



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y**  
**EDUCACIÓN**



**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN**  
**ACADÉMICA DOCENTE**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER**  
**EN EDUCACION**

**TÍTULO: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL**  
**DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA**  
**DONAYRE DE MOREY DEL DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA DE**  
**MAYNAS, DEPARTAMENTO DE LORETO.**

**AUTORA:**  
KELY ROMERO RAMÍREZ

**ASESOR:**  
Ms. BEDER BOCANEGRA VILCAMANGO

**MAYNAS 2018**

# INDICE

INDICE.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
INTRODUCCION.....	6
PRESENTACION.....	7
DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA.....	8
HIPOTESIS.....	11
PROCEDIMIENTOS.....	17
MARCO TEORICO.....	20
PROPUESTA.....	41
CONCLUSIONES.....	44
ANEXOS.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	64

## **AGRADECIMIENTO**

A todas y cada una de las personas que colaboraron con la realización de este trabajo de investigación y a quienes nos alentaron de forma constante para la culminación del mismo y de nuestro grado profesional.

## **RESUMEN**

En este trabajo se analiza la relación entre clima institucional y desempeño docente de la I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey” del Distrito de Maynas.

Para ello, mediante un muestreo no probalístico de tipo intencional se tomó como muestra a 50 docentes de la institución antes mencionada. En el proceso de recolección de datos se utilizaron 2 cuestionarios validados por juicio de expertos y la prueba de fiabilidad de alfa de cronbach.

Los resultados de validación por juicio de experto del cuestionario sobre clima institucional compuesto por las dimensiones : comunicación, confianza, motivación y participación recibe una valoración de adecuado por parte del experto y una fiabilidad alfa de cronbach de 900 el cuestionario de desempeño docente con las dimensiones : capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y relaciones interpersonales recibe una valoración de adecuado por parte del experto y una fiabilidad de alfa de cronbach de 8.19 .

Los resultados de la investigación indican una correlación positiva fuerte (0.01)

A nivel bilateral entre clima institucional y desempeño docente. Por ello se concluye que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

**PALABRAS CLAVE:** CLIMA INSTITUCIONAL, DESEMPEÑO DOCENTE

## SUMMARY AND KEYWORDS

This paper analyzes the relationship between the institutional climate and the teaching performance of the I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey "from the District of Maynas.

To do this, a non-pro-active sampling of intentional type was taken as sample to 50 teachers from the aforementioned institution. In the data collection process, 2 questionnaires validated by expert judgment and the reliability test of cronbach's alpha were used.

The results of validation by expert judgment of the questionnaire on institutional climate composed of the dimensions: communication, confidence, motivation and participation receive an assessment of adequate by the expert and a reliability of cronbach alpha of 900 the teacher performance questionnaire with the dimensions : pedagogical abilities, emotionality, responsibility in the performance of functions and interpersonal relationships receive an assessment of adequate by the expert and a reliability of cronbach alpha of 8.19.

The results of the investigation indicate a strong positive correlation (0.01)

At a bilateral level between institutional climate and teaching performance. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the variables studied.

KEYWORDS: INSTITUTIONAL CLIMATE, TEACHING PERFORMANCE

## INTRODUCCIÓN

La investigación busca establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente de la LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA DONAYRE DE MOREY DEL DISTRITO DE IQUITOS, PROVINCIA DE MAYNAS, DEPARTAMENTO DE LORETO- 2018, cuya actividad económica de la población según la Oficina Nacional de Estadística e informática (2014) se dedican al comercio informal, construcción, comercio al por menor, transporte, servicios de comida, a la artesanía y actividades de servicios profesionales. Los temas sobre desempeño docente y clima institucional tienen en la actualidad una especial trascendencia. En primer lugar se necesita que se contribuya con estos temas referentes a antecedentes históricos y que el gobierno preste atención a los requerimientos de un buen desempeño docente en un clima adecuado en donde el alumno será el mayor beneficiario y alcance a desarrollar las capacidades y competencias trazadas. En segundo lugar esta investigación responde a las demandas planteadas para la mejora de la calidad educativa y que se encuentra cuestionada en la actualidad. Por lo tanto se requiere un cambio de punto de vista metodológico, en donde se establezcan: criterios, procedimientos e instrumentos para establecer la relación entre clima institucional y el desempeño docente. En tercer lugar, necesitamos establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA DONAYRE DE MOREY o que puedan lograr cambios significativos y respondan adecuadamente a las necesidades educativas de nuestros alumnos.

## **PRESENTACION**

En la actualidad las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos.

En nuestro país, es confuso, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales.

Por ello es conveniente que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa de todos sus miembros. Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima institucional contribuye notablemente a la eficiencia, porque interviene en un factor fundamental de la gestión: lograr reunir muchas energías para apostar por un beneficio común.

## **DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA.**

### **DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

En los últimos años, se espera que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de reorientarla y mejorarla. Tanto el gobierno central como algunos gobiernos locales han incorporado en su agenda propuestas en mejora de éstas y para que esto ocurra, es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y en consecuencia, actuar sobre él.

Las instituciones educativas son espacios privilegiados en donde tenemos la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias para convertirse en ciudadanos responsables. Asumiendo los valores que sostienen la vida democrática, de modo que podamos ponerlos en práctica a lo largo de nuestra vida.

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.

En este sentido se hace necesario que en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, que es un lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sea un espacio agradable donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación, lo cual contribuye a la eficacia y eficiencia de la institución. Sin embargo, se observa que en la institución educativa pública Rosa Agustina Donayre de Morey de la ciudad de Iquitos, se ven afectadas por la falta de una comunicación eficiente entre docentes, como el desgaste emocional ante los conflictos como por ejemplo en una asamblea general se observó la falta de la capacidad de escucha y la práctica de la democracia, porque cada docente quiere que prevalezca su opinión ante lo demás, demostrando la falta de respeto

hacia todos los asistentes volviéndose un clima hostil; viéndose éste reflejado en el clima institucional, lo cual repercute en la organización y desempeño docente.

Asimismo se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza entre docentes lo que dificulta un trabajo en equipo, cada quien trabaja aisladamente lo que afecta el clima institucional, por otro lado existe poca participación en las actividades institucionales (proyectos, comisiones, etc.). También se observa, que han aparecido conductas de agresión entre profesores, que adoptan formas muy diversas, desde la agresión psicológica más sutil hasta la agresión psicológica directa. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del clima institucional, afectando en algunos casos al desempeño docente, ya que no se preocupan por reforzar las capacidades pedagógicas actuales, se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones las emociones no afloran en su autoestima, son poco proactivos, algunas veces rechazan el cambio y tienen poco espíritu competente.

En este sentido, el clima institucional y desempeño docente constituyen un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuirá que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña.

## **ENUNCIADO O FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo influye la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey?

## **JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Debido a las múltiples dificultades que hay en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, hoy es más que necesario el interés por estudiar al clima institucional, por tanto, consideramos que la investigación es relevante en sí misma, en la medida que su principal producto es un análisis de la práctica docente plasmada en el clima institucional como factor asociado a la explicación de resultados educativos en la percepción del desempeño docente como un factor importante en la mejora educativa del entorno en el que desempeñamos nuestra labor docente.

## **IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**

Resulta relevante en la I. E. Rosa Agustina Donayre de Morey, conocer el nivel en que se encuentran la relación entre clima y desempeño docente, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima institucional; es así que de esta manera vamos a desarrollar el presente estudio de investigación.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey?

### *Objetivos*

#### *Objetivo general:*

Identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey.

#### *Objetivos Específicos.*

- Establecer la relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey.

- Determinar la relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Identificar la relación entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Identificar la relación entre preparación y desarrollo de la enseñanza y el clima institucional. en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey.
- Identificar la relación entre creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Identificar la relación entre enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Identificar la relación entre profesionalismo docente y el clima institucional en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,

## ***HIPÓTESIS***

### ***HIPÓTESIS GENERAL.***

Existe una relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,

### ***HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.***

- Existe relación entre el comportamiento institucional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Existe relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,

- Existe relación entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Existe relación entre preparación y desarrollo de la enseñanza y el clima institucional. en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Existe relación entre creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional. en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Existe relación entre enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,
- Existe relación entre profesionalismo docente y el clima institucional en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey,

## **ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

### ***TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.***

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.

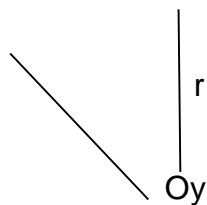
Es una investigación correlacional porque describe el clima institucional y su relación con el desempeño docente entre los miembros que integran la comunidad educativa.

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.

Formalización:





Donde:

Ox: variable Clima Institucional

Oy: variable Desempeño Docente :  
relación entre variables

#### *Variables*

Las variables en la investigación son las siguientes: Var 1: Desempeño docente

Var 2: Clima institucional

### **POBLACIÓN O MUESTRA**

La población estuvo conformada por 120 docentes, de género masculino y femenino pertenecientes a la I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey.

Por lo tanto, la muestra quedó conformada por 50 docentes pertenecientes a dicha institución.

### **MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Las técnicas fundamentales de recolección de datos fueron seleccionadas por variable:

Variables	Técnicas
Clima Institucional	Cuestionario dirigido a docentes
Desempeño docente	Cuestionario dirigido a docentes

### **INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Se utilizó dos tipos de cuestionarios, el primero para clima institucional y la segunda para desempeño docente los cuales fueron reelaborados y adaptados

así mismo el cuestionario de desempeño docente para los padres de familia, empleándose la escala de Likert.

Los cuestionarios empleados fueron adaptados de otros autores tales como 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 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.

Para la variable desempeño docente fueron: Ministerio de Educación de Chile (2014) Marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile. De Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación." (2004) y de Ignacio Montenegro Aldana "Evaluación del desempeño docente. " (2013)

De la Estructura o matriz de consistencia del instrumento validez de contenido. Para comprobar la validez psicosométrica del instrumento se comprobó la validez de contenido a través del juicio de expertos. Sobre la respuesta de los expertos se aplicó el coeficiente de la V. de Aiken.

Se recurrió al juicio de 5 jueces del programa PAME y se promedió las V específicas obtenidas para los ítems y finalmente se obtuvo la V total, tal como se detalla en la parte de los anexos Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach y analizar el nivel de contribución de cada ítem.

## FICHA TÉCNICA

Nombre Cuestionario clima institucional

Autores

- Gibson y sus Colaboradores (1984)  
Clima organizacional,  
-Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación. 2014  
-Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas .Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2014

Reelaboración y adaptación

KELY ROMERO RAMIREZ

Mes y año de elaboración

Octubre, 2014

Administración Auto administrativo.

Duración de la prueba 25 minutos.

Población 120 docentes

Campo de aplicación I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey.

Áreas que evalúan los reactivos Clima institucional :- Comportamiento institucional - Capacidad organizacional, -Dinámica institucional.

Grado de aplicación Validez

Para directores y profesores.  
Por contenido, por juicio de expertos, con medida de la validez por la V de Ayken.  $V= 1.0$

Confiabilidad

Para analizar la confiabilidad por consistencia interna del instrumento de Clima Institucional se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach. El valor global obtenido es de 0.969, superior a lo esperado (0.800), lo cual determina una adecuada contribución de los ítems, analizados específicamente en la siguiente (ver en anexos)

## **-FICHA TÉCNICA**

Nombre	Cuestionario desempeño docente
Autores	- Ministerio de Educación de Chile (2006) Marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile. -Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación.” (2014) -Ignacio Montenegro Aldana “Evaluación del desempeño docente. “ 2014 -Plan informativo sobre instrumentos del plan piloto de evaluación del desempeño docente(2009)
Adaptación	KELY ROMERO RAMIREZ
Mes y año de elaboración Octubre, 2014	
Administración	Auto administrativo
Duración de la prueba	25 minutos
Población	120 docentes y 1200 padres de familia
Campo de aplicación	I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey
Áreas que evalúan los reactivos	Desempeño docente: -Preparación y desarrollo de la enseñanza. -Creación de ambientes favorables para el aprendizaje. –Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. -Profesionalismo docente.
Grado de aplicación	Para directores , profesores y Padres de familia
Validez	Por contenido, por juicio de expertos, con medida de la validez por la V de Ayken. V= 1.0
Confiabilidad	La prueba de confiabilidad por consistencia interna se aplicó para la totalidad de ítems de desempeño docente, analizando el nivel de contribución de cada ítem al total de la prueba y el valor de confiabilidad global obtenida. El valor Alpha de Cronbach global obtenido es de 0.865, superior a lo esperado (0.800), lo cual determina una adecuada contribución de los ítems.(ver en anexo)

## PROCEDIMIENTOS

Se procedió a solicitar la autorización de la directora I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey, así como la colaboración de las docentes de las instituciones de educación inicial para aplicar los cuestionarios de una manera confiable, lo mismo se realizó con los padres de familia, controlando todas aquellas situaciones que pudieran alterar dicha evaluación.

La entrevista a los docentes fue realizada en sus turnos respectivos. Los cuestionarios aplicados a los padres de familia se dividieron según el tamaño de la muestra correspondiéndole según el número de profesores, así La aplicación de los cuestionarios se realizó en el horario de ingreso y de salida de los padres en un lapso de siete días consecutivos hábiles.

Procesándose los datos se aplicó la prueba de Kolmogorv-Smirnov para la muestra del personal directivo y docente, en la cual se observa que hay normalidad en la distribución de los datos, por lo tanto deberán ser analizados con estadísticos de correlación de tipo paramétrico, vale decir,  $r$  de Pearson.

**TABL I.***Prueba de normalidad de datos*

Prueba de Kolmogorov

Smirnov

		Total Desempeño	Total Clima
		Docente	Institucional
N		120	4120
Parámetros de Normalidad <sup>a,,b</sup>	Media	105,04	120,47
	Desviación Estándar	8,520	16,667
Diferencias Más Extremas	Absoluto	,097	,103
	Positivo	,058	,071
	Negativo	-,097	-,103
Z de Kolmogorov-Smirnov		,653	,689
Sig. Asintót.(bilateral)		,787	
distribución normal.		,730 a. Test de	

b. Calculado desde la data.

Con indicadores de significancia superiores a lo esperado para ambas variables (0.05) determinamos que los datos analizados presentan distribución normal, por lo tanto deberán ser analizados con estadísticos de correlación de tipo paramétrico, vale decir de Pearson.

## Categorías de las dimensiones en estudio.

Las categorías utilizadas para evaluar los resultados de los cuestionarios aplicados tanto para clima institucional como para el desempeño docente fueron realizadas para darles un sistema de calificación establecido categorizándose las pruebas, que fueron creados y diseñados exclusivamente para su estudio. Por lo que cada vez que se crea una prueba se establecen los baremos o normas de calificación, es un procedimiento que se realiza mediante el cálculo de los percentiles, a partir de las cuales se establecen los rangos. Para el desempeño docente se ha considerado la variable de aptitud y se establecieron los niveles adecuado, inadecuado y promedio. El diccionario la Real Academia Española (2001) considera como: Aptitud.- “Capacidad para operar competentemente en una determinada actividad. Capacidad y disposición para el buen desempeño o ejercicio de un negocio, de una industria de un arte, etc. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo”. (p.128). Adecuado.- “Apropiado a las condiciones, circunstancias u objeto de algo adecuado a las normas” (p. 29). Inadecuado.- “No adecuado” (p. 852). Promedio.- “Punto en que algo se divide por la mitad o casi por la mitad. Término Medio.” (p.1250) Para el clima institucional, al considerarse una variable influyente o independiente se establecieron los niveles favorable, desfavorable y normal. Influyente.- “Poder, valimiento, autoridad de alguien para con otra u otras personas o para intervenir en un negocio.” (p.863) Favorable.- “Que favorece, propicio, apacible, benévolo.” (p.707) Desfavorable.- “Poco favorable, perjudicial, contrario, adverso.” (p.529) Normal.- “Dicho de una cosa que se halla en estado natural. Que sirve de norma o de regla. Dicho de una cosa que por su naturaleza, forma o magnitud, se ajusta a ciertas normas fijadas de antemano.” (p. 1077)

## MARCO TEORICO

### *Fundamento teórico sobre clima institucional.*

Son variadas las definiciones sobre el Clima laboral o institucional al respecto tenemos una de las definiciones que nos parece más pertinente para la realización del presente trabajo por cuanto la conceptualiza en forma clara y precisa. Gibson y sus colaboradores (1984 s/a) afirman que las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de la personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella.

Chiavenato (1984) afirma que: “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.” (p.464). Así algunas personas son más sensibles que otras y pueden percibir de diferentes formas ya sea negativamente o de forma satisfactoria el clima que se produce en el interior de su institución resultado de un conjunto de aspectos formales e informales de de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes.

Pulido (2003) señala: “La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77). En esta forma las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución.

### *Denominaciones de clima.*

Las variantes sobre el tema la encontramos en CISE (2007) cuando define:

-*Clima organizativo.*-Está relacionado con la gestión de la organización y el cumplimiento de ellas, con el tipo de liderazgo como de la personalidad de los integrantes. Se refiere a las características materiales y funcionales de la organización, considerando también las normas formales e informales que se dan y se producen dentro de la organización.

-*Clima psicológico.*-En la cual la persona interpreta a través de la observación y

de su propia percepción sobre el clima que lo rodea. Hay dos Dimensiones: estructura objetiva constituye la parte observable de la organización y estas dependen de las características estructurales de la organización según: la estructura, el tamaño, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades que se desarrollan, los resultados etc. La estructura subjetiva depende de las percepciones que cada miembro tiene sobre las características propias de la escuela. En este clima psicológico el individuo percibe su ambiente en donde confluyen un conjunto de factores tanto colectivos como individuales así mismo se valen de ella para realizar interpretaciones e inferencias sobre las diversas situaciones que se presentan condicionando las actitudes y conductas de los miembros de la organización.

*-Clima social.-* Considera las relaciones interpersonales, incluyendo los aspectos formales normativos vigentes así como los informales o conductas y relaciones espontáneas que surgen como efecto de las relaciones sociales entre las personas.

*-Clima emocional.-* Se refiere a la relación afectiva, el trato que se produce en la institución, expresiones de afecto, comportamiento de apoyo, de refuerzos, el grado y las modalidades de comunicación de afecto sean positivos o negativos entre los profesores y los alumnos, lo más importante es crear el sentimiento cierto, verdadero con el que se tratan a las personas.

*-Clima académico.-* Hace mayor incidencia a la presión curricular, que condiciona las relaciones y actividades que se producen en la institución en relación al estudio y a la formación que los profesores y alumnos comparten y apoyan los valores académicos, y constituyen una parte importante del clima escolar que trata de los contenidos de las organizaciones escolares.

#### *Base teórica sobre clima institucional.*

##### *Teorías psicológicas.*

Los estudios realizados al tema han ocupado lugares importantes dentro de la sociedad pues siempre ha sido la preocupación para investigar y/o resolver problemas de las relaciones sociales entre las personas, la psicología es una de ellas, estudia el comportamiento del hombre, su conducta la cual es

observable y cambia debido a la experiencia al aprendizaje y a los cambios transitorios que se producen en las variaciones del ambiente.

A continuación se describen las más importantes, en Stephen (2009) refiere de Maslow que: La teoría de la jerarquía de las necesidades planteó la hipótesis que dentro de cada individuo existe una jerarquía de cinco necesidades:

- Fisiológicas.- Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
- Seguridad.- Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
- Sociales.- Afecto sentido de pertenencia, aceptación y amistad.
- Estima.- Quedan incluidos factores de estimulación internas como el respeto de sí, la autonomía y el logro y factores externos de estimulación, como el status, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización.- Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de autorrealización.

Conforme se satisface lo bastante cada uno de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante. (p.176). La teoría sostiene que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigido a la consecución de objetivos, son necesidades en cinco diferentes niveles que van desde las necesidades inferiores a las superiores las de orden inferior comprenden las necesidades fisiológicas, seguridad y las sociales que son satisfechas en el exterior con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de poder definirse, mientras que las necesidades superiores son las de estima y autorrealización cuya satisfacción se realizan en forma interna es decir se realiza dentro de la persona. Estas necesidades toman formas y expresiones que varían enormemente de persona a persona, su intimidad o manifestación también es extremadamente variada obedeciendo a las diferencias individuales entre las personas.

La propuesta dada por Maslow sobre la autorrealización refiere sobre el destino de la existencia del ser humano.

Así tenemos que en el centro laboral un docente que haya logrado realizarse podrá lograr afirmarse como persona y como profesional,

superando su propio desempeño, a diferencia de otros docentes que no hayan logrado realizarse.

### ***TEORÍA DE X Y Y***

De McGregor quien propone dos visiones diferentes de las personas uno de ellos, negativo llamado teoría X y la otra teoría Y positiva esencialmente que estudia la manera como los gerentes y/o directivos de una institución se relacionan con los empleados “De acuerdo con la teoría X los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso forzarlos (...) con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar e incluso buscar la responsabilidad.” (p. 177). Incluso McGregor llegó a afirmar que la teoría Y era más válida que la teoría X por lo que propuso ideas como la toma de decisiones participativas, planteó trabajos responsables con retos y buenas relaciones grupales para maximizar la motivación del trabajador, sin embargo no se puede confirmar la validez de las suposiciones por carecer de bases empíricas.

Según podemos observar en la actualidad existen docentes que son personas negativas, obstaculizando los trabajos tales como: actividades, talleres, charlas, reuniones, inasistencias continuas a la institución, no realizan sus programaciones y si reciben capacitaciones, continúan desenvolviéndose tradicionalmente, son incapaces de superar el cambio. Dentro de la teoría Y encontramos todo lo contrario, profesores capaces de producir cambios, realizan trabajos en equipo, son dinámicos, responsables, autocríticos, todo ello dependiendo del ambiente laboral que se produzcan en sus instituciones.

### ***TEORÍA DE LOS DOS FACTORES***

En el libro de Stephen (2009) refiere Herzberg con la teoría de los dos factores, quien realiza un análisis sobre los factores que producen la satisfacción. Parte de la premisa de la relación del individuo con el trabajo el cual es fundamental y la actitud que sobre ella puede determinar el éxito o

el fracaso, clasifica dos categorías de necesidades: los factores de higiene y los motivadores.

- *Los factores de higiene.*- Están constituidos factores externos o materiales) por las condiciones físicas del trabajo , la calidad de la supervisión, las políticas de la compañía, el salario y las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad en el trabajo, con las cuales si ellas son adecuadas las personas no estarán satisfechas ni insatisfechas.

-*Los factores motivadores.*- Se relacionan a la satisfacción personal(factores intrínsecos) como la superación de las personas, las oportunidades de ascensos, de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro.

Así los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes a los que generan la insatisfacción en este. El trabajador tiene dos grupos de necesidades: una respecto al medio ambiente físico y psicológico del trabajo comprendida como las necesidades de higiene y otras referida al contenido en sí del trabajo que son las necesidades de motivación. Si se satisfacen las necesidades higiénicas el trabajador este no se sentirá satisfecho ni insatisfecho quedando en estado neutro, sólo cuando las necesidades de motivación son satisfechas el trabajador estará satisfecho. Por lo que las personas necesitan en si, es ser motivadas en su puesto de trabajo en su institución en este sentido la Región Callao se viene preocupando en este aspecto, brindando posibilidad de superación, de desarrollo personal, y con ello ascender.

### ***TEORÍA DE LAS NECESIDADES MOTIVADORAS.***

En relación a la teoría de las necesidades Stephen (2009) indica que McClelland considera tres categorías básicas de las necesidades motivadoras en la que las personas se agrupan según las necesidades que tengan en su vida: el logro, el poder y la afiliación.

-*Necesidad de logro (nLog):* Es el impulso por sobresalir por obtener un logro en relación de su lucha por el logro, tendencia al éxito, la responsabilidad, fijación de metas sucesivas.

-*Necesidad de poder (nPod):* Es la necesidad de hacer que otros se comporten

de una manera (influir en los demás) la cual no lo hubieran hecho por sí mismos, son competitivos, dinámicos, valoran el prestigio el status.

-*Necesidad de afiliación* (nAfi): Es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, necesidad de pertenencia a un grupo social, familiar, de afecto.

En las instituciones educativas existen directores y docente personal que valoran su prestigio, su nivel y status alcanzado y asumen un liderazgo a través del cual influyen en los alumnos para guiarlos en la enseñanza aprendizaje.

### **TIPOS DE CLIMA**

Likert (1961-1972) leído en CISE (2007) identificó cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo.

-*Autoritario o duro.*- Donde el director no confía en sus profesores, el clima que se percibe es de temor, los objetivos de trabajo y las decisiones son asumidas por él y solo comunica sin más comentario, creando una atmosfera de recelos, castigos y amenazas y muy pocas veces hay recompensas, la interacción ente los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son únicamente de los jefes.

- *Autoritario benévolo.*- El director actúa condescendentemente con los profesores es paternal, la mayor parte de las decisiones son asumidas por el director y ocasionalmente hay delegaciones de poder que no llegan a influir en la dirección, se practica la recompensa y castigos como formas de motivación para los trabajadores, en este clima el director juega con las necesidades sociales de los empleados sin embargo la impresión que se tiene es de un ambiente estable y estructurado.

- *Sistema consultivo.*- La dirección tiene confianza en los profesores, Las decisiones son tomadas por el director pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima el control es delegado a niveles intermedios. Es una atmósfera dinámica y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar.

- *Sistema de participación del grupo.*-La toma de decisiones está extendido por

toda la organización y existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección la comunicación se da en un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente. Los profesores están motivados a través de la participación e implicación de los procesos de definición de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y evaluación del rendimiento general, las relaciones de trabajo se basa en la amistad.

Existen relaciones de confianza entre la dirección y los diferentes actores de la organización y la función de control está en todos los niveles de la estructura. Las organizaciones informales que actúan coincidentemente con la estructura formal de la organización. Los esfuerzos de todos se unen para el logro de los objetivos trazados.

## **NIVELES DE CLIMA INSTITUCIONAL**

En el planteamiento sobre clima institucional se presentan tres niveles enfocados en CISE (2007).

*El clima en las relaciones con el exterior de la escuela.-* Es decir con la comunidad y de cómo ella ve a la institución educativa desde afuera.

Rodríguez. (2004) afirma que está conformado por elementos estructurados, personales y funcionales de la institución y todos ellos integrados, confieren un estilo especial a la institución que dependerá de los resultados que se produzcan en la institución.

*En la escuela,* en la cual estaría definido a partir de todas aquellas personas que constituyen la comunidad escolar: el director, los profesores, personal administrativo, auxiliar, los alumnos y los padres de familia.

El clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracteriza la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto .El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. (p.41)

La Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) establece un conjunto de características del clima en la escuela.

Es un concepto globalizador que indica el ambiente del centro.

- Es un concepto multidimensional influido por distintos elementos institucionales, tanto estructurales o formales como dinámicos o de funcionamiento.
- Las características del componente humano constituyen variables de especial relevancia en el clima de un centro. El estilo de liderazgo es una de las más importantes.
- Representa la “personalidad” de una organización o institución.
- Tiene un carácter relativamente permanente en el tiempo.
- Determina el logro de distintos productos educativos (rendimiento académico, satisfacción, motivación, desarrollo personal, etc...)

*En el aula.-* Ella está condicionada por las relaciones que se producen entre los profesores, los alumnos y las normas establecidas para el funcionamiento de las clases.

Valdés (2004) refiere que en un ambiente positivo de respeto de relaciones afectivas habrá mayores posibilidades de estimular al niño para aprender, otro aspecto son las posibilidades comunicativas que se genera a partir de las tareas diferentes que el docente planifica. Estas formas de comunicación no deben de ser autoritarias ni formales sino afectivas, de cooperación, y a la vez deben ser armoniosas y agradables. “Su ejemplo y el ser portador de las normas que trata de desarrollar, así como el lenguaje coloquial y afectivo que utiliza se constituyen en elementos importantes del clima (...)”. (p.93)

Será importante cómo se desarrolla el clima en las clases, el trato que el docente brinda a los alumnos, las formas de comunicarse y las relaciones que se establecen entre el maestro con sus alumnos y la de los alumnos entre sí.

### ***DIMENSIONES DE CLIMA INSTITUCIONAL***

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que Gibson y sus Colaboradores hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”. Ministerio de educación 2003 Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas .Módulo 4

Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.

- *Comportamiento institucional.-* En Instituciones sociales (1998) manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles

apropiados. Estos se expresan con frecuencia en códigos formales, las diferencias individuales de personalidad afectan el comportamiento institucional en algún grado. Los conflictos que surgen dentro de una asociación a veces se deben a choques de personalidad, pero con mayor frecuencia al choque de los roles institucionales.

Comportamiento.- Está definida por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje que posee.

-*Capacidad organizacional*.- Lusthaus, Ch. y otros (2002). Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examina la manera en que la organización maneja sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales. Para Robbins (2009) "(...) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones." (p.10)

- *Dinámica institucional*.- Nava, H. (2009). Afirma que la dinámica institucional es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. Ello no se da solo en situaciones críticas o de riesgo, sino también en condiciones óptimas y favorables. El grado de la dinámica, el tipo de movimiento, está dado por la existencia de estrategias y mecanismos a utilizar y la capacidad de acción que adopten en la toma de decisiones que se realiza en la institución

### *Fundamentos teóricos sobre desempeño docente.*

Del Ministerio de Educación de Chile. (2003). Define el desempeño docente como: el despliegue que hace el docente de sus capacidades profesionales para la preparación y desarrollo de la enseñanza, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, el uso de herramientas de evaluación de los aprendizajes, y el desempeño docente. Es decir que el profesor en su aula y con sus niños hace uso de sus conocimientos de sus habilidades y destrezas que ha adquirido a lo largo de sus estudios y experiencias vividas y que con el transcurrir del tiempo inclusive se enriquecen de mayores conocimientos y todo ello en beneficio de los alumnos quienes son el objetivo de nuestra enseñanza, Wilson (1992) Define el desempeño docente como: El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo.

Mientras que Hernández (1999) afirma que el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase, el docente conoce el tema a tratar, el investiga, se informa debe de estar de acuerdo con los avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, aunque este término resulte triado, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes, el docente entrega lo que sabe pensando solo en lo que los alumnos requieren de él. Debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas con las que debe lograr que los alumnos construyan sus aprendizajes, lo que le permita manejar información sobre las características generales del grupo educativo e individualidades de cada uno de los estudiantes.

Es deseable tener una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y que tiene que ver con la formación de personas. García (2007)

afirma que: “(...) el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando (...).” (p.49) por tanto cumpliendo este rol el docente guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento.

### *Bases teóricas sobre desempeño docente*

#### *Teorías Psicológicas.*

Son estudios que se han realizado y han aportado a la educación cuyos resultados y experiencias acontecidas en las personas, tales como la conducta, el comportamiento, los valores las relaciones y otros sustentan y aportan al trabajo educativo, así en Valdez (2004) encontramos:

- El constructivismo de Jean Piaget*, con su aporte en la cual el alumno es el que construye sus propios conocimientos, esta construcción la realiza todos los días aprende haciendo con sus propias experiencias y en su relación con el medio, esta construcción se inicia con los esquemas de los saberes previos que la persona trae consigo. El maestro es el promotor del desarrollo y de la autonomía de los alumnos su rol más importante es promover un ambiente de reciprocidad, de respeto y autoconfianza para el niño promoviendo también que construyan sus propios valores morales.
  
- El conductismo de John Watson*, considera que el aprendizaje es la respuesta apropiada que se recibe como resultado de un estímulo ambiental específico. Consistente en que el maestro es quien debe estar preparado para manejar hábilmente recursos tecnológicos conductuales(principios, procedimientos, programas conductuales) todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y sobre todo del aprendizaje de sus alumnos.
  
- El humanismo representado por Maslow*, concibe la satisfacción máxima de las personas en un orden jerárquico, según un orden prioritario de autorrealizaciones la cual es constante y continuo. El docente debe entregar los materiales didácticos sin restricción alguna ya que ello va a fomentar el auto-aprendizaje y la creatividad en los alumnos. El maestro se constituye así como el facilitador de la capacidad potencial de auto-

realización de los alumnos.

-*El cognitivismo con Ausubel*, afirma que el aprendizaje es significativo cuando los nuevos conocimientos se incorporan en la estructura cognitiva del alumno esto sucede cuando los nuevos conocimientos se relacionan con los antiguos conocimientos más aún cuando el alumno toma interés por aprender. Ausubel considera que aprender significa comprender y propone diseñar para la acción docente el diseño de organizadores previos, los mapas conceptuales (puentes cognitivos) a través de los cuales los alumnos puedan establecer relaciones significativas. Es el docente quien debe procurar llevar a la experimentación y a la reflexión temas de interés de los alumnos con un apoyo y retroalimentación continuos para que logren un aprendizaje significativo. También debe conocer y hacer uso de estrategias que pueda aplicar en el proceso enseñanza- aprendizaje.

-*El histórico cultural con Vigotsky*. (s/a), considera el aprendizaje como un mecanismo fundamental del desarrollo en donde la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, en esta interacción intervienen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto. Así el docente es considerado como el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos.

*La teoría del campo vital*, Kurt (2000). Donde las personas perciben el ambiente en el cual se encuentran en grado de desarrollo, su personalidad sus conocimientos y en una situación inestable la vuelve estable por lo tanto es a partir de allí que todo comportamiento es una función del espacio vital que responde o depende de factores no físicos y por las motivaciones, las necesidades y otras motivaciones de las necesidades y otros elementos psicológicos de las personas. Lewin (1998) introduce el concepto de dimensión de realidad e irrealidad. Irrealidad se refiere a la fantasía, los sueños, los deseos, los miedos, etc. Es en la medida que el

niño va desarrollando y se va dando cuenta que puede depender de sí mismo logrando su libertad es que va aumentando su capacidad de estructuración y diferenciación de su espacio vital. El niño necesita independencia pero a su vez también requiere de cierta dependencia que le brinde la estructura y orientación requerida para el desarrollo normal de su personalidad.

### **TEORÍAS PEDAGÓGICAS**

Las bases pedagógicas se encuentran en intelectuales que han aportado y brindado propuestas educativas que han ido desarrollándose a lo largo de la historia y han surgido como producto de las necesidades mismas del hombre y de la manera como entender la naturaleza del conocimiento y sin sus aportes ello no hubiera sido posible, a partir de las cuales han ayudado a lograr cambios en el campo de la educación y por ello en el hombre mismo. Así tenemos:

-*Teoría liberadora* de Freire (1999), considera que en la educación los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarla y en la que el hombre construye su propia historia para su liberación y en el devenir de su vida va construyendo, elaborando y en su práctica en si es reflexivo y va en la búsqueda de nuevos saberes, así la pedagogía del oprimido es liberadora tanto para el oprimido como para el opresor. Freyre plantea ciertas condiciones que serían adecuadas para llegar a una pedagogía de la liberación con:

- La experiencia en el saber del docente
- En su intuición.
- En su vocación humanista.
- Al inventar su técnicas pedagógicas

La persona se redescubre y es a través de ellas que logra el proceso por el cual constituye su conciencia y va construyendo su propia historia.

-*La teoría humanista* de Peñaloza (1995) realizó reformas en la educación y considera que los conocimientos es un proceso que va de lo interior a lo

exterior en la cual la persona puede lograr ser, con su propio esfuerzo, en donde el hombre pueda llegar a ser humano a sentirse y vivir como tal. Concibe la educación del hombre en proceso de hominización de socialización y culturización, afirma que:

La educación en su más amplia acepción (no como proceso que se cumple únicamente en la escuela, sino también y muchas veces preponderante en el grupo humano) intenta que se desenvuelvan en cada educando las capacidades y características propias del ser humano. Es decir intenta que el hombre sea realmente hombre.

En tal virtud, es un proceso de hominización. (p.57)

Por lo que la educación es un proceso de hominización. Este proceso de hominización se realiza en una relación del hombre, la sociedad y la cultura que no pueden separarse y en la cual estos tres procesos se refuerzan entre sí considerando también que si alguno de ellos se separase la educación se tornaría en deseducación por esta razón se busca que los educandos se realicen como seres humanos. En este proceso de hominización en el que el hombre intenta ser hombre se requiere de alguna condición en las que se destaca el alimentarse adecuadamente para tener un desarrollo orgánico óptimo, así como el desarrollo de sus capacidades psíquicas en la cual la educación las incentiva, el dominio del lenguaje como ser que pugna por expresarse, comunicarse logrando un equilibrio interior y de sus espíritus, el sentido de autonomía personal y el de la libertad puesto que si se está sometiendo a otros no realiza su condición humana. El desarrollo de la responsabilidad como freno a la libertad, sin responsabilidad la libertad se convierte en libertinaje. Ningún ser humano puede vivir sólo es una necesidad Peñaloza afirma que: "La sociedad es el medio natural donde existe el hombre" (p. 60). Ella se da en un contexto de relaciones afectuosas, de amor.

La educación es un proceso de culturación, el hombre es un ser sicobiológico único y especial que posee conciencia de sí mismo, tiene

habilidades, capacidades y destrezas, ha hecho su historia y la continúa haciendo y en la cual su capacidad de inventiva y la creación son parte de él. En donde la cultura es transmitida mediante dos vías, una la herencia genética, mediante la cual se transmiten las características biológicas que poseen las personas a las nuevas generaciones y la otra la educación a través de las acciones y obras realizadas por el hombre o las creaciones culturales las cuales van variándose y complicándose a través del tiempo y las que van a ser asumidas y vividas por las nuevas generaciones.

-*Pedagogía afectiva* con Zubiría (2002) En relación a la educación aporta con una pedagogía afectiva en la que el aprendizaje será más significativo, pues se brinda educación en un contexto amical y de alegría de lo cual se da en nuestra realidad ya que el niño percibe desde el primer momento el tipo de recepción que se le dé cuando ingresa a la institución. Zubiría manifiesta: “En efecto, los sentimientos y su educación, la educación sentimental, no es cuestión de telenovelas, como de ocasión se presenta. Sino el núcleo de una educación humana, humanista, orientada no a formar futuros trabajadores sino mejores seres humanos integrales”. (p.303)

Los diferentes aportes sobre el tema del desempeño docente se ha venido mejorando y está siendo utilizado en la actualidad por diferentes países entre ellos Chile.

Del Ministerio de Educación. de Chile (2003) El Ministerio de Educación, la Asociación Chilena de Municipalidades y el Colegio de Profesores de Chile el 25 de Junio del año 2003 en un acuerdo tripartita aprueba el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente. El MINEDUC el cual elaboró los estándares del desempeño docente para determinar la excelencia pedagógica a partir de la revisión de:

- La experiencia internacional sobre estándares de desempeño laboral.
- Estándares de desempeño elaborados en el país para la formación inicial de docentes.
- El Marco para la Buena Enseñanza.

El Marco de la Buena Enseñanza es un instrumento que considera que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión, partiendo de la experiencia y el conocimiento científico. Son los profesores quienes pueden examinar sus propias prácticas de enseñanza y educación con un autoanálisis. Dentro de la tarea docente, los profesores están comprometidos con la formación de sus estudiantes involucrándose como personas en ésta tarea con todas sus capacidades y valores para lograr la relación empática con sus alumnos. Busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario en el aula, en la escuela ,y su comunidad, contribuyendo al mejoramiento de la enseñanza a través de: Una guía a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases .Una estructura para los profesores más experimentados a ser más efectivos , a enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, mirarse a sí mismo, evaluando su propio desempeño y potenciar su desarrollo profesional para mejorar la calidad de la educación. Tres son las preguntas básicas que buscan respuestas esenciales del ejercicio docentes en cada uno de sus niveles: ¿Qué es necesario saber? ¿Qué es necesario saber hacer? y ¿Cuán bien se debe hacer o se está haciendo? El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes por lo que están constituidos en cuatro dominios, son estándares de desempeño, son específicos para guiar la práctica y puedan ser medibles, observables y suficientemente abiertos para dejar que el docente aplique sus estilos.

El Marco para la Buena Enseñanza (MBE) es un instrumento que establece estándares para el desempeño docentes, en ellos están expresadas las posiciones respecto a la enseñanza aprendizaje. Así mismo favorece al profesionalismo docente:

1º Contribuye a que se reconozca mejor a los docentes como profesionales.

2º Refuerza el profesionalismo docente.

3º Fortalece la profesión.

### *Modelos de evaluación docente*

La evaluación del desempeño docente se ha vuelto prioritaria en muchos países y en el nuestro lo está siendo recientemente en el actual gobierno. Con respecto a la calidad de las actividades que el docente debe realizar en el aula pero para el gobierno del Dr. Alan García la evaluación docente es para medir los conocimientos que tenga o no el profesional docente.

Así la evaluación según Valdés (2004) considera que los países que la aplican poseen una estructura la cual va a permitir la evaluación del desempeño docente y en la que dicho docente sea conocedor de ella y enfatiza cuatro modelos:

*-Modelo centrado en el perfil del docente.-* Estas características se establecen a partir de un perfil de las percepciones u observaciones que tienen los alumnos, padres de familia, directivos y profesores de lo que es un buen docente y/o a través de un cuestionario la cual es consultada a los alumnos y a sus padres. Sin embargo este método tiene aspectos negativos, primero porque pueden establecer un perfil inexistente en lo que se refiere al carácter, difícilmente enseñables y cuyas características son imposibles de inculcar a otros docentes. Segundo por la poca relación que puedan tener según sus percepciones los diferentes actores de la educación sobre las características de un buen profesor y sobre las calificaciones de los alumnos como producto de la educación.

*-Modelo centrado en los resultados obtenidos.-* Se realiza mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos en la cual se consideran tres aspectos: el primero se presta más atención en lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor realiza o hace. Segundo se estaría descuidando el proceso enseñanza-aprendizaje que es con lo que se determina la calidad educativa.

Tercero, el profesor no es el único responsable absoluto del éxito del alumno pues hay múltiples factores y solo uno de ellos es el desempeño docente.

*-Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.-*Lo constituye la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Dicho modelo ha sido observado debido a la subjetividad del observador ya que este puede gratificar o perjudicar al docente debido a la antipatía o simpatía hacia ellos. Lejos de ver la efectividad docente.

*-Modelo centrado en la práctica reflexiva.-* Se caracteriza por ser una concepción de la enseñanza como una secuencia de hechos y luego resolver los problemas en donde se enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos en la que Schon (1987) encontrado en Valdés llama “reflexión en la acción”, es decir se realiza una evaluación después de realizada la clase, con una persona o docente a tiempos determinados para ello.

En la cual se consideran tres etapas:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Se realiza una conversación reflexiva con la persona que se observa, donde se comenta lo realizado y se analizan los hechos para descubrir la significatividad de la sesión.
- Una conversación de seguimiento retomando temas y acciones acordadas en la segunda etapa, se puede usar un registro nuevamente.

### ***DIMENSIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE***

Del Ministerio de Educación. República de Chile. (Año 2009 s/n)

El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes por lo que están constituidos en cuatro dominios, son estándares de desempeño, son específicos para guiar la práctica y puedan ser medibles, observables y suficientemente abiertos para dejar que el docente aplique sus estilos. Se consideran cuatro dominios en la que hace referencia a un aspecto distinto

de la enseñanza.

*- Preparación y desarrollo de la enseñanza*

Se refiere a la disciplina que enseña el profesor /a como a los principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza, ellas involucran los objetivos de aprendizaje y los contenidos definidos entendidos como los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y valores que los alumnos/as requieren alcanzar y son consideradas dentro del ciclo del proceso enseñanza-aprendizaje y en ella el docente debe tener en cuenta las características de los alumnos tales como la edad, aspectos culturales y sociales sus experiencias y sus conocimientos habilidades y competencias respecto a las disciplinas.

*- Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.*

Lo constituye el entorno del aprendizaje es decir al ambiente y clima que genera el docente y en el cual tiene lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje y están las personas con normas constructivas de comportamiento, creando un espacio de aprendizaje organizado y enriquecido donde se comparte y aprenden en trabajos de grupo.

*- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Se involucran todos los aspectos del proceso de enseñanza que posibilitan al compromiso real de los alumnos con sus aprendizajes. Su importancia está en la misión de la escuela que es:

- Generar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos sus estudiantes
- Las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas para que se dé el aprendizaje en forma efectiva y se de la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes.
- Se debe considerar los saberes e intereses de los alumnos y proporcionarles recursos adecuados, apoyo pertinente para que los alumnos participen activamente.

### **- PROFESIONALISMO DOCENTE.**

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor como es que todos los alumnos aprendan contribuyendo a garantizar una educación de calidad como son:

- La reflexión consciente sobre su práctica y la reformula.
- La conciencia del docente sobre las propias necesidades del aprendizaje
- Su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas educacionales de educación. En su relación con sus pares, con la comunidad y el sistema educativo.
- El compromiso del profesor con el aprendizaje de todos sus alumnos que implica:
  - Evaluar sus procesos de aprendizaje, descubrir sus dificultades y ayudarlos a superarlas, considerar el efecto que causan las estrategias utilizadas.
  - Formar parte constructiva del centro del trabajo compartir y aprender de sus colegas y con ellos.
  - Relacionarse con las familias de los alumnos y otros miembros de la comunidad.
  - Sentirse un aprendiz permanente.
  - Sentirse un integrante del Sistema Nacional.

#### *Relación entre el desempeño docente y clima institucional.*

El clima institucional es de gran importancia para todo tipo de organizaciones y trabajadores. No se exime de ello a las instituciones educativas que es 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 inter- personales 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.

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

## **PROPUESTA.**

Los instrumentos de investigación fueron adaptados para efectos de la investigación para cada una de las variables en base a los estudios existente sobre los temas.

A continuación se presenta la ficha técnica de los instrumentos empleados en la investigación.

### **Variable Clima institucional.**

#### **Ficha técnica del cuestionario del clima institucional.**

##### **FICHA TÉCNICA:**

Nombre:	Cuestionario Clima institucional
Autor:	Kely Romero Ramirez
Año de edición:	2015
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey.
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías:	Muy buena Buena

Regular  
Mala  
Muy Mala

### **Variable Desempeño Docente.**

#### **Ficha técnica del cuestionario del desempeño docente.**

##### **FICHA TÉCNICA:**

Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Kely Romero Ramirez
Año de edición:	2015
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral del docente
Campo de Aplicación:	I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey.
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica: Constituido por 06 ítems Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de sus Funciones: Constituido por 06 ítems Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías:	Muy buena Buena Regular Mala Muy mala

### **DISEÑO DEL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

Para establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente, se empleó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario del desempeño docente, en una muestra de 50 maestros y maestras que laboran en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey. Los procedimientos efectuados en el proceso investigativo fueron 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 tomó en cuenta, no interferir con las labores del docente, de manera que la aplicación se efectuó 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 anónimo y que no se preocuparán por posibles problemas que pudieran ocurrir.

## **CONCLUSIONES**

- Existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey, de los resultados obtenidos se demuestra que hay relación entre clima institucional y el desempeño docente en I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey. 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 I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey, al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño de los docentes.
- Existe relación entre la capacidad organizacional y el desempeño docente en I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre capacidad organizacional y desempeño docente en I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que a mejor capacidad organizativa mejor será su desempeño docente.
- Existe relación entre la dinámica institucional y el desempeño docente en I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey, de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación entre dinámica institucional y el desempeño docente en I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey al apreciar una correlación moderada por lo que se concluye que si los docentes mejoran la dinámica institucional mejor será el desempeño docente.

## **SUGERENCIAS**

- Los directores, profesores y padres de familia deben ser conscientes de su rol, deben tener intencionalidad a la realización de los cambios como personas que interactúan en las instituciones educativas, fomentar y mantener un clima institucional agradable que ello los llevará a un mejor desempeño docente y a una mejor calidad educativa.
- Las condiciones laborales deben de mejorar empezando: con factores de estimulación interna como el respeto de sí mismo, la autonomía y el logro así mismo con los factores de estimulación externa como estímulos positivos y el reconocimiento entre otros.
- Se sugiere incrementar el nivel de participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas tales como trabajos en grupo, realización de talleres, coordinaciones pedagógicas ya que ello proporciona un trabajo más cohesionado mejorando la identificación con la institución y sus objetivos lo cual lo convierte en institución de calidad.
- El Ministerio de Educación a través de sus diferentes órganos desconcentrados debe de programar capacitaciones en el campo de la gestión administrativa y así mejorar la capacidad organizativa de las instituciones que adolecen de ella, de manera que se desarrolle un buen clima institucional donde se puedan desarrollar, organizar y planificar diversos programadas y actividades más eficaces.
- Es conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las instituciones.

ANEXO N°  
01

*Jueces de expertos*

jueces	CL			DD				V.Aykeen (parcial)
	C1	C2	C3	D1	D2	D3	D4	
Dr. José Muñoz Salazar	1	1	1	1	1	1	1	1
Dr. Luis facundo Antón	1	1	1	1	1	1	1	1
Mg. Hernán Flores Valdiviezo	1	1	1	1	1	1	1	1
Mg. Alberto Vásquez Tasayco.	1	1	1	1	1	1	1	1
Mg. Arturo Miranda Blanco	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	1	1	1	1	1	1	1

Los resultados evidencian una aprobación general de la cual se encuentran dentro de los rangos adecuados.

## ANEXO Nº 02

### INFORME DE CONFIABILIDAD

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach. La prueba de confiabilidad por consistencia interna se aplicó para la totalidad de ítems de desempeño docente, analizando el nivel de contribución de cada ítem al total de la prueba y el valor de confiabilidad global obtenida.

Alpha
Global
Alpha
de
Cronbach N de
ítems
,865
1

El valor Alpha de Cronbach global obtenido es de 0.865, superior a lo esperado (0.800), lo cual determina una adecuada contribución de los ítems, la cual se analizada detalladamente en la siguiente tabla.

Estadísticos Ítem - Total				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Desempeño Docente Item 1	103,56	61,996	,645	,857
Desempeño Docente Item 2	103,63	62,917	,442	,861
Desempeño Docente Item 3	103,56	63,996	,324	,863
Desempeño Docente Item 4	103,63	62,917	,442	,861
Desempeño Docente Item 5	103,56	62,129	,623	,858
Desempeño Docente Item 6	103,56	62,129	,623	,858
Desempeño Docente Item 7	103,69	63,029	,394	,861
Desempeño Docente Item 8	103,50	64,800	,242	,864
Desempeño Docente Item 9	103,44	63,596	,650	,860
Desempeño Docente Item 10	103,94	59,796	,371	,864
Desempeño Docente Item 11	104,06	59,129	,532	,857
Desempeño Docente Item 12	104,94	52,596	,658	,854
Desempeño Docente Item 13	106,19	68,029	-,292	,873
Desempeño Docente Item 14	103,69	65,029	,128	,867

Desempeño Docente	105,81	61,496	,28	,86
Desempeño Docente	104,06	62,729	,33	,86
Desempeño Docente	103,56	64,129	,30	,86
Desempeño Docente	103,94	61,929	,28	,86
Desempeño Docente	103,56	61,596	,71	,85
Desempeño Docente	103,56	62,663	,53	,85
Desempeño Docente	103,50	62,533	,66	,85
Desempeño Docente	103,69	60,629	,72	,85
Desempeño Docente	103,81	59,629	,64	,85
Desempeño Docente	105,19	58,563	,41	,86
Desempeño Docente	103,88	65,183	,09	,86
Desempeño Docente	103,75	61,667	,43	,86
Desempeño Docente	103,56	65,329	,11	,86
Desempeño Docente	103,50	65,333	,14	,86
Desempeño Docente	103,44	65,329	,21	,86
Desempeño Docente	103,75	62,333	,46	,86
Desempeño Docente	103,75	58,867	,73	,85

En el análisis específico de ítems, podemos identificar que las correlaciones corregidas (corrección de atenuación) son positivas y superiores a 0.200, mientras que el valor predictivo Alpha ante el retiro de los ítems es perjudicial en todos los casos. El ítem 13 presentó correlación corregida negativa, pero no se ha retirado por producir un aumento menor a 0.02. Los ítems 14, 25, 27 y 28 presentan correlaciones corregidas positivas, pero menores a 0.200; sin embargo se mantuvieron en el protocolo de la prueba al producir un efecto poco significativo de alrededor de 0.002 puntos de incremento. Estos hallazgos validan la presencia de cada elemento y permiten determinar que el instrumento presenta una consistencia interna fuerte y es confiable para su aplicación.

## Confiabilidad por consistencia interna para Clima

Institucional: Alpha	
Global	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
	,969
	3
	7

Para analizar la confiabilidad por consistencia interna del instrumento de Clima

Institucional se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach. El valor global obtenido es de

0.969, superior a lo esperado (0.800), lo cual determina una adecuada

contribución de los ítems, analizados específicamente en la siguiente tabla.

Estadísticos Ítem				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Clima Institucional Item 1	123,25	344,067	,615	,968
Clima Institucional Item 2	123,38	327,850	,920	,967
Clima Institucional Item 3	123,25	344,250	,584	,968
Total				
Clima Institucional Item 4	123,38	338,650	,716	,968
Clima Institucional Item 5	123,38	338,117	,739	,968
Clima Institucional Item 6	123,25	340,600	,806	,968
Clima Institucional Item 7	123,44	326,662	,965	,966
Clima Institucional Item 8	123,31	332,096	,871	,967
Clima Institucional Item 9	123,50	343,600	,640	,968
Clima Institucional Item 10	123,75	339,267	,532	,969
Clima Institucional Item 11	123,19	343,896	,653	,968
Clima Institucional Item 12	123,31	335,963	,839	,967
Clima Institucional Item 13	123,44	328,129	,913	,967
Clima Institucional Item 14	123,63	335,583	,522	,969
Clima Institucional Item 15	123,38	348,383	,294	,970
Clima Institucional Item 16	123,38	342,517	,677	,968
Clima Institucional Item 17	123,63	319,183	,931	,967
Clima Institucional Item 18	123,38	340,783	,769	,968
Clima Institucional Item 19	123,75	328,733	,901	,967
Clima Institucional Item 20	123,56	329,196	,746	,968

Clima Institucional Item	123,75	337,133	,46	,97
Clima Institucional Item	123,50	336,267	,71	,96
Clima Institucional Item	123,75	346,467	,32	,97
Clima Institucional Item	123,69	357,963	-	,97
Clima Institucional Item	123,06	350,596	,32	,96
Clima Institucional Item	123,50	357,200	-	,97
Clima Institucional Item	123,75	328,733	,81	,96
Clima Institucional Item	123,50	322,667	,93	,96
Clima Institucional Item	123,50	330,000	,85	,96
Clima Institucional Item	123,56	328,129	,84	,96
Clima Institucional Item	123,50	327,600	,85	,96
Clima Institucional Item	123,63	322,783	,88	,96
Clima Institucional Item	123,31	337,963	,64	,96
Clima Institucional Item	123,19	340,029	,69	,96
Clima Institucional Item	123,06	348,329	,48	,96
Clima Institucional Item	123,19	341,362	,62	,96
Clima Institucional Item	123,44	329,729	,85	,96

Los elementos presenta correlaciones corregidas ítem – total positivas y superiores a 0.200, mientras que el criterio predictivo ante el retiro de un ítem no produce una mejora significativo en el valor global obtenido inicialmente. Los ítems 24 y 26 presentan correlaciones negativas, pero su retiro no beneficiaría significativamente al valor de confiabilidad global. Con los resultados obtenidos, podemos determinar que la prueba contiene elementos confiables y es adecuada para su aplicación.

## MATERIAL Y MÉTODOS.

### Métodos y técnicas de investigación

Las técnicas fundamentales de recolección de datos fueron seleccionadas por variable:

Variables	Técnicas
Clima Institucional	Cuestionario dirigido a docentes
Desempeño docente	Cuestionario dirigido a docentes

### Instrumentos de recolección de la información

Los instrumentos de investigación fueron adaptados para efectos de la investigación para cada una de las variables en base a los estudios existente sobre los temas.

A continuación se presenta la ficha técnica de los instrumentos empleados en la investigación.

#### Variable Clima institucional.

##### Ficha técnica del cuestionario del clima institucional.

##### FICHA TÉCNICA:

Nombre:	Cuestionario Clima institucional
Autor:	Kely Romero Ramirez
Año de edición:	2015
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey.
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems

Calificación:	Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems.
Categorías:	Según escala de tipo Likert
	Muy buena
	Buena
	Regular
	Mala
	Muy Mala

### **Variable Desempeño Docente.**

#### **Ficha técnica del cuestionario del desempeño docente.**

##### **FICHA TÉCNICA:**

Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Kely Romero Ramirez
Año de edición:	2015
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral del docente
Campo de Aplicación:	I.E. Rosa Agustina Donayre de Morey.
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica: Constituido por 06 ítems Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de sus Funciones: Constituido por 06 ítems Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías:	Muy buena
	Buena
	Regular
	Mala
	Muy mala

### **Diseño del procesamiento y análisis de datos**

Para establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente, se empleó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario del desempeño docente, en una muestra de 50 maestros y maestras que laboran en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey. Los procedimientos efectuados en el proceso investigativo fueron 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 tomó en cuenta, no interferir con las labores del docente, de manera que la aplicación se efectuó 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 anónimo y que no se preocuparán por posibles problemas que pudieran ocurrir.

## RESULTADOS.

Tabla 2.

*Medidas descriptivas*

*Medias y desviaciones estándar de las variables desempeño docente y clima institucional.*

	Media	Desviación
Preparación y desarrollo de la enseñanza	41,82	4,53
Creación de ambientes favorables para el	17,38	2,28
Enseñanza para el aprendizaje de los	18,42	1,81
Profesionalismo docente	27,42	2,91
Total Desempeño Docente	105,0	8,52
Comportamiento Institucional	45,84	6,98
Capacidad Organizacional	28,56	4,28
Dinámica Institucional	46,07	6,71
Total Clima Institucional	120,4	16,667

En la tabla 2, se aprecia que los docentes tienen una percepción de desfavorable, normal y favorable en relación a clima institucional y cuya media es 120.47 En relación a las dimensiones se aprecia que la mayor media se encuentra en dinámica institucional (46.07) seguido de comportamiento institucional (45.84)

De la tabla se aprecia que los docentes tienen una percepción de inadecuado, promedio y adecuado, en relación al desempeño docente siendo su media de 105.04

En relación a las dimensiones se aprecia que la mayor media está en la dimensión preparación y desarrollo de la enseñanza (41.82) seguida de la dimensión profesionalismo docente (27.42)

Tabla 3.  
*Clima institucional en su dimensión comportamiento Institucional  
 según opinión de los docentes.*

	N	%
Desfavorable	22	48,9
Normal	16	35,6
Favorable	7	15,6
Total	45	100,

En la tabla 3, la mayoría de docentes (48.9%) en el comportamiento institucional evaluado es desfavorable, considerando que, organizacionalmente no están preparados para desempeñar sus roles apropiados. El nivel de normalidad para este indicador alcanza el 35.6%, calculándose un evaluación favorable que asciende sólo al 15.6% del total de docentes.

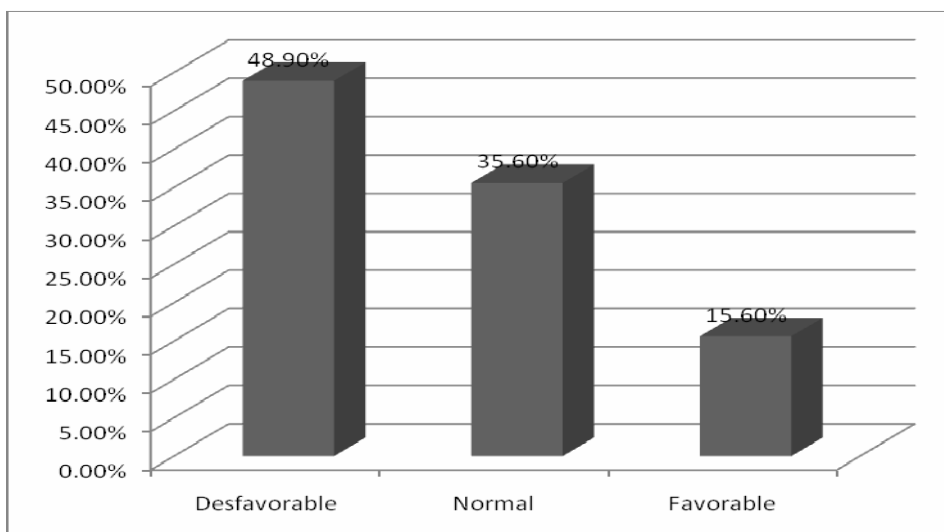


Figura 1. De la variable clima institucional en la dimensión comportamiento organizacional.

En la figura 1, se observa que el 48.90% de los docentes tiene una opinión desfavorable frente al nivel de normalidad con un 35.60% y una calificación de favorable solo el 15.60%

Tabla 4.

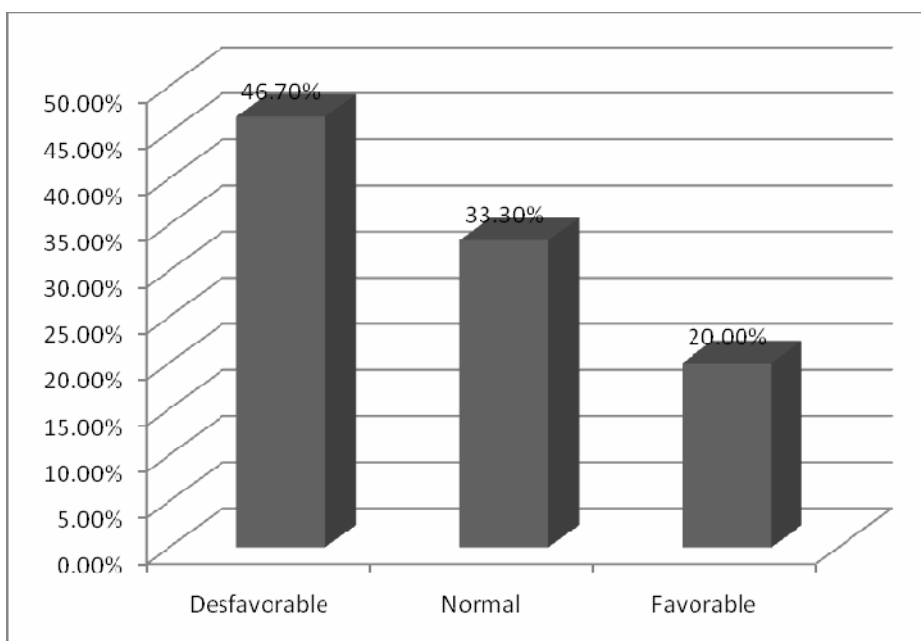
*Clima institucional en su dimensión capacidad organizacional  
según opinión de los docentes*

	N	%
Desfavorable	21	46,
Normal	15	33,
Favorable	9	20,
Total	45	100,

De la tabla 4, el nivel de capacidad organizacional, vale decir, las estrategias que hacen a un grupo institucional idóneo para la realización de sus labores, es desfavorable para el 46.7% de los sujetos evaluados.

Asimismo, se obtiene un 33.3%

de percepción normal y un 20% de calificación favorable para dicho indicador.



**Figura 2.** De la variable clima institucional en la dimensión capacidad organizacional

En la figura 2, con respecto a la capacidad organizacional evaluada, se tiene que un

46.70% de docentes califica como desfavorable, mientras que el 33.30% califica de normal y solo el 20% califica como favorable.

Tabla 5.

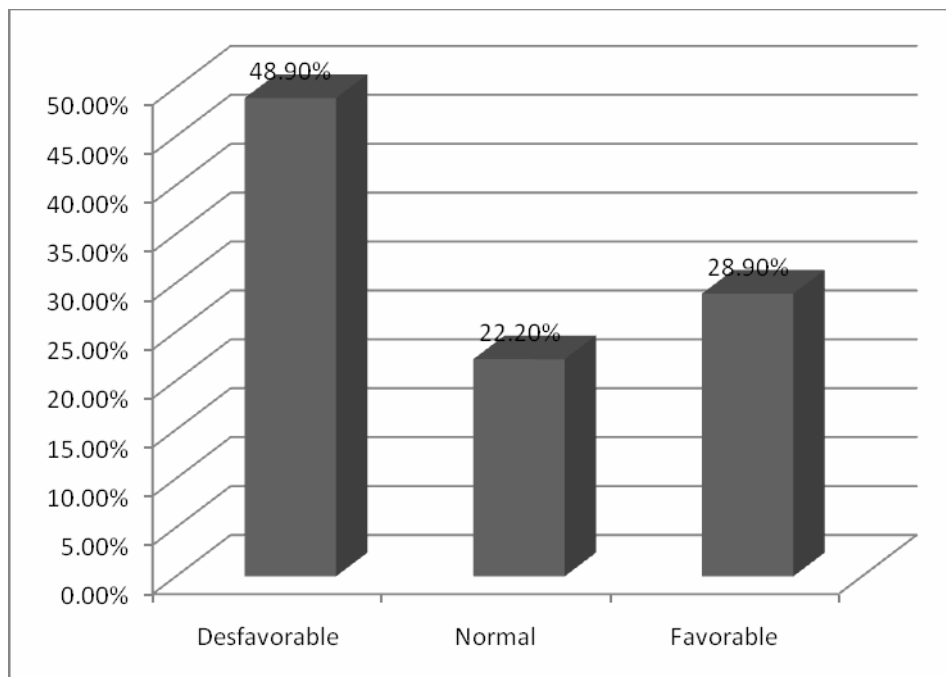
*Clima institucional en la dimensión Dinámica Institucional según opinión de los docentes.*

	N	%
Desfavorable	22	48,9
Normal	10	22,2
Favorable	13	28,9
Total	45	100,0

En la tabla 5, la dimensión dinámica de una institución, es decir, su capacidad de interacción entre las personas y su toma de decisiones en soluciones de conflicto, es desfavorable para el 48.9% de personas evaluadas.

El nivel de percepción favorable

para este indicador, alcanza el 28.9% de la muestra.



**Figura 3.** De la variable clima institucional en su dimensión dinámica institucional.

En la figura 3, la dinámica institucional presenta un 48.90% de docentes califica como desfavorable frente a un 28.90% que califican como favorable y un 22.20% de los docentes califica como normal.

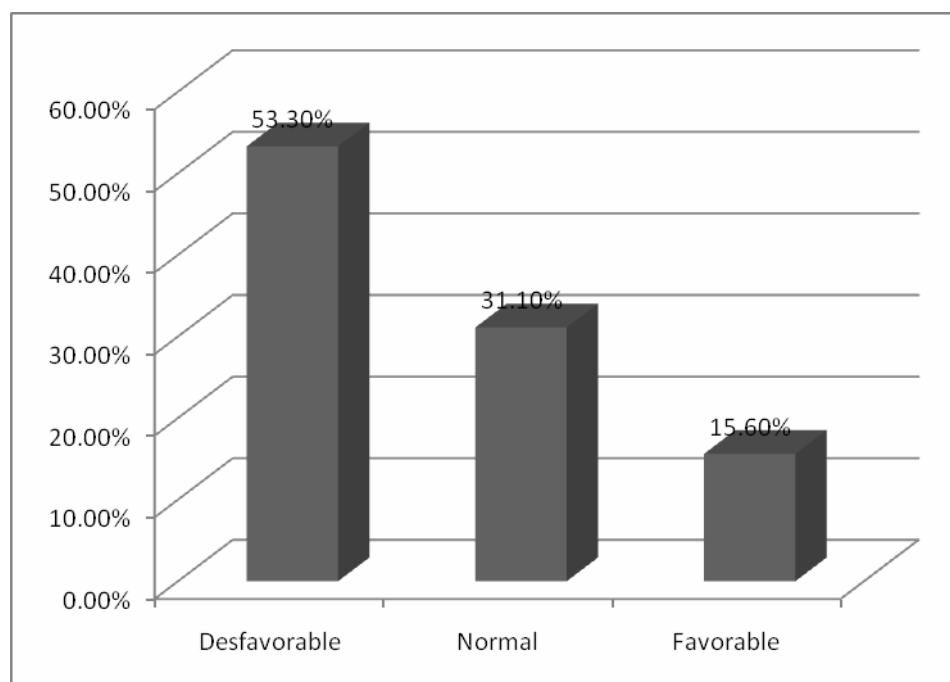
Tabla 6.

*Clima Institucional según opinión de los docentes.*

	N	%
Desfavorable	24	53,3
Normal	14	31,1
Favorable	7	15,6
Total	45	100,

En la tabla 6, el análisis a nivel general del clima institucional evaluado es calificado como desfavorable por el 53.30% de la muestra. Es importante señalar que sólo el

15.6% de sujetos consultados refieren una percepción favorable de dicha variable



*Figura 4. Variable clima institucional.*

En la figura 4, a nivel general el clima institucional otorga una calificación de los docentes como desfavorable con un 53.30% ,la calificación normal obtiene un 31.10% y la calificación favorable obtuvo un 15.60%.

## DISCUSIÓN

La investigación busca identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente, contando con una población seleccionada a la que se le aplicó una encuesta para cada una de las variables y se realizó las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la variable clima institucional con el desempeño docente tenemos que: Se comprueba que existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente, también coincide con la investigación de García (2006) en su investigación sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón al establecer que el clima influye significativamente en el desempeño docente. También coincide con la investigación realizada por Mujica(2006) titulada desempeño laboral docente y el clima organizacional en la educación inicial del Municipio de Lagunillas que concluyó en cuanto a la relación de una variable con la otra se llegó a determinar que existe gran influencia entre ambas en tanto que se puede afirmar las distorsiones que se observan en el clima organizacional en las instituciones educativas de inicial son debido a la falta de un buen desempeño docente, pues se observa gran indiferencia por parte de los directivos y docentes por realizar una labor eficiente.

En relación a la dimensión comportamiento institucional y el desempeño docente se ha

obtenido que existe correlación alta significativa Estos resultados coincide con Pulido (2003) en la definición que realiza sobre las denominaciones de clima cuando afirma que el clima es la percepción del micro entorno que surge como pautas del comportamiento cotidiano y diferenciados, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas. Por lo que un determinado clima tendrá influencia y/o afectará el desempeño del docente. Entre la capacidad organizacional y el desempeño docente se encontró relación moderada significativa Esta dimensión coincide con la denominación que sobre ella hace CISE (2007) sobre el clima organizativo que está relacionada con la gestión de la organización y el cumplimiento de ella, se refiere a las características materiales y las funciones de la organización

considerando las normas formales e informales que se dan dentro de la organización. También coincide con la teoría de las necesidades de Maslow en la cuarta etapa de estima, considerada entre las necesidades superiores ya que en ella se lleva a cabo la realización personal, como el manejo de las relaciones humanas su interacción con el trabajo la capacidad de la organización y del manejo de sus relaciones externas o relaciones interinstitucionales. Así los factores de estimulación interna ayudarían a los docentes a mejorar la capacidad organizativa de las instituciones educativas. También coincide con Balzan (2008) en su investigación realizada el acompañamiento del supervisor y desempeño docente en la tercera etapa de educación básica que concluyó que existe una relación significativa entre las variables, es decir en la medida que haya un acompañamiento del supervisor entonces el docente cumple con sus roles y se siente satisfecho. Referente a la dinámica institucional y el desempeño docente se determina que existe una relación moderada significativa. Estos resultados coinciden con la tesis de Pedraza (2007) cuyo propósito es determinar el tipo de relación existente entre las relaciones humanas y el clima de las instituciones educativas iniciales de la Red N° 5 del Callao cuya conclusión es de que existe relación moderada significativa entre el clima institucional y las relaciones humanas con el personal de las instituciones educativas de educación inicial de la Red N° 5 del Callao. Tiene coincidencia también con la tesis de Fernández (2002) cuya investigación es sobre las fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico, (Burnot) satisfacción laboral y desempeño docente, cuya conclusión en, ambos grupos de las variables están relacionadas significativamente esto indica que a mayor presión laboral, menos satisfacción laboral y menos desempeño docente. Entre preparación y desarrollo de la enseñanza y el clima institucional se determina que existe relación moderada significativa. Estos resultados coinciden con la definición del Ministerio de Educación de Chile (2003) en la que afirma, es el despliegue que hace el docente de sus capacidades profesionales. coinciden también con Hernández (1999) cuando afirma que el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase el investiga, se informa debe de estar de acuerdo con los

avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes. Respecto a la creación de ambientes favorables para el aprendizaje y el clima institucional se encontró relación baja y significativa. Estos resultados coinciden con la tesis de García (2007) cuyo propósito es determinar la influencia que ejerce el clima institucional en la calidad del aprendizaje significativo del área del idioma extranjero percibidos por las alumnas de la institución educativa General Prado del distrito de 53 Bellavista Callao cuyas conclusiones fueron, las necesidades de convivencia y trabajo en equipo influyen significativamente en el clima institucional de la institución educativa General Prado así mismo existe una relación estadísticamente significativa entre el clima institucional y la calidad de aprendizaje. También coincide con Jean Piaget encontrado en Valdez (2004) donde afirma que el docente es el promotor del desarrollo y de la autonomía de los alumnos su rol más importante es promover un ambiente de reciprocidad de respeto y de autoconfianza para el niño promoviendo también que constituya sus propios valores morales. Con respecto a enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el clima institucional se encontró relación baja significativa. Estos resultados coinciden con García (2007) quien afirma que el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando, por tanto cumpliendo este rol el docente es guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento. Coincide con John Watson encontrado en Valdez (2004) que considera que el docente es quien debe estar preparado para manejar hábilmente los recursos tecnológicos, los conductuales (principios, procedimientos, programas conductuales) todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y el aprendizaje de sus alumnos. Coincide con Ausbel encontrado en Valdez (2004) cuando afirma que el docente es quien debe procurar llevar a la experimentación y a la reflexión temas de interés de los alumnos con un apoyo y retroalimentación continuos para que logren un aprendizaje significativo. También debe conocer y hacer uso de estrategias que pueda aplicar en el proceso enseñanzaaprendizaje. También coincide con Vigotsky. (s/a) quien considera que el docente es el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el

alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos. En relación al profesionalismo docente y el clima institucional se encontró relación moderada significativa. Estos resultados coinciden con el Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile (2003) que es un instrumento el cual considera que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión, partiendo de la experiencia y el conocimiento científico. Siendo los profesores quienes pueden examinar sus propias prácticas de enseñanza y educación con un autoanálisis. El docente, se compromete, se involucra como personas con todas sus capacidades y valores para lograr una relación empática con los alumnos. Busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario en el aula, en la escuela, y su comunidad, contribuyendo al mejoramiento de la enseñanza, el MBE establece estándares de desempeño respecto a la enseñanza aprendizaje. Así mismo favorece al profesionalismo docente:

- 1º Contribuye a que se reconozca mejor a los docentes como profesionales.
- 2º Refuerza el profesionalismo docente.
- 3º Fortalece la profesión.

## BIBLIOGRAFIA

Balzan, Y. (2008) *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapas de educación en el municipio escolar Nº 4 de Maracaibo. Estado de Zulia. Universidad Rafael Urdaneta.* Extraído el 22 de setiembre del 2009 Desde [remembranza.wordpress.com/acompañamiento-pedagógico-del-supervisor-y-desempeño-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de...](http://remembranza.wordpress.com/acompañamiento-pedagógico-del-supervisor-y-desempeño-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de...)

Becco, G. (s/a). INFOAMÉRICA I Levs.Vigotsky Extraído el 09 de mayo del 2009 desde <http://www.infoamerica.org/teoria/vygotsky1.htm>.

Brunet, L. (1987) *El clima de trabajo en las organizaciones*. México:

Editorial Trillas. Carrera Pública Magisterial Propuesta de proyecto de ley,

extraído el 22 de setiembre del 2009 desde

[ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM\\_doctrab. pd](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf)

CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP.

Constructivismo. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [es.wikipedia.org/wiki/](http://es.wikipedia.org/wiki/)

Chiavenato, A. (1984) *Introducción a la teoría general de la dministración*.

Bogotá: Mc. Graw Hill. Tercera edición (segunda en español).

Del Castillo, I. Sc Acosta, M. y Lic. Montes, A. (2008) *Monografías Clima*

*Institucional*, extraído el 02 de marzo del 2009 desde [http://](http://monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula-Shtml#quees)

[monografias. com/trabajos.31/clima organizacional- aula /clima-](http://monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula-Shtml#quees)

[organizacional aula-Shtml# quees](http://monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula/clima-organizacional-aula-Shtml#quees)

Diccionario de la Real Academia Española (2001). Madrid: Mateo

Cromo. Artes gráficas, S.A. Vigésima segunda edición.

Freyre, P. (1999) *Pedagogía del oprimido*. México: Editorial Siglo XXI

Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) *El clima y la cultura institucional de los centros docentes*, extraído el 24 de enero del 2011 desde <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/EL%20%20CLIMA%20Y%20LA%20CULTURA%20INSTITUCIONAL%20DE%20LOS%20CENTROS%20DOCEN%85.pdf>

Fernández, J. (2002) *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docentes en profesores de educación Primaria de Lima Metropolitana*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

García, C. (2006) *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Oyón*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

García, C. (2007). *Evaluación en el contexto de la educación actual*. Hecho en el depósito legal de la Biblioteca Nacional del Perú. Primera edición.

García, J. (2007) *Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje significativo en la I.E. General Prado de Bellavista Callao*. Tesis de maestría Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Gibson y sus colaboradores (1984) *Clima organizacional*. Extraído el 10 de julio del 2010 desde <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacional-aula.shtml>

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Hernández, C. (1999) *Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente*. San Salvador: II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación.

Instituciones sociales (1998) *Desarrollo de las instituciones*. Salamanca. Extraído el 12 de julio del 2010 desde <http://html.rincondelvago.com/instituciones-sociales.html>

Kurt, L. (2000) *Teoría del campo vital*. Extraído el 12 de julio del 2010 desde <http://psicología.laguía2000.com/psicologia-social-kurt-lewiny-el-espacio-vital>

Lusthaus, Ch. y otros (2002). *Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Otawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde [http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN 0109-pdf](http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN%200109.pdf)

Lewin, K. (1998) *Resolviendo conflictos psicosociales*. Nueva York: Ed. Harper

Ministerio de Educación (2005) *Ley General de Educación*. Lima: Ediciones y distribuciones "M.A.S"

Ministerio de educación de chile (2003), extraído el 18 de mayo del 2009, desde <http://campusVirtualUsil.edu.pe/home/pame/wpcontent/uploads/2009/01/desempeñodocente1.p>

Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Nava, H. (2009) *Instituciones educativas y cultura escolar*. Villa de Álvarez, Colima. 28 de septiembre de 2009. Extraído el 12 de julio del 2010 desde [www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html](http://www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html)

- Pedraza, M. (2006) *Las relaciones humanas y su influencia sobre el Clima Institucional en las Instituciones de Educación Inicial de la región callao*. Tesis de maestría. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Atanor. Primera edición.
- Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall, Octava edición.
- Rodriguez, N. (2004) *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y educación" "Revista Nº 7, volumen 3 marzo. Extraído el 28 de enero del 2010 desde [WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod\\_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF](http://WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF).
- Rincón, J. (2005) *Relación entre estilo y liderazgo y el desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sanabria, M. (2007) *Influencia del desempeño docente y los materiales educativos en el rendimiento académico de los alumnos del quinto grado de secundaria en los centros educativos públicos del Perú-2007*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Stegmann, T. (s/a). *Avances en psicología latinoamericana Evaluación de desempeño docente*, extraído el 12 de marzo del 2009 desde [http://fundaciónsepc.cl/estudio/archivos/agosto/bases psicológica del MBE.pdf](http://fundaciónsepc.cl/estudio/archivos/agosto/basespsicologica-del-MBE.pdf).
- Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Nieves, F. (1995). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua*. Universidad Nacional

*Experimental “Simón Rodríguez”*, extraído el 22 de setiembre del 2009 desde [www.revistaparadigma.org.ve/Doc/.../Art4.htm](http://www.revistaparadigma.org.ve/Doc/.../Art4.htm) de F. Nieves.

Valdés, H. (2000). *¿Cómo evaluar?* Ponencia: Encuentro iberoamericano Sobre evaluación docente .México.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.

Valdivia, E. (2003). *Liderazgo y gestión en los centros de educación técnica*. Lima: Printed in Perú.