudiantes.

Conforme a Robbins (2004): La tecnología de la información ha mejorado notablemente la habilidad de un gerente de monitorear el desempeño individual y en equipo y a su vez ha permitido que los empleados cuenten con información más completa para tomar decisiones rápidamente proporcionándoles más oportunidades para colaborar y compartir información. (p. 326).

Un Centro educativo debe ser flexible y dar respuesta a las necesidades sociales de cada momento debe ser comunicativo, vital, abierto, contando como una de sus características la comunicación fluida entre sus integrantes.

Cuando la comunicación es improvisada, sin fundamento, vacía de contenidos, sólo informal, crea desorden y un sentimiento de malestar en las personas. La buena comunicación, por lo tanto, exige organización y claridad.

Organización y comunicación se encuentran, estrechamente relacionadas en la mejora del funcionamiento institucional; el modelo organizativo debe ser coherente con el modelo comunicativo.

b) Confianza

La confianza es la seguridad que una persona tiene de otra persona como tal se debe considerar como una cualidad de los seres humanos. Al ser algo que se surge en forma consciente y voluntaria, supone de parte de la persona que busca conseguirla, un cierto trabajo y esfuerzo para lograrlo.

Siendo una emoción positiva, aun cuando cueste mucho obtenerla, se considera que vale la pena buscar alcanzarla.

La confianza en un individuo hace que esa persona consiga sus objetivos de una manera más sencilla, siempre dependiendo de sus experiencias, de su personalidad y del ambiente que la rodea. Por otro lado, la confianza mutua en los compañeros facilita la interacción entre ellos.

Desde ese punto de vista, se debe considerar a la confianza como una dimensión esencial para el trabajo en equipo; con ello se logra crear una cultura en una organización que puede ser educativa, basada en la confianza, con lo cual se facilita en algunos casos descubrir o potenciar, en las personas, sus valores y comportamientos que constituyen pilares básicos de cualquier organización que se considere exitosa y sostenible; también se conforman equipos con fuerte cohesión interna lo que finalmente permitirá contar con docentes que se involucren permanentemente en la problemática y en la búsqueda de alternativas de solución y mejora.

Según lo señala Palaci, F. y Peiro, J. (1995), "El ámbito de las relaciones entre el trabajador y su organización es, sin duda, muy complejo; debido, entre otros motivos, a que el trabajo no sólo implica cuestiones económicas o legales, sino a que cumple funciones sociales muy diversas e importantes, involucrando aspectos emocionales y afectivos de la persona, junto a los cognitivos y comportamentales".

La confianza organizacional; sin confianza las personas no podrían trabajar juntas, salvo en situaciones en que los procedimientos de

control fuesen extremos Lanschinger, Finegan y Shamian (2001). Irónicamente, en un tiempo en que la confianza es más necesaria para el éxito de las organizaciones, los cambios en las relaciones laborales han socavado esta confianza.

Rousseau y sus colaboradores Rousseau, Sitkin, Burt y Camerer (1998) definen la confianza como un estado psicológico que comprende la aceptación de la vulnerabilidad propia basándose en las expectativas positivas acerca de las intenciones y conductas de los demás.

Las relaciones entre la ruptura percibida del contrato psicológico y la confianza se entienden en el marco más amplio de las relaciones de intercambio social Blau, (1964).

Si el fundamento del intercambio social es la reciprocidad, es necesario confiar en el otro para ejercer la reciprocidad y a la vez demostrar que uno es digno de confianza. Así, cuando se percibe el incumplimiento de las promesas, este tiene efectos más allá de las conductas de los empleados, impactando negativamente sobre las creencias generales de estos respecto a cuán dignos de confianza son sus empleadores.

El estudio de Robinson (1996) comprobó empíricamente la mediación de la confianza en la organización en las relaciones entre la ruptura percibida del contrato y el rendimiento, la intención de abandono de la empresa y las conductas de ciudadanía organizacional. Ella encuentra que la confianza media totalmente la relación entre ruptura y rendimiento, así como entre ruptura y conductas de ciudadanía, pero su mediación sobre la relación con la intención de abandono es sólo parcial. La confianza organizacional ha ganado protagonismo como factor explicativo en las relaciones laborales, lo que se pone de manifiesto también por la abundancia de estudios teóricos y empíricos que han abordado recientemente la cuestión Martínez (2003).

c) Participación

Se sabe que participar es intervenir en un acto acción o actividad, partiendo de esa definición, se desarrolla enfoques teóricos y aportes que algunos autores han venido analizando respecto a la participación, sobretodo de la escuela pública; destacando que la participación constituye una dimensión de la variable clima, pero a su vez, una

consecuencia de la connotación del clima laboral que se vive en la institución educativa.

Según lo define Robbins (2004) “La participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (p. 287). El mismo autor propone que los empleados con un nivel alto de participación en el trabajo se identifican y desarrollan con mayor preocupación el tipo de trabajo que llevan a cabo. Así mismo indica que se ha encontrado que los altos niveles de participación en el trabajo se relacionan con bajo ausentismo, tasas de renuncia más bajas y un mayor compromiso de los empleados con su trabajo (p 287). La participación como una de las dimensiones fundamentales del clima laboral, es sin duda la base de cualquier sistema en general, en especial en sistemas u organizaciones educativas. Así lo expresa Bataller (2006): “concebir la educación y los procesos educativos, sin tener en cuenta la participación de todos los agentes implicados en este proceso, es partir de un anacronismo obsoleto que impide avanzar en la mejora cualitativa de la educación” (p. 27).

En ese sentido Martínez, J. (2011:23) aclara que “analizar los problemas de la partición del profesorado en el sistema educativo requiere profundizar en el análisis de las relaciones estructurales que enmarcan las posibilidades y los límites de la democracia, y comprender las diferentes prácticas culturales relacionadas con el ejercicio de la profesionalidad docente”.

Como proponen en sus conclusiones Molina, Montejo y Ferro (2004) en su estudio sobre clima institucional educativo, se hace necesario “elaborar un plan estratégico para el mejoramiento de la institución con la participación de todos los estamentos” (p.11). Con ello se refuerza la importancia de la participación en la gestión de la escuela.

Por todo lo señalado, se puede afirmar que la Participación es un valor importante en cualquier centro educativo que se materializa de un modo efectivo y con consecuencias diversas que, adecuadamente

canalizadas, pueden ser el punto de partida para alcanzar objetivos comunes de la organización

Como lo expresa Chiavenato (2007) “El desarrollo organizacional hace hincapié en una interacción intensa y democrática entre las personas y la organización a efecto de propiciar una administración participativa” (p 420).

La administración clásica se basaba en un paradigma: los gerentes pensaban, los supervisores hablaban y los empleados hacían, trabajaban o cumplían. En la administración moderna, eso ha cambiado, pues se valora al trabajador o al integrante de la organización; porque se ha llegado a determinar que los integrantes del equipo de trabajo incrementan su rendimiento cuando sienten que sus aportes son valorados y que su contribución apoya la consecución los objetivos; ello porque su motivación aumenta al igual que su nivel de compromiso e identificación con el equipo de trabajo y con la organización en sí; ello hace que el clima institucional mejore sensiblemente y el rendimiento general sea más eficiente. La Participación y el Trabajo en equipo El trabajo en equipo es el principio que ha direccionado los nuevos modelos de gestión participativa, esto permite para varios autores, estudiosos del desempeño organizacional, aprovechar al máximo todo el potencial que mueven las expectativas de los colaboradores en la institución.

Así, Robbins (2004) hace referencia al trabajo en equipo y su apoyo en la gestión al manifestar: “Pocas tendencias han tenido tanta influencia sobre la forma en que se trabaja en las organizaciones como el manejo de equipos de trabajo. Las empresas cada vez con mayor frecuencia estructuran el trabajo por medio de equipos, en lugar de hacerlo de manera individual.

d) Motivación

Se dice que la motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Es decir que es el resultado de la interacción de un individuo con una situación determinada. Es conveniente aclarar que la motivación no es

un rasgo personal, es algo más complejo; por ejemplo, su nivel varía tanto entre diversos individuos en una misma situación como dentro de los mismos individuos en momentos o situaciones diferentes.

Como sostiene Robbins (2004) “la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia” (p.341). El mismo autor señala que “Motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación” (p.339).

Por otra parte, como indica Chiavenato (2007), entre las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos, con el tiempo este van cambiando, sin embargo, el proceso que dinamiza la conducta es más o menos semejante en todas las personas (p.48). Existen diversas teorías respecto a la motivación, siendo las más importantes la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la Teoría X y Teoría Y de McGregor, la Teoría de los dos factores de Herzberg, y la Teoría de las tres necesidades de McClelland. Estas primeras teorías son importantes porque representan los cimientos a partir de los cuales se desarrollaron teorías contemporáneas sobre la motivación. Muchos gerentes y directivos todavía las utilizan. Maslow por ejemplo, apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas: las necesidades fisiológicas, de seguridad, las sociales, la estima, y la auto realización. Herzberg basa su teoría en el ambiente externo.

Para Herzberg, la motivación tiene como factores fundamentales los factores higiénicos. Se refiere a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo y los factores motivacionales que se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionados con éste los que producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. Quizás lo más complicado, pero a su vez lo más valioso es determinar cuál es la fuerza

más importante de motivación de cada individuo para alcanzar éxito u obtener logros en su trabajo, en su hogar y en la sociedad. Si las organizaciones logran determinar ello, contarán con un valioso instrumento para acoplar mejor a las personas con el puesto, para rediseñar funciones, labores o puestos y maximizar el potencial de motivación.

De acuerdo a los mismos autores, el concepto de motivación a nivel individual conduce al de clima organizacional, como lo expresa Chiavenato (2007) en el siguiente párrafo: “El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización (como en los casos de las huelgas o manifestaciones, etcétera)” (p.58).

El mismo autor refiere sobre la quinta teoría llamada de “La Contingencia” que surge a comienzos de la década de 1970, con los trabajos de Lawrence, Lorsch y Schein, quienes buscaban una aplicación de la teoría de sistemas a las organizaciones. Este es el enfoque del hombre complejo (p. 68).

Anteriormente, se ha considerado algunos aportes teóricos que relacionan a la satisfacción laboral con la satisfacción de las necesidades de tipo superior: logro, reconocimiento y auto-realización de los individuos en su trabajo, asociando fuertemente el reconocimiento a la satisfacción. Sin embargo, es necesario enfocar esta dimensión y definirla como un elemento importante e independiente dentro de la configuración del clima laboral educativo. De acuerdo con Chiavenato (2007); “Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño,

las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben” (p. 6). Deja claro que es el reconocimiento el que hace que las personas se sientan satisfechas y motivadas en el trabajo, lo que constituye un factor de fortalecimiento del clima laboral. Ahora bien, existe en todas las personas la necesidad de sentirse reconocida y de ser aprobada en su labor, en paralelo con un reconocimiento social, elevación del prestigio, reputación y orgullo personal lo que elevará sensiblemente su autoestima, la confianza en sí mismo y en su trabajo y generará en él un deseo de brindar su esfuerzo con más intensidad y eficacia. Si no existe un adecuado y justo reconocimiento, indudablemente va a afectar en forma negativa sobre la percepción de todos los colaboradores o integrantes de la organización respecto a su entorno laboral en mayor medida que en los directivos de la misma. En conclusión, se refuerzan la idea de brindar una mirada más completa en el desempeño, tanto de docentes como directivos y estudiantes, dentro de una institución educativa en donde las personas se conciben como un sistema individual complejo, compuesto de conocimientos, percepciones, valores, motivaciones y reconocimiento, tanto propio como de los miembros que le rodean en el entorno de la escuela.

Variable 2: Desempeño docente

Definición de desempeño docente

Al desempeño docente se le considera como el factor preponderante de la calidad educativa. Por eso el Ministerio de educación (2012) reconoce a la “docencia como un quehacer complejo, exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto”.

Dimensiones de la Variable 2: Desempeño Docente

a) Capacidad Pedagógica

La docencia es una actividad profesional altamente calificada y al mismo tiempo vocacional; la vocación entendida básicamente como compromiso moral con el bienestar y la felicidad de las nuevas generaciones. A diferencia de otras profesiones, trabaja con seres humanos en formación. La figura del docente es fundamental en la comentada y deseada mejora educativa. El docente es el responsable

principal de lo que acontece en el aula. Uno de sus retos pasa por convertirse en diseñador de ambientes adecuados de aprendizaje, así como en convencerse de la necesidad que tiene de aprender de otros y con otros a lo largo de toda su vida.

Las capacidades pedagógicas del profesor, en palabras de Zabalza (2003:39), se pueden definir como un “conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad”. En otras palabras, “esto es, lo que han de saber y saber hacer los profesores/as para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea”. Para desarrollar las capacidades mencionadas por Zabalza, es necesario que los docentes reflexionen y se comprometan en la estructuración de un cuerpo de conocimientos y técnicas para afrontar con eficacia y calidad el tratamiento de los problemas del aula.

La literatura da cuenta de la existencia de un sin número de listados de capacidades pedagógicas que debieran tener los docentes. Sobre este particular, en este estudio, se percibe que el concepto y las capacidades pedagógicas que propone Zabalza (2003) son un referente importante de considerar para realizar clases efectiva. Ellas son:

- ❖ Seleccionar, preparar y dominar los contenidos disciplinares.
- ❖ Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (Competencia comunicativa)
- ❖ Manejo de las nuevas tecnologías.
- ❖ Diseñar y dominar la metodología y organizar las actividades.
- ❖ Saber planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En los últimos años la investigación y publicaciones en educación han puesto especial énfasis en el concepto de competencia. Tanto el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) como el Espacio Iberoamericano del Conocimiento (EIC) proponen un cambio de paradigma desde la enseñanza basada en el conocimiento hacia el aprendizaje de competencias. En este nuevo contexto, el profesor se convierte en el impulsor del aprendizaje de las competencias y actitudes que los estudiantes deben adquirir y deja de ser un transmisor de conocimientos. Esto conlleva a la utilización de nuevas metodologías

docentes, con clases más dinámicas, con un uso frecuente de tecnologías de la información y comunicación, con un aumento de la interacción alumno profesor y con novedosos métodos de evaluación que requerirán esfuerzos por parte de la institución universitaria y en especial por parte del docente, ya que este se convierte en una de las figuras centrales. Ello justifica que hayan sido muchos los autores que han desarrollado las diferentes competencias que debería tener el profesor universitario como consecuencia de los cambios que está sufriendo la educación superior. En el contexto español, Zabalza (2009: 79) nos propone diez competencias como marco para concretar la identidad y el desarrollo profesional de los docentes:

- ❖ Planificar el proceso de enseñanza–aprendizaje
- ❖ Seleccionar y presentar contenidos disciplinares
- ❖ Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles
- ❖ Manejar didácticamente las notas de trabajo
- ❖ Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje
- ❖ Relacionarse constructivamente con los alumnos
- ❖ Asesorar a los alumnos y, en su caso, a los colegas
- ❖ Evaluar los aprendizajes (y los procesos para adquirirlos)
- ❖ Reflexionar e investigar sobre la enseñanza
- ❖ Coadyuvar en materia institucional

Según Gonzales (2002), en su trabajo “La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación” indica lo siguiente: La Educación Superior en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, lo que significa que la educación superior va más allá del simple objetivo de formar un buen profesional como sinónimo de aquel que posee los conocimientos y habilidades que le permiten desempeñarse con éxito en la profesión y se orienta a una concepción más amplia y humana del profesional.

Según el mismo autor “Ello implica que el proceso de formación profesional, que tiene lugar en las universidades, debe desplazar el

centro de atención de la adquisición de conocimientos y habilidades a la formación integral de la personalidad del estudiante.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI, en relación con la mejora de la calidad de la enseñanza en los centros universitarios y la necesidad de la capacitación del personal docente se plantea lo siguiente:

Las instituciones de educación superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaz de analizar los problemas, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar estas y asumir responsabilidades sociales.

Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse, sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas y, no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación permanente en los planes de estudio y los métodos de enseñanza y aprendizaje, y que aseguren condiciones profesionales y financieras apropiadas a los docentes a fin de garantizar la excelencia de la investigación y la enseñanza.

b) Emocionalidad

Se entiende a la emocionalidad, como la capacidad que tienen las personas de sentir emociones, o también se puede señalar como la capacidad fundamental de las personas para generar emociones, sentimientos. Ahora bien, y ¿qué se entiende por emoción?, se puede decir que es el cambio temporal o pasajero, frente a un estímulo, generalmente externo, por ejemplo, la interrelación con otras personas, y en el cual influyen entre otros factores, la personalidad, el carácter y las experiencias vividas anteriormente.

Para introducirse en el tema es conveniente hacer referencia a dos conceptos importantes, la autoestima y el auto concepto docente. Al

respecto, Sebastiani, V. (2012:1) nos menciona que: “Es importante reflexionar sobre dos aspectos a considerar en el sistema educativo: la autoestima y el autoconcepto de los docentes. Las personas con autoestima positiva y autoconcepto adecuado son capaces de llevar a cabo grandes empresas, no solo en el plano profesional, sino también en el familiar y social. El docente que los ha construido como suyo bajo determinadas situaciones, hará que la autoestima y el autoconcepto formen parte de su ser y quehacer profesional, proyectando en su labor educativa, y desde su personalidad, aspectos esenciales de una educación de calidad. Reconocer la importancia del mirarse a sí mismo le ayudará acompañar la construcción de sus estudiantes como personas de bien para la sociedad”. Esta reflexión permite ver la forma como se percibe y valora una persona, condiciona la interrelación con otras personas y desde luego tiene gran importancia en su rendimiento. Esto desde luego también sucede en el campo docente, donde la autoestima y el autoconcepto tienen mucha importancia en el rendimiento académico. La autoestima es básicamente la conciencia que tiene la persona de su propia valía, que facilita o permite la realización de sus metas u objetivos personales, es decir es un concepto básicamente afectivo. En cambio, el autoconcepto es el conocimiento que tiene una persona de sí mismo, es decir que es básicamente un concepto cognitivo. Desde luego ambos se conciben como componentes de la personalidad de las personas, aun cuando algunos autores los asumen como similares. La autoestima tiene una gran relevancia también en las relaciones con los demás y con el entorno. Las personas que se aprecian a sí mismas por sus cualidades y por su valía e importancia en cuanto seres humanos, tienen automáticamente la tendencia a responsabilizarse de sus propias acciones, asumir riesgos y ayudar a los demás sin tener miedo ni reparo en colaborar, participar y contribuir Voli (1998).

Al respecto, Branden (1994) citado en Helfer (2009), sostiene que la autoestima tiene implicancias tanto en la realización personal como en la adaptación social. Es importante tener presente que la autoestima se construye, se va formando desde diferentes aspectos propios de la

persona y su realidad interna y externa, aspectos que pasan por los niveles reflexivos y de discernimiento, generando el auto reconocimiento de sus virtudes, dones y talentos, así como sus propias limitaciones. Cabe señalar que la autoestima no está exceptuada de su vulnerabilidad, propia de su misma naturaleza. Para el docente es muy importante que sea consciente de cada una de sus acciones, conductas, expresiones, comentarios y de sus consecuencias, recordando siempre la importancia de su función educadora, ya que cada educador, proyecta y transmite la situación anímica en la que se encuentra a sus alumnos. Esto es importante porque ellos, de una u otra forma, lo ven como “modelo”. Es necesario que el docente en su labor educativa sea consciente que proyecta rasgos de su personalidad, en ella va el aprecio o reconocimiento de su autoestima, así como la negación de la misma. Ahora haremos referencia al autoconcepto académico, como la percepción que tiene el docente de su valía como profesional. Y como tal se forma a partir de las experiencias, de los comentarios y apoyos que recibe de las personas de su entorno. El autoconcepto académico influye sobre su rendimiento y viceversa. Si un docente confía en sus aptitudes se esforzará por conseguir buenos resultados y esos buenos resultados en el aprendizaje de sus alumnos contribuirán a fortalecer su imagen de buen docente. Ese círculo virtuoso permitirá al docente sentirse confiado y se esforzará por mantener esa imagen que ha ido formando de sí mismo.

c) Responsabilidad

La responsabilidad es el cumplimiento de hacer bien las cosas, de decidir adecuadamente, o responder en forma correcta frente a las obligaciones que cada uno tiene en el campo donde se desempeña, siendo consciente de las consecuencias de hacer o dejar de hacer algo. Ahora bien, este concepto se debe entender mejor en el marco de otros conceptos modernos; dentro de ellos está el concepto de la “autonomía laboral”, que viene a ser fundamentalmente la libertad con que cuentan los colaboradores, trabajadores o eventualmente los docentes, para desarrollar su trabajo teniendo en consideración sus potenciales, habilidades y eventualmente sus carencias, manteniendo desde luego

un equilibrio laboral y cubriendo todos los ángulos, especialmente los más sensibles. Es de destacar que existe una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos hacia la creación de equipos de trabajo autónomos o auto administrado, considerado como grupos de personas cuyas tareas son rediseñadas para crear un alto grado de interdependencia y que tienen autoridad para tomar decisiones respecto a la realización del trabajo

Chiavenato (2007: 221). Aceptando que la autonomía laboral es una de las piezas en el éxito de una organización moderna, se tiene que ser muy claros en dejar sentado que no se habla de autonomía individual sino de autonomía de conjunto o de equipo, ya que es importante que esté asociada a la responsabilidad adquirida en función de los objetivos estratégicos de la institución respetando el trabajo en equipo. Si se traslada al campo educativo, el clima laboral, estaría vinculado con el desempeño docente, capaz de desarrollar diversas competencias que le posibiliten el ejercicio de su función de manera autónoma.

Araya y España (2012) manifiestan en su estudio sobre autonomía docente que: “la señal para alcanzar la autonomía profesional para el ejercicio de la función docente resulta a partir del procesamiento de la información hacia los conocimientos prácticos, claros y relevantes que, en su calidad de mediador/a activo/a del proceso, le exigen realizar como parte del desafío para el empoderamiento del saber” (p.164)

Como coinciden Robbins (2005) y Chiavenato (2007) autonomía es el grado de independencia y de criterio personal que tiene el ocupante para planear y realizar el trabajo.

Asimismo, se refiere a la mayor autonomía e independencia para programar su trabajo, seleccionar el equipo que empleará y decidir qué métodos o procedimientos seguir.

Dando la importancia a este elemento dentro del actuar de los miembros de una organización.

En tal sentido Chiavenato (2007) manifiesta: “Hay falta de autonomía cuando los métodos de trabajo están predeterminados, cuando los intervalos de trabajo están rígidamente controlados. La autonomía proporciona libertad en los métodos, en la programación del trabajo y en

los intervalos de descanso, movilidad física ilimitada y la propia persona surte los insumos para su trabajo sin depender de la gerencia o de otras personas” (p. 212).

Finalmente, como lo expresan Araya y España (2012) “La autonomía del profesional en Educación, al igual que en las diversas profesiones académicas o de cualquier otra área, redundará en el desempeño laboral, en el autodesarrollo personal y en el aporte al desarrollo social” (p.170), en tal sentido la autonomía no solo facilita la labor docente, sino que favorece el desarrollo de un clima laboral docente positivo.

Bruno (2012) afirma que: Como docentes tenemos la “responsabilidad pública” de formar a los estudiantes para que puedan desenvolverse en la sociedad y que también puedan mejorarla; pero para lograrlo debemos vencer tres prejuicios muy arraigados:

- ❖ Que se puede instruir sólo con conocimientos sin valores. La institución educacional es un lugar de convivencia donde se aprende a relacionarse con la autoridad y con los demás y donde se accede a modelos de conducta. Intentar no formar en valores es formar en perplejidad y duda, en desorientación.

- ❖ Que formar en valores es formar de manera dogmática y cerrada. Por el contrario, la ética de la responsabilidad exige una relación dialéctica entre los principios éticos y sus consecuencias, de tal forma que la sabiduría moral llega a ser la forma correcta de interpretar esos principios.

- ❖ Que, si el sistema no funciona, la culpa es del Estado o del Ministro de turno. Eso es verdad, pero no toda la verdad. Todas las manos cuentan y la responsabilidad pública es de todos los que estamos implicados en el proceso.

Por otro lado, es indudable que la docencia es una profesión que exige un alto nivel de compromiso que no todos lo respetan, es por ello que los diversos autores nos hacen modelos que muestran las características de docentes no comprometidos y relativamente comprometidos. Los modelos siguientes responden a los más comprometidos y a los totalmente comprometidos. Gautthier y Tardiff (1996), establecieron una clasificación que describe a las personas dedicadas a la tarea de

enseñar, tomando en cuenta sus actitudes, su desempeño, su responsabilidad y el nivel de compromiso asumido, dentro de los cuales destaca: El Maestro profesional: quien responde a cómo es o debe ser un maestro totalmente comprometido con su tarea docente, que debe tener como punto de partida el conocimiento y la reflexión de su tarea, de manera tal que pueda proveer a sus alumnos de condiciones favorables al logro de la experiencia del aprendizaje, a partir del diseño de sus cursos. Aquí se conceptualiza al docente como un ser capaz de sustentar sus acciones en la racionalidad, considerando siempre su experiencia, los principios que posee, sus capacidades, alcances y limitaciones, sus conocimientos y sus estrategias didácticas. Su tarea no sólo es cumplir con la transmisión de conocimientos o la generación de aprendizajes significativos en sus estudiantes; en realidad, su trabajo se convierte en compromiso cuando busca la superación constante en todas las áreas de su vida: profesional, personal, física y emocional.

De todo esto se desprende la necesidad y la importancia de que los docentes propongan como tarea esencial el diseño de sus propios cursos, respetando desde luego lineamientos generales del sistema educativo, buscando de esta manera profesionalizar el trabajo docente y participando activamente en la construcción de los proyectos educativos institucionales, orientados al logro de una educación de calidad.

Un indicador muy válido para evaluar el grado de responsabilidad de los maestros es “La Puntualidad”; al respecto, Gonzales, J. (2013) habla de “educar en la puntualidad”, indicando que si se quiere crear alumnos responsables, respetuosos, eficaces y ordenados uno de los valores que se debe fomentar es la puntualidad. Ésta es una actitud que se adquiere desde los primeros años de vida, mediante la formación de hábitos en la familia, donde las normas y costumbres establecen horarios para cada una de nuestras actividades. También es un reflejo de respeto al tiempo de los demás, ya que en la escuela y en la vida social, llegar a tiempo es un signo de buena educación. Ser puntual trae numerosas ventajas, como hacerse confiable, considerado, ordenado y eficiente

Se puede preguntar ¿qué ventajas proporciona a los profesores, ser puntuales?, al respecto, Moll, S. (2013:1) en su artículo nos dice que “ser

puntuales nos proporciona muchas ventajas, entre ellas: convertirse en un ejemplo para todos los que lo rodean, reducir la posibilidad de conflicto en la enseñanza, aseguramos un nivel de seguridad en el cumplimiento de lo planificado, aseguramos productividad y mostraremos un respeto por los alumnos, colegas y otros integrantes del centro educativo”.

d) Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son en forma general una interacción entre dos o más personas que por lo general pertenecen a una organización de diverso tipo y que utilizan la comunicación como un medio importante para fortalecerlo; las buenas relaciones interpersonales facilitan la consecución de objetivos y metas dentro de la misma organización.

Las relaciones interpersonales se refieren al trato o la comunicación que se establece entre dos o más personas; son muy importantes en las instituciones educativas, puesto que durante la actividad educativa se produce un proceso recíproco mediante el cual las personas que se ponen en contacto valoran los comportamientos de los otros y se forman opiniones acerca de ellos, todo lo cual suscita sentimientos que influyen en el tipo de relaciones que se establecen. Texeidó, J. y Capell, D. (2002), aseveran lo siguiente: Significa entonces que los procesos interpersonales al interior de las Instituciones Educativas y su interrelación con los resultados deseados son muy importantes para el estudio del ambiente o clima social escolar, puesto que, si el entramado de relaciones que se produce como consecuencia de la tarea educativa en común está cargado de interacciones socio-afectivas armoniosas, el clima de la clase será gratificante y contribuirá a crear condiciones favorables para el aprendizaje; por el contrario, si ese entramado está caracterizado por la competencia, agresividad, envidia e intriga, el clima será poco gratificante y por consiguiente las condiciones para el proceso de aprendizaje serán poco favorables. Las relaciones interpersonales juegan un rol preponderante entre todos los actores de las Instituciones Educativas, puesto que si existe esto motiva a los estudiantes y conlleva a un mejor aprendizaje dentro de un clima de confianza mutua.

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocerse mejor, siendo por lo tanto responsabilidad de cada persona la manera como maneja sus condiciones y habilidades comunicativas de manera acertada para conseguir las metas programadas

En la actualidad, las organizaciones y la sociedad en general están pasando por una etapa donde el cambio ya no es la característica principal sino “la velocidad del cambio”, ello obliga a estar acorde con esta nueva dinámica donde las relaciones interpersonales son fundamentales, sobre todo por la interrelación con todos los estamentos de su organización.

Sin embargo, esta dimensión interpersonal es un factor común en los múltiples modelos de madurez psicológica propuestos por diferentes autores que hacen mención a diversos factores como la empatía, la madurez personal, el conocimiento de sí mismo, la sensibilidad de cada uno de los integrantes del grupo y otros. Las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo (Monjas 1999). Por tanto, la primera conclusión a la que se puede llegar es que la promoción de las relaciones interpersonales no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar., sino que debe ser planificada y asumida como una tarea importante. Al trasladarse al campo educativo, se debe referir a la interacción educativa en palabras de Coll y Solé (2002:357) como “la situación en la que el profesor y alumno actúan simultánea y recíprocamente en un contexto determinado, en torno a una tarea o un contenido de aprendizaje con el fin de lograr unos objetivos definidos”.

Haciendo un poco de historia, anteriormente la gran preocupación era lograr la eficacia docente, analizando métodos y comportamientos del maestro, en tiempos recientes se interpreta más como una actividad armónica entre profesores, actividades, contexto y alumnos. El educador ya no es el protagonista, pero su intervención sigue siendo clave y no

puede quedar relegada a un segundo plano, puesto que maestro y alumno han de construir conjuntamente realizando cada uno su función propia.

Se puede decir que Vigotsky representa hoy en día el modelo más destacado desarrollo de la interacción en el campo de la enseñanza entendida como un proceso de construcción social entre el profesor, los alumnos y los contenidos de aprendizaje y llevada a cabo mediante cualquier sistema de comunicación que permita crear un contexto común de entendimiento y términos de referencia compartidos como base para que surja una intención y el discurrir de forma conjunta hacia los mismos objetivos. Las relaciones interpersonales y la forma que se tenga de tratar a las personas (alumnos, docentes, directivos y otros) que están alrededor, puede ser determinante para su conducta futura incluso condicionar los actos de las personas con las que se establecen relaciones. Hay que destacar lo motivacional que es el concepto que tiene entre sí el maestro y el alumno como un condicionante en el proceso educativo. En el caso del educador y el educando las relaciones son muy intensas y frecuentes, de modo que desde el primer encuentro surge una percepción y una manera de verse que después se ira matizando por vías de aceptación o rechazo.

2.3 Bases conceptuales

Comunicación

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones. Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación, pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

Motivación

Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123). En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución. Por otro lado, para Fischman (2000): La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. 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 (p. 186).

Confianza

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999). Las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

Participación

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. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las

actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999).

Capacidades pedagógicas

Según Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

Emocionalidad

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” Valdés (2004, p. 66). Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

Responsabilidad

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

Relaciones interpersonales

Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69). Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino

la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

El ámbito de la presente investigación está enmarcado en la Institución Educativa Integrada N° 32411 del Centro Poblado de Pampas de Flores, distrito de Miraflores, provincia de Huamalíes, departamento de Huánuco.

3.2 Población

La población de la presente investigación está constituida por todos los docentes que laboran en la Institución Educativa N° 32411 de Pampas de Flores.

Cuadro N° 01
POBLACIÓN DE ESTUDIO

N° DE DOCENTES	TOTAL
Educación primaria	4
Educación secundaria	10
TOTAL	14

FUENTE: Directorio de docentes 2019.

ELABORADO: La investigadora.

3.3 Muestra

Con respecto a la muestra Achaerandio, L. (2010) señala que el investigador con frecuencia, no puede abarcar en su investigación a todos los sujetos por razones de tiempo, de economía, de recursos humanos, de accesos, etc. por eso tendrá que elegir un grupo relativamente pequeño de sujetos que representen auténticamente a la población; es decir, que ese grupo o muestra tenga las características de la población; o dicho de otra manera tenga la representación proporcional de las características que pueden intervenir en los

resultados de la investigación y que exprese, con la mayor verdad posible, la conformación de los problemas investigados que suceden en la “población” en estudio.

La muestra puede ser tanto más pequeña cuanto más homogénea sean la población y entonces el muestreo o elección de la muestra es fácil. (p.35)

La muestra fue tomada mediante un muestreo no probabilístico; es decir a criterio de los investigadores (por facilidad de acceso y tiempo), dicha muestra está constituida por todos los docentes de la I.E N° 32411; específicamente conformada por 14 docentes.

Cuadro N° 02

MUESTRA DE ESTUDIOS

N° DE DOCENTES	TOTAL
Educación primaria	4
Educación secundaria	10
TOTAL	14

FUENTE: Directorio de docentes 2019.

ELABORADO: La investigadora.

3.4 Nivel y tipo de estudio

Nivel

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo.

Según Hawes (2002: p. 104) la investigación descriptiva pretende como su propio nombre lo indica, presentar un objeto a partir de ciertos rasgos en una serie de características que han sido consideradas apropiadas según el marco teórico y pensado en la audiencia respectivamente.

Tipo

La investigación es de tipo correlacional, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación entre dos variables Salkind, (1999). En ese sentido, “la investigación proporciona indicios de la relación que

podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir un resultado específico” (p.19).

3.5 Diseño de investigación

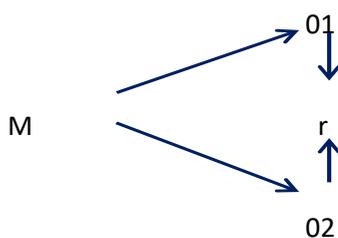
El diseño de investigación es no experimental. Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables Hernández, Fernández & Baptista (2006, p.121). En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (clima institucional y desempeño docente).

Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Si dos variables están correlacionadas y se conoce la magnitud de la asociación, se tiene base para predecir, con mayor o menor exactitud. Pero también se llega a dar que aparentemente dos variables estén relacionadas, pero que en realidad no sea así. Esto se conoce como Correlación Espuria, por ejemplo: supongamos que se presenta la siguiente tendencia, a mayor estatura, mayor inteligencia; estos resultados no tendrían sentido. No podríamos decir que la estatura se correlaciona con la inteligencia, aunque los resultados del estudio así lo indicaran.

Valor: En cierta medida tienen un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable 1 (Liderazgo Directivo)

O2: Observación de la variable 2 (Gestión Escolar)

r: Correlación entre dichas variables.

3.6 Técnicas e instrumentos

Se utilizará dos tipos de cuestionarios, el primero para clima institucional y la segunda para desempeño docente, los cuales serán reelaborados y adaptados así mismo el cuestionario de desempeño docente, empleándose la escala de Likert.

Los cuestionarios que se emplearán se adaptarán de otros autores para la variable clima institucional de los libros de Gibson y sus colaboradores (1984) Clima Organizacional, de Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los Centros de Educación Técnica” Ministerio de Educación (2003) y de Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones Educativas. Módulo IV Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa CISE Pontificie Universidad Católica del Perú, 2007.

Para la variable desempeño docente fueron: Ministerio de Educación (2006) Marco para la buena enseñanza. Héctor Valdés Veloz: El desempeño del maestro y su evaluación (2004) y de Ignacio Montenegro Aldana “Evaluación del Desempeño Docente” (2003)

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

El proceso de validación de instrumento de recolección de datos para el trabajo de investigación titulado : “Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019” se hizo por **menor variabilidad**; la instrumentación se refiere a los cambios que ocurre en los procedimientos de medida u observación durante el experimento de preferencia usar instrumentos ya acreditados o previamente probados en nuestro piloto, con la finalidad de buscar menor variabilidad y de esa manera recoger datos fiables. Si la investigación requiere de su propio instrumento de recolección de datos, entonces el investigador debe seguir los procesos de validación de la

misma. Se cumple con un adecuado pilotaje a una muestra pequeña, con apoyo de expertos en la materia. Por ello se dice que la validación de los instrumentos de recolección de datos, implica someterlo a juicio de expertos.

3.8 Procedimiento

Para establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente, se empleó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario de desempeño docente, en una muestra de 14 maestros que laboran en la Institución Educativa Integrada N° 32411 de Pampas de Flores.

Los procedimientos que se efectuaron en el proceso investigativo son los siguientes: En un primer momento, se remitió una carta dirigida a la dirección de la institución educativa seleccionada, con fines de presentación y hacer de su conocimiento los objetivos del presente estudio y a su vez solicitarle el permiso respectivo para ejecutar los instrumentos de recogida de información, explicando la confidencialidad de los datos que serían recogidos. Luego se eligió el día de aplicación del instrumento, esta planificación tomará en cuenta, no interferir con las labores del docente, de manera que la aplicación se efectuará en varios días, de acuerdo a la disponibilidad de los docentes. Se explicó a los docentes respecto a la importancia de conocer el clima institucional en relación al desempeño docente para mejorar la calidad de la educación. Se explicó que el instrumento que se aplica con la técnica de la encuesta es anónima y que no se preocuparan por posibles problemas que pudieran ocurrir. En cuanto al procesamiento de datos, después de obtener los datos en el trabajo de campo se realizó la tabulación a través del programa estadístico SPSS, versión 15.0, asignando los códigos a los componentes de las escalas establecidas para cada instrumento de colecta de datos. Estos datos tabulados fueron organizados para crear una base de datos en dicho software (SPSS); a partir de ésta se elaboraron las tablas de frecuencias y los gráficos correspondientes, para posteriormente ser analizados e interpretados. Finalmente, para el análisis de los resultados inferenciales se determinó, inicialmente, el tipo

de distribución de los datos, este análisis se realizó en función a la dispersión y variabilidad, y se efectuó a partir de la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste. Considerando el valor obtenido en la prueba de normalidad, se determinó el uso de estadísticos de correlación paramétrica (r de Pearson)

Se utilizaron las siguientes técnicas:

- Para la revisión bibliográfica, la técnica del fichaje.
- Para la recolección de datos, la técnica de tratamiento correlacional.
- Para procesamiento de datos, la técnica estadística descriptiva e inferencial.
- Para la redacción de la tesis el formato APA.

3.9 Tabulación

Cuadros y tablas porcentuales y proporciones:

Se utilizará la técnica estadística a través de la cual se representa magnitudes y la descripción cuantitativa porcentual de la problemática en estudio. Su valor relativo nos permitió realizar comparaciones entre los resultados obtenidos de cada proceso evaluativo.

Los gráficos estadísticos:

Se empleó las representaciones gráficas de los datos mediante los elementos visuales que permite representar los resultados. Así mismo los gráficos nos permitieron la interpretación inmediata de los datos y nos ayudarán a comprender mejor la distribución o las tendencias de los atributos o las propiedades del problema en estudio, que dentro de ello utilicé: barras simples, gráfico circular y otros.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

Luego de haber concluido la etapa de recolección de datos se presentan los resultados en tablas de frecuencia y figuras correspondientes. En primer lugar, se presentan sobre la variable 1 clima institucional, luego se presenta sobre la variable 2 desempeño docente.

Asimismo, se ha elaborado la contrastación de hipótesis con la distribución Chi cuadrada, mediante tablas de contingencia y prueba de independencia.

Para la interpretación cualitativa de los resultados se ha determinado las siguientes escalas para las variables de estudio:

Tabla N° 01

Escala de la descripción del clima institucional y desempeño docente

ESCALA CUANTITATIVA	ESCALA CUALITATIVA
1	Muy bajo
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Muy alto

Fuente: Escala Lickert
Elaboración: Tesista

4.1.1 Presentación de resultados del trabajo de campo

Tabla N° 02

Base de datos sobre clima institucional

° N	DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN						DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN						DIMENSIÓN 3: CONFIANZA						DIMENSIÓN 4: PARTICIPACIÓN						Promedio V1	Total V1				
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	Promedio D1	Total D1	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	Promedio D2	Total D2	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	Promedio D3	Total D3	ítem16	ítem17	ítem18			ítem19	ítem20	Promedio D4	Total D4
1	3	3	4	4	4	4	18	3	4	4	4	4	4	19	4	3	4	3	4	4	18	4	5	5	5	5	5	24	4	79
2	4	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	3	4	19	4	3	5	5	3	4	20	3	4	3	4	4	4	18	4	75
3	4	3	2	4	4	3	17	4	4	4	2	3	3	17	4	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	3	15	3	67
4	3	4	4	4	4	4	19	4	4	3	3	3	3	17	4	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	4	4	19	4	73
5	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	60
6	4	3	3	3	4	3	17	2	2	3	3	4	3	14	3	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	3	13	3	57
7	3	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	3	3	17	3	4	3	5	4	4	19	4	3	4	3	5	4	19	4	71
8	5	3	3	4	4	4	19	3	3	4	3	3	3	16	2	3	4	3	2	3	14	4	3	5	3	3	4	18	4	67
9	3	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	4	3	17	3	4	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	20	4	72
10	5	4	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	97
11	5	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25	5	98
12	3	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	18	3	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	4	20	4	70
13	3	2	3	2	3	3	13	4	3	4	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	13	3	2	3	3	3	3	14	3	57
14	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	19	4	69

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Tabla N° 03

Base de datos sobre desempeño docente

N°	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						DIMENSIÓN 2: EMOCIONALIDAD						DIMENSIÓN 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES						Promedio V1	Total V1				
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	Promedio D1	Total D1	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	Promedio D2	Total D2	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	Promedio D3	Total D3	ítem16	ítem17	ítem18			ítem19	ítem20	Promedio D4	Total D4
1	4	3	3	4	4	4	18	4	4	5	4	3	4	20	4	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	3	4	18	4	74
2	4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	4	20	4	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	4	4	21	4	83
3	3	4	4	4	4	4	19	4	3	4	5	4	4	20	3	4	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	4	22	4	80
4	3	3	4	4	4	4	18	4	4	3	5	4	4	20	4	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	21	4	80
5	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	60
6	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	3	15	4	73
7	4	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	21	4	80
8	2	4	4	3	4	3	17	4	3	3	5	4	4	19	5	5	4	4	5	5	23	5	4	4	3	5	4	21	4	80
9	3	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	4	4	18	4	74
10	4	5	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25	5	97
11	4	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	25	5	99
12	3	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	23	4	75
13	3	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	3	3	16	2	3	3	4	4	3	16	3	66
14	4	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	4	4	19	4	76

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

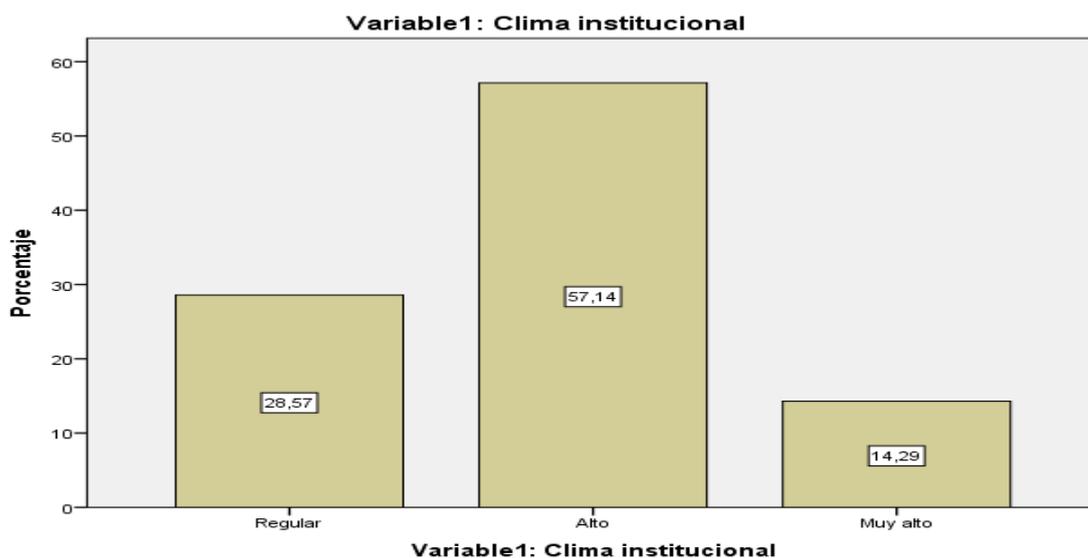
4.1.2 Resultados sobre la variable: Clima institucional

Tabla N° 04
Variable1: Clima institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	28,6	28,6	28,6
Alto	8	57,1	57,1	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Gráfico N° 01



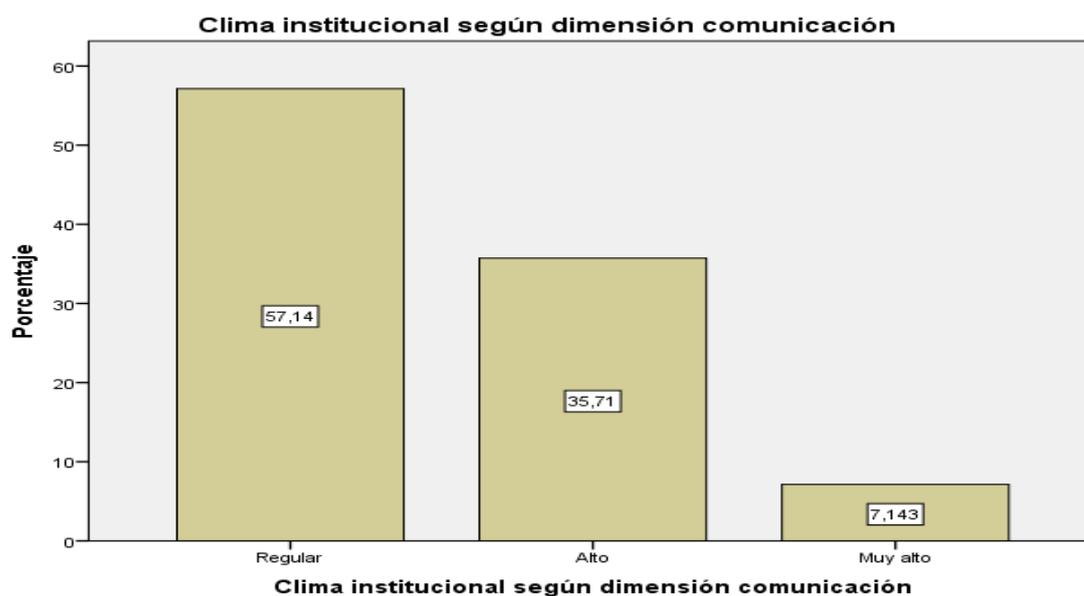
Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 28,57% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional es regular, el 57,14% expresa que es alto, el 14,29% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional en términos favorables.

Tabla N° 05
Clima institucional según dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	8	57,1	57,1	57,1
Alto	5	35,7	35,7	92,9
Muy alto	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Gráfico N° 02



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 57,14% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión comunicación es regular, el 35,71% expresa que es alto, el 7,143% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión comunicación en términos favorables.

Tabla N° 06
¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	8	57,1	57,1	57,1
Alto	3	21,4	21,4	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 07
¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	9	64,3	64,3	71,4
Alto	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 08
¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	8	57,1	57,1	64,3
Alto	4	28,6	28,6	92,9
Muy alto	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 09
¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	5	35,7	35,7	42,9
Válidos Alto	7	50,0	50,0	92,9
Muy alto	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 10
¿En qué medida se brinda la información en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	42,9	42,9	42,9
Válidos Alto	6	42,9	42,9	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

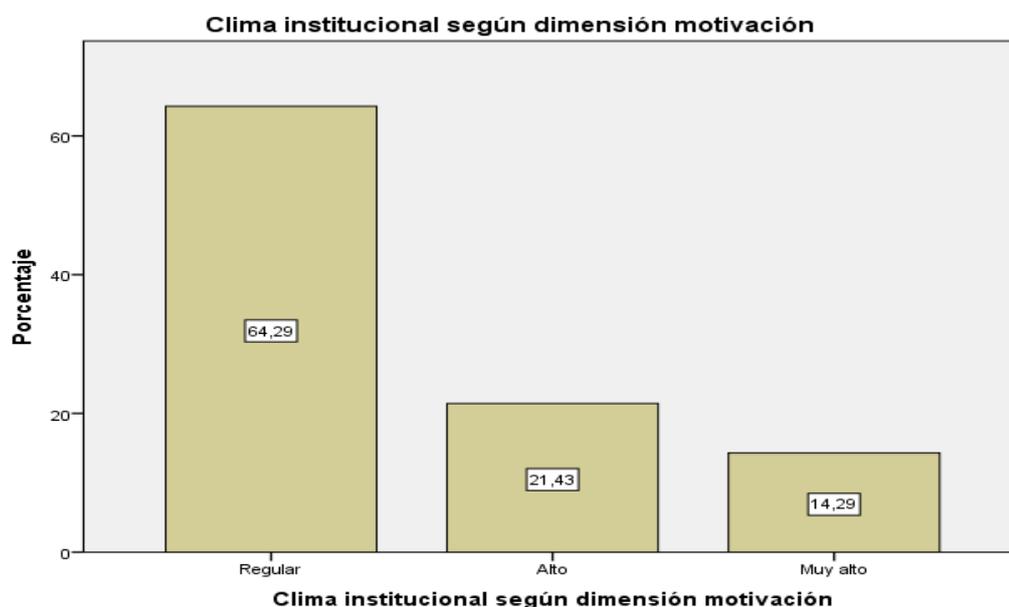
Interpretación: Las tablas del 6 al 10 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión comunicación; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de cuestionamientos específicos sobre la comunicación del clima institucional de la escala regular a esclas superiores. Es decir corroboran que la comunicación es apropiada y contribuye con el clima institucional favorable.

Tabla N° 11
Clima institucional según dimensión motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	9	64,3	64,3
	Alto	3	21,4	85,7
	Muy alto	2	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Gráfico N° 03



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 64,29% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión motivación es regular, el 21,43% expresa que es alto, el 14,29% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión motivación en términos favorables.

Tabla N° 12

¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	6	42,9	42,9	50,0
Válidos Alto	5	35,7	35,7	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 13

¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	6	42,9	42,9	50,0
Válidos Alto	5	35,7	35,7	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 14

¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	42,9	42,9	42,9
Válidos Alto	6	42,9	42,9	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 15

¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	7	50,0	50,0	57,1
Válidos Alto	4	28,6	28,6	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 16

¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	8	57,1	57,1	57,1
Válidos Alto	4	28,6	28,6	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Interpretación:

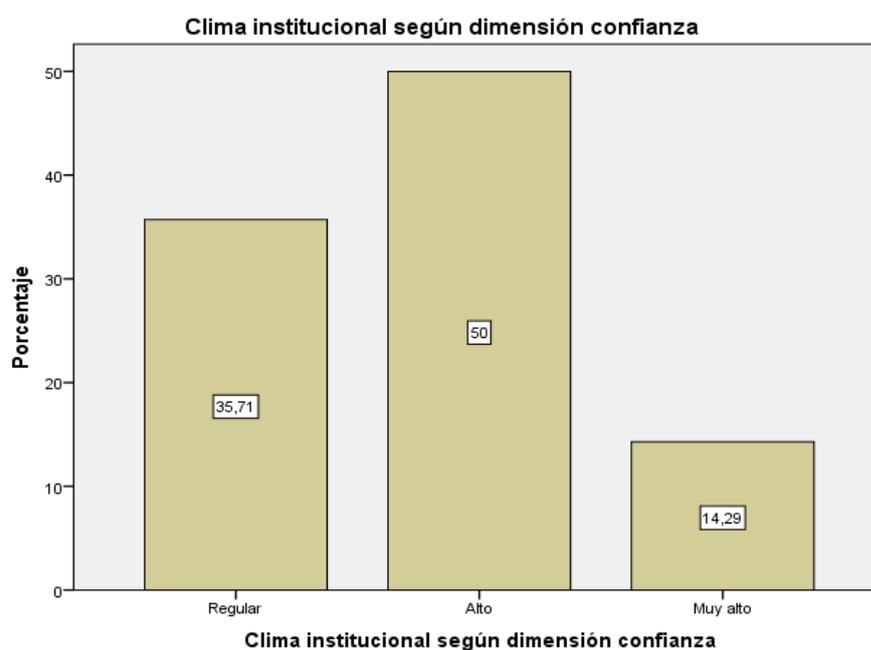
Las tablas del 12 al 16 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión motivación; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de cuestionamientos específicos sobre la motivación del clima institucional de la escala regular a esclas superiores. Es decir corroboran que la motivación es apropiada y contribuye con el clima institucional de manera favorable.

Tabla N° 17
Clima institucional según dimensión confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	35,7	35,7	35,7
Alto	7	50,0	50,0	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Válidos				
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Gráfico N° 04



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 35,71% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión confianza es regular, el 50% expresa que es alto, el 14,29% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión confianza en términos favorables.

Tabla N° 18
¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	14,3	14,3	14,3
Regular	5	35,7	35,7	50,0
Válidos Alto	6	42,9	42,9	92,9
Muy alto	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 19
¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	8	57,1	57,1	64,3
Válidos Alto	3	21,4	21,4	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 20
¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	7	50,0	50,0	57,1
Válidos Alto	3	21,4	21,4	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 21

¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	4	28,6	28,6	35,7
Válidos Alto	5	35,7	35,7	71,4
Muy alto	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 22

¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	4	28,6	28,6	35,7
Válidos Alto	7	50,0	50,0	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Interpretación:

Las tablas del 18 al 22 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión confianza; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de cuestionamientos específicos sobre la confianza del clima institucional de la escala regular a esclas superiores. Es decir corroboran que la confianza es apropiada y contribuye con el clima institucional de manera favorable.

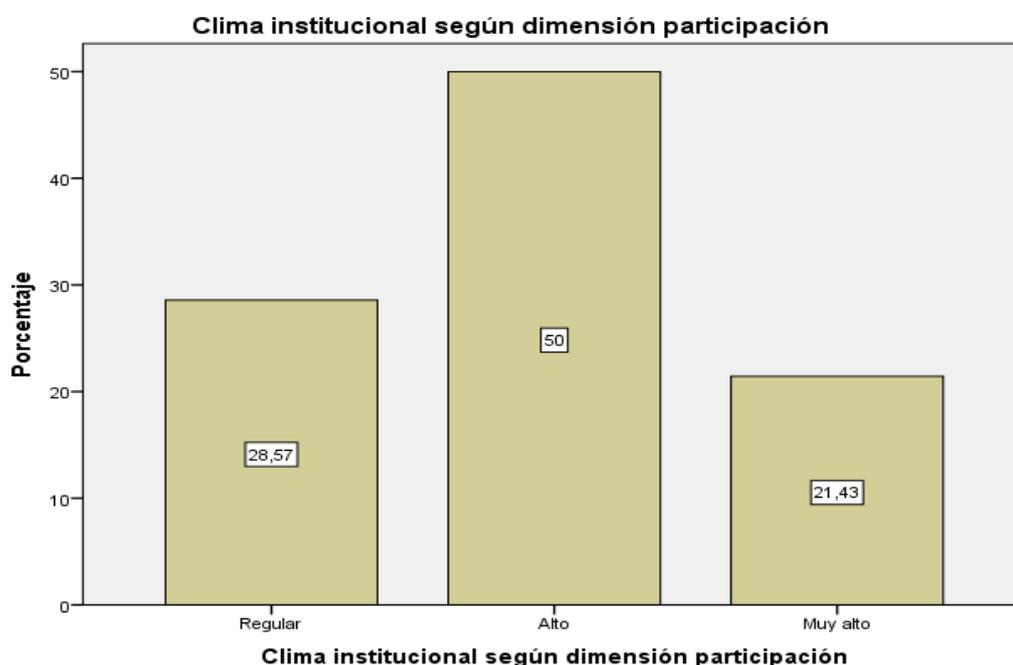
Tabla N° 23
Clima institucional según dimensión participación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	28,6	28,6	28,6
Alto	7	50,0	50,0	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Gráfico N° 05



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 28,57% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión participación es regular, el 50% expresa que es alto, el 21,43% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión participación en términos favorables.

Tabla N° 24
¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	4	28,6	28,6	35,7
Válidos Alto	7	50,0	50,0	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 25
¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	5	35,7	35,7	42,9
Válidos Alto	5	35,7	35,7	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 26
¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	5	35,7	35,7	42,9
Válidos Alto	4	28,6	28,6	71,4
Muy alto	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 27**¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	7	50,0	50,0	50,0
Alto	4	28,6	28,6	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 28**¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	35,7	35,7	35,7
Alto	5	35,7	35,7	71,4
Muy alto	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Interpretación:

Las tablas del 24 al 28 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión participación; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de cuestionamientos específicos sobre la participación del clima institucional de la escala regular a esclas superiores. Es decir corroboran que la participación es apropiada y contribuye con el clima institucional de manera favorable.

4.1.3 Resultados sobre la variable: Desempeño docente

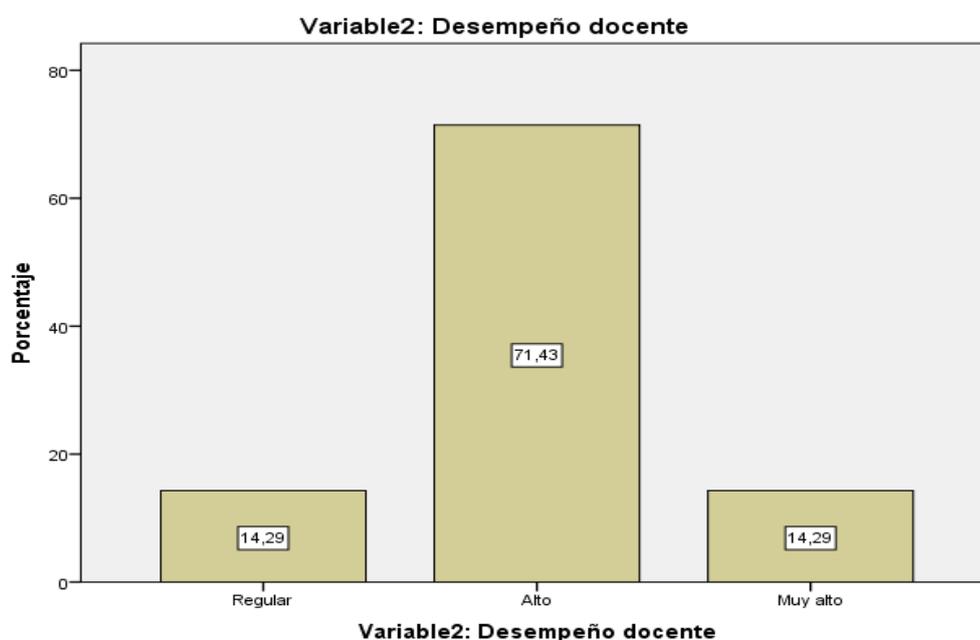
Tabla N° 29
Variable2: Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	14,3	14,3	14,3
Alto	10	71,4	71,4	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta

Elaboración: Tesista

Gráfico N° 06



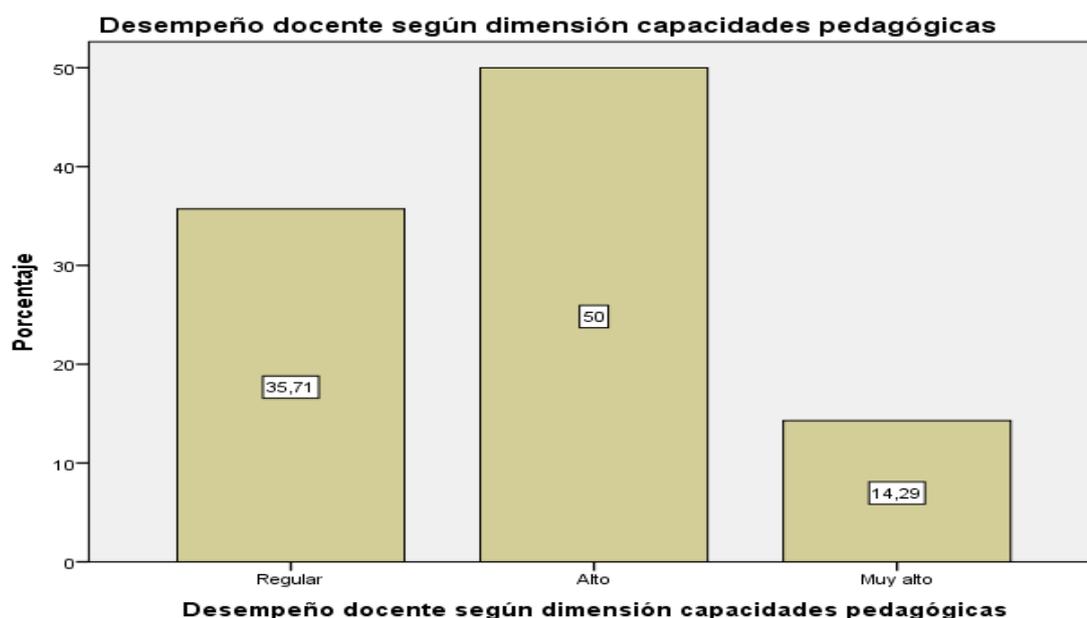
Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 14,29% de unidades de análisis manifestaron que su desempeño docente es regular, el 71,43% expresa que es alto, el 14,29% muy alto y ninguno se encuentra en los niveles bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de docentes tienen un alto desempeño docente.

Tabla N° 30
Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	35,7	35,7	35,7
Alto	7	50,0	50,0	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Válidos				
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Gráfico N° 07



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 35,71% de unidades de análisis mostraron que su desempeño docente, respecto a la dimensión capacidades pedagógicas es regular, el 50% muestra en el nivel de alto, el 14,29% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes muestran su desempeño, respecto a la dimensión capacidades pedagógicas en términos óptimos.

Tabla N° 31
¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	6	42,9	42,9	50,0
Alto	7	50,0	50,0	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 32

¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento acerca de técnicas de enseñanza?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	42,9	42,9	42,9
Alto	6	42,9	42,9	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 33

¿Utiliza estrategias didácticas propias de su especialidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	9	64,3	64,3	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 34

¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento sobre las estrategias pedagógicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	28,6	28,6	28,6
Alto	8	57,1	57,1	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 35

¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento sobre diversos instrumentos de evaluación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	9	64,3	64,3	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Interpretación:

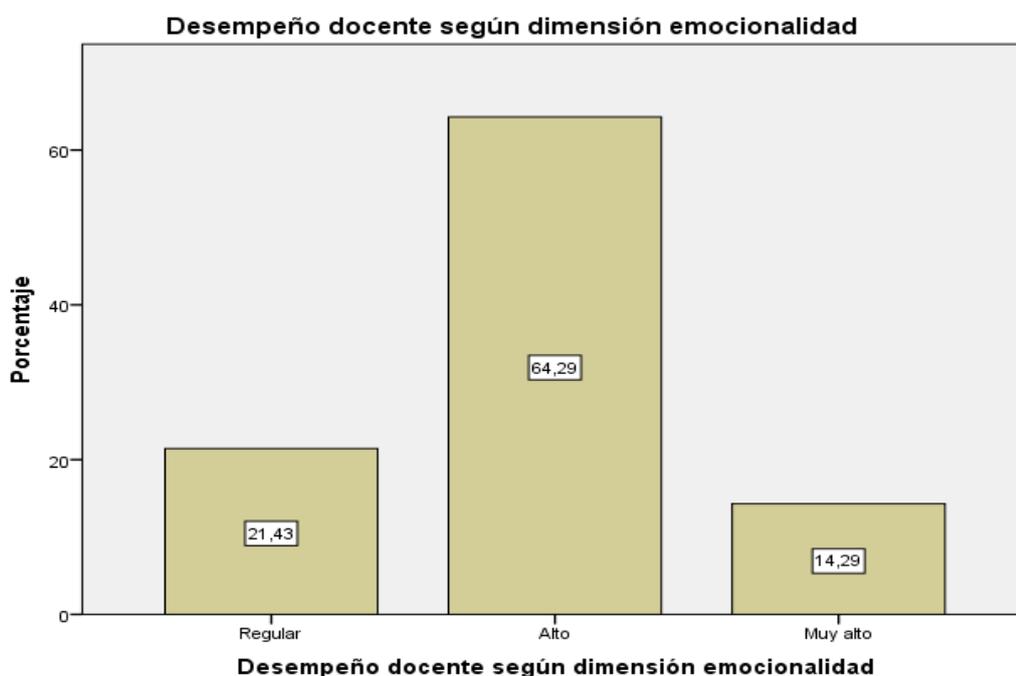
Las tablas del 31 al 35 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión capacidades pedagógicas; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de preguntas específicas sobre las capacidades pedagógicas del desempeño docente desde el nivel regular a niveles superiores. Es decir corroboran que sus capacidades pedagógicas son apropiadas en su desempeño docente.

Tabla N° 36
Desempeño docente según dimensión emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	9	64,3	64,3	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
Elaboración: Tesista

Gráfico N° 08



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 21,43% de unidades de análisis mostraron que su desempeño docente, respecto a la dimensión emocionalidad es regular, el 64,29% muestra en el nivel de alto, el 14,29% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes muestran su desempeño, respecto a la dimensión emocionalidad en términos óptimos.

Tabla N° 37

¿En qué medida genera en los alumnos interés por realizar su propio aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	9	64,3	64,3	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 38

¿En qué medida cuenta con disponibilidad para resolver consultas de sus estudiantes fuera de hora de clases?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	35,7	35,7	35,7
Alto	7	50,0	50,0	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 39

¿En qué medida realiza trabajos de investigación?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	8	57,1	57,1	57,1
Alto	3	21,4	21,4	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 40

¿En qué manera cumple con el horario de clases?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	14,3	14,3	14,3
Alto	7	50,0	50,0	64,3
Muy alto	5	35,7	35,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 41

¿Considera que con su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	5	35,7	35,7	35,7
Alto	7	50,0	50,0	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Interpretación:

Las tablas del 37 al 41 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión emocionalidad; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de preguntas específicas sobre las emocionalidad del desempeño docente desde el nivel regular a niveles superiores. Es decir corroboran que su emocionalidad es apropiada en su desempeño docente.

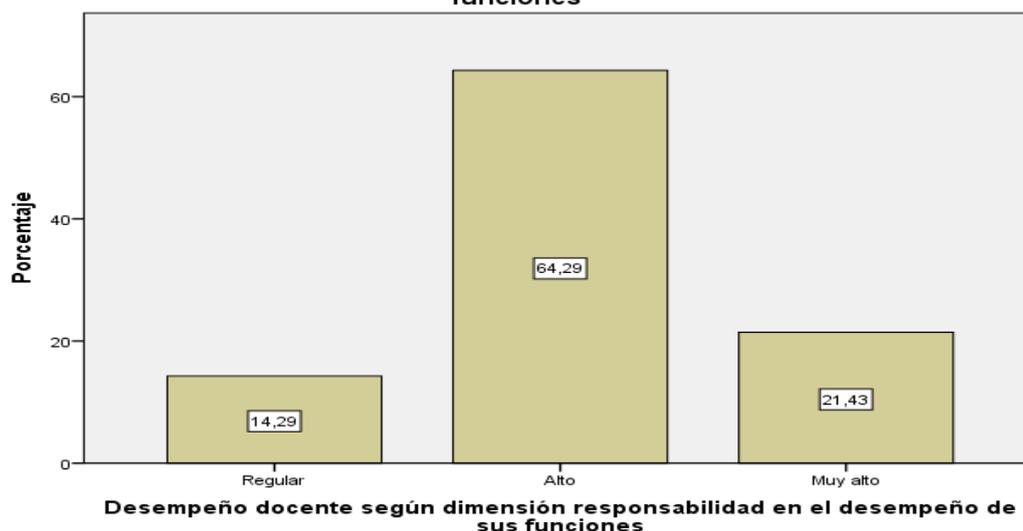
Tabla N° 42
Desempeño docente según dimensión responsabilidad en el
desempeño de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	14,3	14,3	14,3
Alto	9	64,3	64,3	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
 Elaboración: Tesista

Gráfico N° 09

Desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 14,29% de unidades de análisis mostraron que su desempeño docente, respecto a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones es regular, el 64,29% muestra en el nivel de alto, el 21,43% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes muestran su desempeño, respecto a la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones en términos óptimos.

Tabla N° 43**¿En qué medida muestra interés en su función académica?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	8	57,1	57,1	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 44**Como docente ¿En qué medida cuenta con documentos técnico pedagógicos?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	6	42,9	42,9	64,3
Muy alto	5	35,7	35,7	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 45**¿Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	28,6	28,6	28,6
Alto	7	50,0	50,0	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 46

¿En qué medida utiliza estrategias metodológicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	9	64,3	64,3	85,7
Muy alto	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 47

¿En qué medida utiliza organizadores para representar el conocimiento adquirido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	2	14,3	14,3	14,3
Alto	8	57,1	57,1	71,4
Muy alto	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Interpretación:

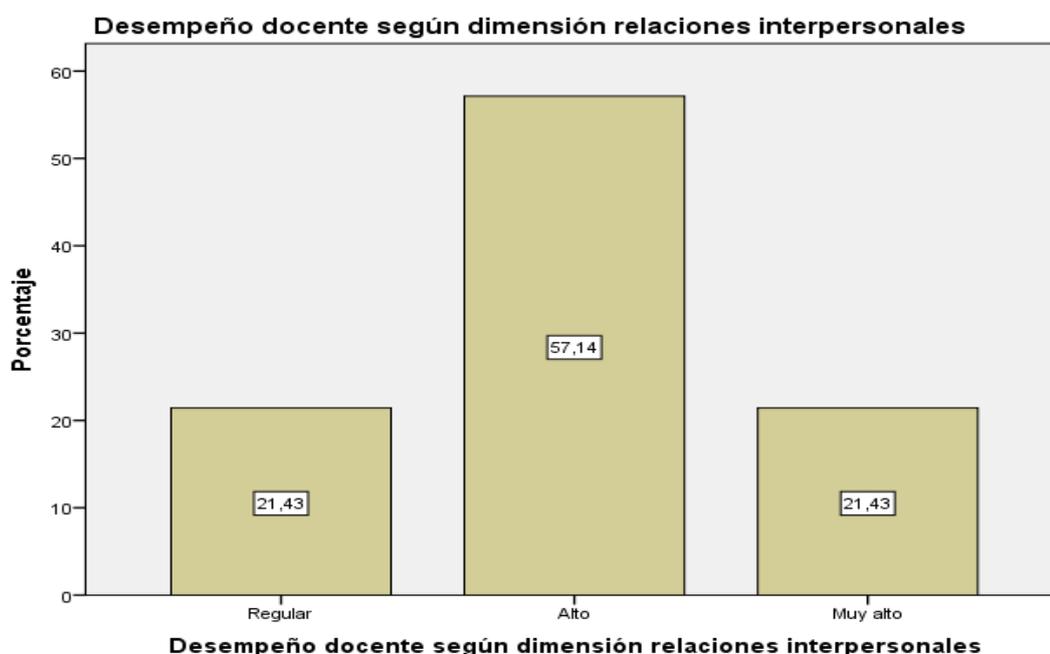
Las tablas del 43 al 47 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de preguntas específicas sobre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones desde el nivel regular a niveles superiores. Es decir corroboran que su responsabilidad en el desempeño de sus funciones son apropiadas en su desempeño docente.

Tabla N° 48
Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	8	57,1	57,1	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta
 Elaboración: Tesista

Gráfico N° 10



Interpretación: En la tabla y gráfico se evidencia, que el 21,43% de unidades de análisis mostraron que su desempeño docente, respecto a la dimensión relaciones interpersonales es regular, el 57,14% muestra en el nivel de alto, el 21,43% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes muestran su desempeño, respecto a la dimensión relaciones interpersonales en términos óptimos.

Tabla N° 49

¿En qué medida muestra respeto a la idea de los estudiantes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Regular	2	14,3	14,3	21,4
Alto	5	35,7	35,7	57,1
Muy alto	6	42,9	42,9	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 50

¿En qué medida propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	28,6	28,6	28,6
Alto	7	50,0	50,0	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 51

¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de alumnos de su responsabilidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	42,9	42,9	42,9
Alto	5	35,7	35,7	78,6
Muy alto	3	21,4	21,4	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 52

¿En qué medida propone actividades que le permite desarrollar habilidades como: analizar, sintetizar?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	7	50,0	50,0	71,4
Muy alto	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Tabla N° 53

¿En qué medida la exposición de sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	21,4	21,4	21,4
Alto	7	50,0	50,0	71,4
Muy alto	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Interpretación:

Las tablas del 49 al 53 muestran resultados sobre los ítems de la dimensión relaciones interpersonales; los mismos que en su mayoría evidencian resultados de preguntas específicas sobre relaciones interpersonales del desempeño docente desde el nivel regular a niveles superiores. Es decir corroboran que sus relaciones interpersonales son apropiadas en su desempeño docente.

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle carácter científico, se sometió a prueba la hipótesis planteada, de modo que la contrastación sea generalizable.

Prueba de normalidad:

Para verificar si la contrastación de la hipótesis corresponde a una prueba paramétrica o no paramétrica se realizó la prueba de normalidad para los datos generales de las variables de estudios y las dimensiones involucradas en las hipótesis.

1°. Planteo de hipótesis para normalidad

H₀: Las observaciones se ajustan a una distribución aproximadamente normal.

H_a: Las observaciones no se ajustan a una distribución aproximadamente normal.

2°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3°. Estadístico de prueba de normalidad: Método de Shapiro Wilk en razón de que la cantidad de datos es menor que 50.

TABLA N° 14
Valores de normalidad para los datos de las variables de estudio y las dimensiones involucradas

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,199	14	,136	,871	14	,043
Desempeño docente	,222	14	,059	,914	14	,182

4° Decisión: como significancia de los datos de una de las variables es menor que el nivel de significancia 0.05, por lo tanto, se rechaza la

hipótesis nula; es decir las observaciones no se ajustan a una distribución aproximadamente normal.

En ese sentido la contrastación corresponde a una prueba estadística no paramétrica.

En consecuencia, la contrastación de la hipótesis se realizará con la distribución Chi cuadrado mediante tablas de contingencia con prueba de independencia, los mismos que permitieron verificar la relación correspondiente.

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

a) Formulación de la hipótesis

H₀: El clima institucional y el desempeño docente son independientes.

H₁: El clima institucional y el desempeño docente no son independientes.

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asume el nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con $(3-1) \cdot (3-1) = 4$ grados de libertad

c) Determinación del estadístico de la prueba para una tabla de doble entrada.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Chi cuadrado (X^2) mediante el contraste de independencia.

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i : frecuencia observada para la i -ésima categoría de la variable de interés.

e_i : frecuencia esperada (dado que H_0 es verdadera) para la i -ésima categoría

d) Valor crítico de la $X^2_{crítica} = 9,4877$

TABLA N° 10

Tabla de contingencia Variable1: Clima institucional * Variable2: Desempeño docente

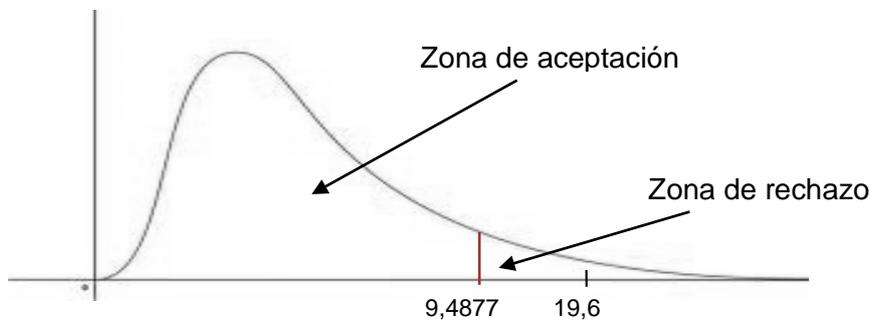
			Variable2: Desempeño docente		
			Regular	Alto	Muy alto
Variable1: Clima institucional	Regular	Recuento	2	2	0
		% dentro de Variable1: Clima institucional	50,0%	50,0%	0,0%
		% dentro de Variable2: Desempeño docente	100,0%	20,0%	0,0%
	Alto	Recuento	0	8	0
		% dentro de Variable1: Clima institucional	0,0%	100,0%	0,0%
		% dentro de Variable2: Desempeño docente	0,0%	80,0%	0,0%
	Muy alto	Recuento	0	0	2
		% dentro de Variable1: Clima institucional	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Variable2: Desempeño docente	0,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	2	10	2	
	% dentro de Variable1: Clima institucional	14,3%	71,4%	14,3%	
	% dentro de Variable2: Desempeño docente	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Encuesta y tabla de contingencia en SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,600 ^a	4	,001
Razón de verosimilitudes	16,752	4	,002
Asociación lineal por lineal	9,100	1	,003
N de casos válidos	14		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,29



e) Decisión

Como el valor calculado de la $x^2_{\text{calculado}} = 19,6$ es mayor que la $x^2_{\text{crítica}} = 9,4877$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirma que el clima institucional y el desempeño docente son independientes, con un nivel de significación de 0,05, y se concluye que el clima institucional y el desempeño docente no son independientes y están relacionadas significativamente.

4.2.2 Contrastación de las hipótesis específicas

Del mismo modo que la prueba de hipótesis general se obtuvieron los resultados para las hipótesis específicas:

4.2.2.1 Contrastación de la hipótesis específica 1

a) Formulación de la hipótesis

H₀: La comunicación del clima institucional y el desempeño docente son independientes.

H₁: La comunicación del clima institucional y el desempeño docente no son independientes.

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asume el nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con $(3-1) \cdot (3-1) = 4$ grados de libertad

c) Determinación del estadístico de la prueba para una tabla de doble entrada.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Chi cuadrado (X^2) mediante el contraste de independencia.

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

e_i: frecuencia esperada (dado que H₀ es verdadera) para la i-ésima categoría

d) Valor crítico de la $X^2_{crítica} = 9,4877$

TABLA N° 10

Tabla de contingencia Clima institucional según dimensión comunicación *
Variable2: Desempeño docente

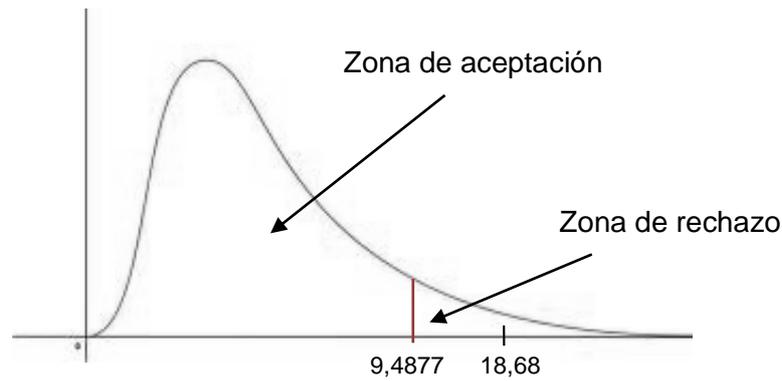
		Variable2: Desempeño docente			Total	
		Regular	Alto	Muy alto		
Clima institucional según dimensión comunicación	Regular	Recuento	2	6	0	8
		% dentro de Clima institucional según dimensión comunicación	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	Alto	Recuento	0	4	1	5
		% dentro de Clima institucional según dimensión comunicación	0,0%	80,0%	20,0%	100,0%
	Muy alto	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de Clima institucional según dimensión comunicación	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	2	10	2	14	
	% dentro de Clima institucional según dimensión comunicación	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta y tabla de contingencia en SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,680 ^a	4	,070
Razón de verosimilitudes	8,295	4	,081
Asociación lineal por lineal	5,318	1	,021
N de casos válidos	14		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14



e) Decisión

Como el valor calculado de la $x^2_{\text{calculado}} = 18,68$ es mayor que la $x^2_{\text{crítica}} = 9,4877$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirma que la comunicación del clima institucional y el desempeño docente son independientes, con un nivel de significación de 0,05, y se concluye que la comunicación del clima institucional y el desempeño docente no son independientes y están relacionadas significativamente.

4.2.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 2

a) Formulación de la hipótesis

H₀: La motivación del clima institucional y el desempeño docente son independientes.

H₁: La motivación del clima institucional y el desempeño docente no son independientes.

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asume el nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con $(3-1) \cdot (3-1) = 4$ grados de libertad

c) Determinación del estadístico de la prueba para una tabla de doble entrada.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Chi cuadrado (X^2) mediante el contraste de independencia.

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i : frecuencia observada para la i -ésima categoría de la variable de interés.

e_i : frecuencia esperada (dado que H_0 es verdadera) para la i -ésima categoría

d) Valor crítico de la $X^2_{crítica} = 9,4877$

TABLA N° 10

**Tabla de contingencia Clima institucional según dimensión motivación * Variable2:
Desempeño docente**

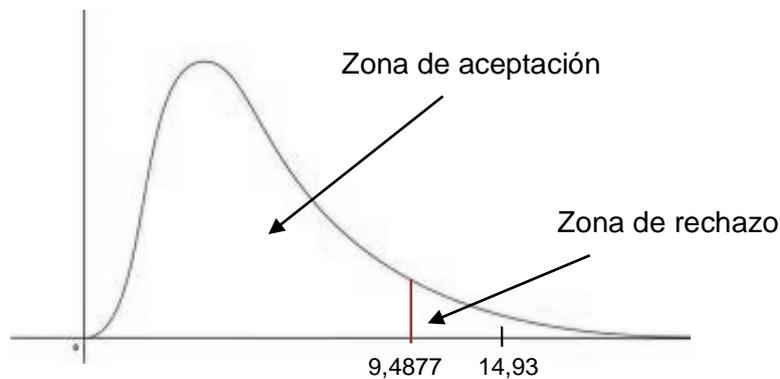
		Variable2: Desempeño docente			Total
		Regular	Alto	Muy alto	
Clima institucional según dimensión motivación	Regular	Recuento 2	7	0	9
		% dentro de Clima institucional según dimensión motivación 22,2%	77,8%	0,0%	100,0%
	Alto	Recuento 0	3	0	3
		% dentro de Clima institucional según dimensión motivación 0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Muy alto	Recuento 0	0	2	2
		% dentro de Clima institucional según dimensión motivación 0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento 2	10	2	14	
	% dentro de Clima institucional según dimensión motivación 14,3%	71,4%	14,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta y tabla de contingencia en SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,933 ^a	4	,005
Razón de verosimilitudes	12,762	4	,012
Asociación lineal por lineal	6,933	1	,008
N de casos válidos	14		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14



e) Decisión

Como el valor calculado de la $x^2_{\text{calculado}} = 14,93$ es mayor que la $x^2_{\text{crítica}} = 9,4877$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirma que la motivación del clima institucional y el desempeño docente son independientes, con un nivel de significación de 0,05, y se concluye que la motivación del clima institucional y el desempeño docente no son independientes y están relacionadas significativamente.

4.2.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 3

a) Formulación de la hipótesis

H₀: La confianza del clima institucional y el desempeño docente son independientes.

H₁: La confianza del clima institucional y el desempeño docente no son independientes.

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asume el nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con $(3-1) \cdot (3-1) = 4$ grados de libertad

c) Determinación del estadístico de la prueba para una tabla de doble entrada.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Chi cuadrado (X^2) mediante el contraste de independencia.

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i: frecuencia observada para la i-ésima categoría de la variable de interés.

e_i: frecuencia esperada (dado que H₀ es verdadera) para la i-ésima categoría

d) Valor crítico de la $X^2_{crítica} = 9,4877$

TABLA N° 10

Tabla de contingencia Clima institucional según dimensión confianza * Variable2: Desempeño docente

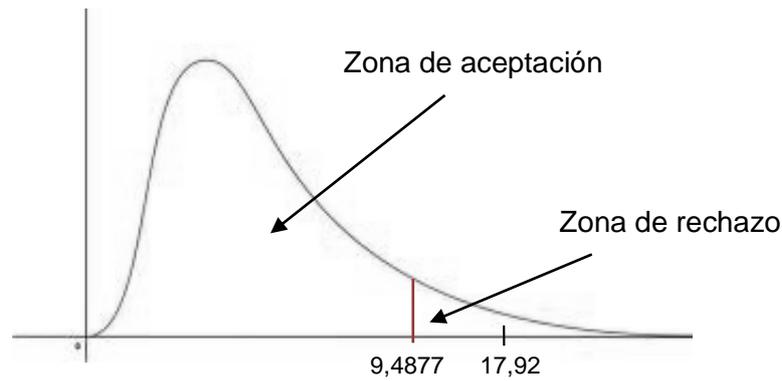
		Variable2: Desempeño docente			Total
		Regular	Alto	Muy alto	
Clima institucional según dimensión confianza	Recuento	2	3	0	5
	Regular	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Clima institucional según dimensión confianza				
	Recuento	0	7	0	7
	Alto	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Clima institucional según dimensión confianza				
Clima institucional según dimensión confianza	Recuento	0	0	2	2
	Muy alto	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	% dentro de Clima institucional según dimensión confianza				
Total	Recuento	2	10	2	14
	% dentro de Clima institucional según dimensión confianza	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%

Fuente: Encuesta y tabla de contingencia en SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,920 ^a	4	,001
Razón de verosimilitudes	15,567	4	,004
Asociación lineal por lineal	8,180	1	,004
N de casos válidos	14		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,29



e) Decisión

Como el valor calculado de la $x^2_{\text{calculado}} = 17,92$ es mayor que la $x^2_{\text{crítica}} = 9,4877$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirma que la confianza del clima institucional y el desempeño docente son independientes, con un nivel de significación de 0,05, y se concluye que la confianza del clima institucional y el desempeño docente no son independientes y están relacionadas significativamente.

4.2.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 4

a) Formulación de la hipótesis

H₀: La participación del clima institucional y el desempeño docente son independientes.

H₁: La participación del clima institucional y el desempeño docente no son independientes.

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Determinación del nivel de significancia α de la prueba:

Se asume el nivel de significación de $\alpha = 0,05$ con $(3-1) \cdot (3-1) = 4$ grados de libertad

c) Determinación del estadístico de la prueba para una tabla de doble entrada.

El estadístico adecuado para la prueba es la distribución Chi cuadrado (X^2) mediante el contraste de independencia.

$$X^2 = \sum_{j=1}^r \sum_{i=1}^k \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

Dónde:

f_i : frecuencia observada para la i -ésima categoría de la variable de interés.

e_i : frecuencia esperada (dado que H_0 es verdadera) para la i -ésima categoría

d) Valor crítico de la $X^2_{crítica} = 9,4877$

TABLA N° 10

Tabla de contingencia Clima institucional según dimensión participación * Variable2: Desempeño docente

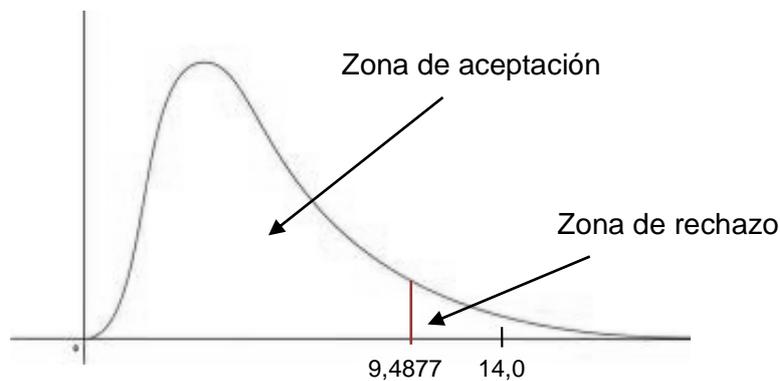
		Variable2: Desempeño docente			Total
		Regular	Alto	Muy alto	
Clima institucional según dimensión participación	Regular	Recuento 2	2	0	4
		% dentro de Clima institucional según dimensión participación 50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Alto	Recuento 0	7	0	7
		% dentro de Clima institucional según dimensión participación 0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Muy alto	Recuento 0	1	2	3
		% dentro de Clima institucional según dimensión participación 0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		Recuento 2	10	2	14
	% dentro de Clima institucional según dimensión participación 14,3%	71,4%	14,3%	100,0%	

Fuente: Encuesta y tabla de contingencia en SPSS

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,000 ^a	4	,007
Razón de verosimilitudes	12,932	4	,012
Asociación lineal por lineal	7,505	1	,006
N de casos válidos	14		

a. 8 casillas (88,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0,43



e) Decisión

Como el valor calculado de la $x^2_{\text{calculado}} = 14,0$ es mayor que la $x^2_{\text{crítica}} = 9,4877$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que afirma que la participación del clima institucional y el desempeño docente son independientes, con un nivel de significación de 0,05, y se concluye que la participación del clima institucional y el desempeño docente no son independientes y están relacionadas significativamente.

4.3 Discusión de resultados

Actualmente se reconoce que un buen clima Institucional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad y ésta en su desempeño docente de tal manera que todo aquello que apoye al

conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales.

Muchas investigaciones que se analizaron en el contexto de este trabajo, definen la importancia de indagar las características del desempeño docente y el clima institucional en instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren contribuir al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo peruano. Analizando la dimensión comunicación y desempeño docente; en la tabla y gráfico (ver tabla n° 05 y gráfico n° 02) se evidencia, que el 57,14% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión comunicación es regular, el 35,71% expresa que es alto, el 7,143% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión comunicación en términos favorables. Esto se explica, tomando en cuenta la propuesta de Martín (1999), que indica que se logrará buena eficacia en las instituciones educativas, hecho que incluye el desempeño de los docentes, cuando se mantiene una buena comunicación. De esto se desprende que si no hay una buena comunicación no va permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño docente. De la misma manera la investigación de Coligiere (2005) sostiene la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, que fomente la mejora del clima institucional, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones, y consecuentemente mejorará el desempeño de los docentes. De la misma manera, nuestros resultados se aproximan al estudio de García (2008), entre cuyas conclusiones que se analizaron son la relación de comunicación entre los docentes para fortalecer la ejecución del diseño curricular y el desempeño docente existe un alto grado de correlación, de esta forma el cumplimiento óptimo de la ejecución curricular es fundamental para incrementar los niveles de desempeño docente y así lograr mejor la calidad de la educación.

Considerando la dimensión motivación y desempeño docente; en la tabla y gráfico (ver tabla n° 11 y gráfico n° 03) se evidencia, que el 64,29% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión motivación es regular, el 21,43% expresa que es alto, el 14,29% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión motivación en términos favorables. En la misma línea, Robbins (1987) menciona cuando se refiere a la motivación “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123), de ello, se deduce que la percepción de un clima motivador permitirá un mayor desempeño de los miembros de la institución educativa, y habrá un mayor esfuerzo por alcanzar las metas de la institución. De esto se desprende que, si los docentes se sienten motivados por incentivos, reconocimiento o resoluciones de felicitaciones, esto podría mejorar en su estado de ánimo y va estar dispuesto al cambio en la Institución Educativa. También Fischman (2000) considera que la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna, ya que este tipo de motivación genera compromiso con la institución y permite mejorar el desempeño en general en la organización. En cuanto a las investigaciones realizadas sobre la motivación, el clima institucional y el desempeño, podemos señalar el estudio de Nieves (2000) quien sostiene que, en cualquier institución, tal como la educativa, se percibe una atmósfera, un ambiente que parece diferenciarla de otras. Es así, que cuando se escucha decir que determinado plantel es “motivacional”, simplemente, se está referenciando el clima de dicha organización en función a aquella motivación, es que se establece un buen desempeño docente.

Considerando la dimensión confianza y desempeño docente En la tabla y gráfico (ver tabla n° 17 y gráfico n° 04) se evidencia, que el 35,71% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión confianza es regular, el 50% expresa que es alto, el 14,29% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos

resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión confianza en términos favorables. La confianza es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, Martín (1999). Evidentemente que, una mayor confianza va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños, aceptar los nuevos cambios para lograr la mejora de la Institución y consecuentemente aumentar su desempeño laboral. Teniendo en cuenta este resultado, podemos indicar que se presenta coincidencia con Nuñez (2006) quien realizó una investigación cuyas conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores basados en la confianza que es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

Teniendo en cuenta la dimensión participación y desempeño docente En la tabla y gráfico (ver tabla n° 23 y gráfico n° 05) se evidencia, que el 28,57% de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional, respecto a la dimensión participación es regular, el 50% expresa que es alto, el 21,43% muy alto y ninguno en bajo ni muy bajo; es decir estos resultados evidencian que la mayoría de los docentes expresan su apreciación sobre el clima institucional, respecto a la dimensión participación en términos favorables. Martín (1999) señala que el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos, se generará un mayor trabajo efectivo, en buena cuenta, propiciará un mejor desempeño. De esto se desprende la importancia de la participación del docente en solucionar los problemas de su institución e identificándose con ella, y esto podría mejorar el desempeño docente. Asimismo, Milla (2008) en su estudio concluye que existe una correlación moderada significativa entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño de los docentes. El conocimiento del clima institucional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la

estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

4.4 Aporte de la investigación

Los resultados de la investigación responden a los datos reales, esto es importante porque coadyuva necesidades concretas que demandan o existen en una determinada esfera social, tiene por lo tanto un valor social ya que es útil, mejora la práctica socio – educativa, favoreciendo el bienestar de la comunidad educativa.

Los resultados cumplen las metas propuestas, es decir, permite realmente el logro de los objetivos para los cuales fue concebido, provoca la innovación a partir de los datos y resultados obtenidos.

Mediante esta investigación, es posible llevar el resultado a la práctica de nuestra labor educativa ya que no requiere enormes gastos en recursos materiales o humanos para implementarlo en las Instituciones Educativas, puesto que se dispone de lo necesario para su implementación y ejecución.

En esta investigación los resultados se han expresado con la suficiente claridad para que otras personas puedan utilizarlo como guía para las futuras investigaciones, es susceptible de ser repetido por cualquiera que desee comprobar su eficiencia y valor científico.

Este mi labor y su resultado puede ser extendido a otros contextos de investigación semejantes, permite la relación utilidad – costo; valió la pena llevar acabo esta investigación ya que enmarca la situación real que conlleva mi Institución Educativa, por ende, contribuir clima institucional y desempeño docente.

Darle un valor auténtico a la futura investigación y a los futuros investigadores ya que a partir de los resultados podría mejorar su trabajo haciendo uso adecuado de este trabajo que estará al alcance y beneficio de todo aquel que busca una investigación autentica y de calidad.

CONCLUSIONES

El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en la Institución Educativa Integrada N° 32411 de Pampas de Flores.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 32411 de Pampas de Flores.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 32411 de Pampas de Flores.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 32411 de Pampas de Flores.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Integrada N° 32411 de Pampas de Flores.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Dar a conocer a la dirección de los resultados de este estudio para que tomen y asuman decisiones en la optimización del clima institucional y asimismo fortalecer el desempeño docente.

Es necesario fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta forma se estimulará a los docentes a mejorar en su desempeño profesional.

Las instituciones educativas deberían preocupar mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa.

Se sugiere que se realicen posteriores investigaciones sobre las variables clima institucional y desempeño del docente, dirigidas esta vez por separado tanto a la población no estudiada, esto en función que con dos poblaciones diferentes con necesidades y exigencias igualmente diferentes, las cuales sobre todo a nivel de desempeño presentan sus propias debilidades y fortalezas, lo que podría ser interesante para así enriquecer la labor del personal y por ende la consecución de los objetivos organizacionales como lo es explicar la incidencia del clima institucional en el desempeño de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Allen, J., y Meyer, P. (1993). Compromiso organizacional: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*. Pp 26, 49-61.
- ✓ Amate, R., Perez, M., Gazquez, J., Diaz, A. (2009), Paradigmas metodológicos en el espacio europeo de educación superior, vistos por los alumnos. Universidad de Almería.
- ✓ Arancibia, V. (1997) Manual de Psicología educacional. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- ✓ Araya, I. España, C. (2012) La autonomía profesional. Competencia clave para el docente en Educación Comercial. Vol. 16, N° 2, [163-170], ISSN: 1409- 42-58, mayo-agosto, 2012 Revista Electrónica Educare. Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional Heredia, Costa Rica.
- ✓ Bartoli, A (1992): Comunicación y Organización. La organización comunicante y la comunicación organizada. Paidós Ibérica, Barcelona.
- ✓ Achaerandio, L. (2010). *Iniciación a la práctica de la investigación*. Guatemala: Editores Magna Terra.
- ✓ Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Edición Cali.
- ✓ Salgado, E. (2012). *Guía para elaborar citas y referencias en formato APA*. Costa rica: Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.
- ✓ Sánchez, C. (2002). *Metodología y diseños de la investigación*. Perú: Edición Lima.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32411 PAMPAS DE FLORES - 2019

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32411 PAMPAS DE FLORES, MIRAFLORES, HUAMALÍES, HUÁNUCO - 2019	<p>PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida está correlacionado el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿En qué medida está correlacionado la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019?</p> <p>b) ¿En qué medida está correlacionado la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019?</p> <p>c) ¿En qué medida está correlacionado la confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019?</p> <p>d) ¿En qué medida está la participación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Probar que existe una correlación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Probar que existe una correlación entre comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p> <p>b) Probar que existe una correlación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p> <p>c) Probar que existe una correlación entre confianza y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p> <p>d) Probar que existe una correlación entre participación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a) Existe una correlación entre comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p> <p>b) Existe una correlación entre motivación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.</p> <p>c) Existe una correlación entre confianza y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores - 2019.</p> <p>d) Existe una correlación entre participación y desempeño docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores-2019.</p>	<p>V1: Clima Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación ➤ Motivación ➤ Confianza ➤ Participación <p>V2: Desempeño Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidades pedagógicas ➤ Emocionalidad ➤ Responsabilidad en el desempeño de sus funciones ➤ Relaciones interpersonales 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental</p> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Clima institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta dirigida a personal docente. <p>Desempeño docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Encuesta dirigida a personal docente. 	<p>POBLACIÓN Estará constituido por los 18 docentes de la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores, Miraflores, Huamalíes, Huánuco.</p> <p>MUESTRA Será una muestra censal por lo tanto serán los 32 docentes.</p>

ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID: _____

FECHA:

TITULO DE LA INVESTIGACION: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTIUCIÓN EDUCATIVA N° 32411 PAMPAS DE FLORES-2019”.

OBJETIVO: Conocer sus apreciaciones con respecto a clima institucional y desempeño docente, periodo 2019.

INVESTIGADOR: LIDA LAGUNA ROSALES

Su participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar un cuestionario de 20 preguntas, el cual le tomará aproximadamente veinte (20) minutos de su tiempo.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario, serán anónimas. Si alguna de las preguntas del cuestionario le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Se le agradece su participación.

 **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada; o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de absolver dudas sobre ello y se me respondió satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

 **Firma del participante**

(Huella digital si el caso lo amerita)

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2020

ANEXO 03**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS****CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL**

Por favor, siga Ud. las instrucciones:

1. Lea cuidadosamente los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto
5. Muy alto

	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera usted la fluidez de la comunicación, respecto a su labor docente en la institución?					
2	¿Qué nivel de comunicación horizontal considera que existe en la institución?					
3	¿En qué nivel considera que la comunicación es oportuna en la institución?					
4	¿Cómo influyen los espacios y horarios de la institución en la comunicación?					
5	¿En qué medida se brinda la información en la institución?					
MOTIVACIÓN						
6	¿Cómo cree que se valora en la institución su prestigio personal?					
7	¿Cómo considera que es el grado de autonomía en la institución?					
8	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la institución?					
9	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la institución?					

10	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima de la institución?					
CONFIANZA						
11	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?					
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en la institución?					
13	¿En qué medida existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?					
14	¿Cómo calificaría el nivel de confianza entre usted y sus alumnos?					
15	¿Cuál es el nivel de confianza entre docentes de la institución?					
PARTICIPACIÓN						
16	¿Cuál es el grado de participación de los docentes y administrativos a favor de la institución?					
17	¿En qué medida el personal directivo fomenta la participación de los docentes en alcanzar los objetivos de la institución?					
18	¿Cómo cree que influirá la participación activa de los docentes en la gestión educativa de la institución?					
19	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?					
20	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?					

Gracias.

14	¿En qué medida utiliza estrategias metodológicas?					
15	¿En qué medida utiliza organizadores para representar el conocimiento adquirido?					
RELACIONES INTERPERSONALES						
16	¿En qué medida muestra respeto a la idea de los estudiantes?					
17	¿En qué medida propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje?					
18	¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de alumnos de su responsabilidad?					
19	¿En qué medida propone actividades que le permite desarrollar habilidades como: analizar, sintetizar?					
20	¿En qué medida la exposición de sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?					

Gracias.

ANEXO 04

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo N° 03

Proceso de validez del Instrumento de Recolección de Datos por menor variabilidad de la variable 1, de la tesis titulada: Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores -2019.

PUNTAJES PILOTO					
PILOTO 1	50	75	69	65	62
PILOTO 2	79	70	68	71	55
PILOTO 3	45	62	55	51	43

ESTADÍSTICOS	RESULTADOS PILOTO		
	1	2	3
Media	64.20	68.60	51.20
Mediana	65.00	70.00	51.00
Desviación estándar	9.31	8.68	7.69
Varianza de la muestra	86.70	75.30	59.20
Coefficiente de asimetría	-0.78	-0.88	0.48
Rango	25.00	24.00	19.00
Mínimo	50.00	55.00	43.00
Máximo	75.00	79.00	62.00
Cuenta	5.00	5.00	5.00

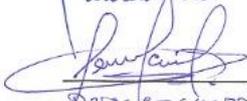
Fuente:Tres pruebas pilotos aplicadas

Juicio de Expertos:

La desviación estándar del resultado de la muestra piloto indica la variabilidad de los resultados. La desviación estándar con valores de: **9,31**; **8,68** y **7,69**; respectivamente para el primero, segundo y tercer pilotaje, muestran una clara tendencia descendente, indicando la validez de contenido y de construcción del instrumento de recolección de datos para la variable 1 de la investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32411 PAMPAS DE FLORES -2019. Se trata de establecer la relación existente entre los ítems de la prueba con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación mostrando una consistencia y coherencia técnica; en consecuencia se establece el vínculo de las variables entre si y las hipótesis de a investigación. Se emite el juicio de experto diciendo; que los ítems de la prueba son **válidos** para medir tendencias coherentes.

Para el proceso de confiabilidad se consideran los mismos resultados de la prueba piloto y se debe tomar el resultado inicial y final para alcanzar la objetividad necesaria.


M. Paroquin
DNI: 22408343


B. Kojas F.
22513421

DNI: 22640885
Teófilo Fernández Santa Cruz


DNI: 20892344
Manuel Blanco Aliaga


DNI 20892344
Manuel Blanco Aliaga

NOTA BIOGRÁFICA

Lida Laguna Rosales. Nace en Puños, provincia de Huamalíes departamento de Huánuco – Perú, el 3 de mayo de 1989, en un hogar conformado por su madre Sonia Rosales Pablo y sus dos hermanas Yojana e Isabel.

Desde niña quiso cumplir sus sueños de ser maestra, en su niñez, estudió en la Institución Educativa Inicial N° 032– Puños, sus estudios de nivel primario los realizó en la Institución Educativa N° 32414 del mismo distrito; sus estudios de nivel secundaria lo realizó en la Institución Educativa “Maglorio Rafael Padilla Caqui” del mismo distrito. Empezando sus estudios superiores en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco culminando el año 2013, para iniciar su labor como profesora en diversos ámbitos de la provincia Huamalíes, y en el año 2018 continúa sus estudios de Maestría en la misma universidad con la tesis titulada “Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 32411 Pampas de Flores – 2019”.

En la actualidad viene laborando en diferentes instituciones educativas como docente de aula en la provincia de Huamalíes del departamento de Huánuco; siempre al servicio de la niñez estudiantil, compartiendo experiencias, buscando la mejora educativa y predicando con la verdad para el bienestar de la niñez del Perú profundo.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **14:00h**, del día viernes **29 DE NOVIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Fermín POZO ORTEGA	Presidente
Mg. Doris Gioconda GUZMAN SOTO	Secretario
Mg. Omar Hans CONTRERAS CANTO	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Joel Cipriano TARAZONA BARDALES (Resolución N° 0724-2019-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Lida LAGUNA ROSALES.

Procedió al acto de defensa:

Con la exposición de la tesis titulada: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32411 PAMPAS DE FLORES – 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la maestrista la nota de Dieciséis (16),
 equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO.
 (Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 16:00 horas del 29 de noviembre de 2019.



PRESIDENTE
 DNI N° 72416038



SECRETARIO
 DNI N° 22415327



VOCAL
 DNI N° 20904632

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 1929-2019-UNHEVAL-FCE/D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: Laguna Rosales Lida

DNI: 45710652 Correo electrónico: azumi.22@hotmail.com

Teléfonos Casa — Celular 928901287 Oficina —

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>Educación</u>
Mención:	<u>Gestión y Planeamiento Educativo</u>

Grado Académico obtenido:

Maestro en Educación

Título de la tesis:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32411 PAMPAS DE FLORES - 2019"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 20 febrero 2020


Firma del autor