

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**El clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de
Ayacucho, 2017**

Tesis para optar el Grado Académico de:
**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

Presentada por:
Bach. Alarcon Canchari, Marisol

Asesor:
Dr. Fredy Morales Gutierrez

Ayacucho - Perú

2024

Dedicatoria

A los hombres de mi vida, mi padre, mi esposo y mis hijos, con el cariño más grande traducido al verdadero amor, por todo el apoyo que me brindan en todo momento.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, a los directivos y profesores de la Escuela de Posgrado, por darme la oportunidad de formarme durante cuatro ciclos en la maestría en Educación, mención: Gestión Educacional.

A mi amigo José por todo su tiempo, asesoramiento y orientaciones oportunas durante la ejecución de la investigación.

A mi familia por su constante apoyo en todo lo que emprendo siendo mi mayor motivación para seguir creciendo, gracias a mi hijo Diego por creer en mí por todas sus palabras de aliento y cariño

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice General.....	iv
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	viii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	12
Capítulo I Planteamiento del problema	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema de investigación.....	19
<i>1.2.1. Problema general</i>	<i>19</i>
<i>1.2.2. Problemas específicos</i>	<i>19</i>
1.3. Objetivos de la investigación.....	19
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	<i>19</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	<i>19</i>
1.4. Justificación de la investigación	19
Capítulo II Marco Teórico.....	21
2.1. Antecedentes de estudio	21
<i>2.1.1. En el ámbito Internacional.....</i>	<i>21</i>
<i>2.1.2. En el ámbito Nacional</i>	<i>22</i>
<i>2.1.3. En el ámbito Regional</i>	<i>24</i>
2.2. Base teórica.....	26

2.2.1. <i>Clima institucional</i>	26
Concepto de clima institucional.	26
Dimensiones y factores de clima institucional.	27
Factores que influyen en el clima institucional	28
2.2.2. <i>Desempeño docente</i>	30
Definición.	30
Modelos de desempeño docente.	31
Dimensiones específicas de la docencia.	32
Rol docente en el clima institucional.....	33
El rol de las autoridades en el clima institucional.	34
El rol de los padres de familia en el clima institucional de la escuela.	36
El papel de los estudiantes en el clima institucional de la escuela.	38
2.3. Marco conceptual.....	38
Capítulo III Marco Metodológico.....	42
3.1. Hipótesis	42
3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	42
3.1.2. <i>Hipótesis específicas</i>	42
3.2. Tipo de investigación.....	42
3.3. Nivel de investigación	42
3.4. Método de investigación.....	43
3.5. Diseño de investigación.....	43
3.6. Variables y operacionalización.....	44
3.6.1. <i>Variables de estudio</i>	44
3.6.2. <i>Operacionalización de variables</i>	45
3.7. Población	46

3.8.	Muestra	46
	3.8.1. <i>Tamaño de la muestra</i>	46
	3.8.2. <i>Tipo de muestreo</i>	46
3.9.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
	3.9.1. <i>Técnicas</i>	47
	3.9.2. <i>Instrumentos</i>	47
3.10.	Validez.....	47
3.11.	Confiabilidad	48
3.12.	Método de análisis de datos.....	48
Capítulo IV	Resultados.....	49
4.1.	A nivel descriptivo.....	49
4.2.	A nivel inferencial	57
	4.2.1. <i>Prueba de normalidad</i>	57
	4.2.2. <i>Prueba de hipótesis</i>	58
	Para el caso de la hipótesis general	58
	Para el caso de la hipótesis específica 1	59
	Para el caso de la hipótesis específica 2	60
	Para el caso de la hipótesis específica 3	61
Discusión De	Resultados.....	62
Conclusiones.....		64
Recomendaciones		66
Referencias Bibliográficas.....		67
Anexos.....		76

Índice de Tablas

Tabla 1	El universo a estudiarse se constituye con los docentes de la Institución Educativa Pública “Mariscal Sucre” de Ayacucho.	46
Tabla 2	Resultados del contraste entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017	49
Tabla 3	Resultados del contraste entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.....	51
Tabla 4	Resultados del contraste entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017	53
Tabla 5	Resultados del contraste entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.....	55
Tabla 6	Resultados de la prueba de normalidad de datos.....	57
Tabla 7	Resultados del contraste entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.	58
Tabla 8	Resultados del contraste entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.....	59
Tabla 9	Resultados del contraste entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.....	60
Tabla 10	Resultados del contraste entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.....	61

Índice de Figuras

Figura 1 Resultados del contraste entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017	50
Figura 2 Resultados del contraste entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017	52
Figura 3 Resultados del contraste entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.....	54
Figura 4 Resultados del contraste entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017	56

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de Consistencia	77
Anexo 2 Matriz de la encuesta sobre el desempeño docente	78
Anexo 3 Ficha de Observación Directa sobre Clima Institucional	80

Resumen

Se identificó como problema las dificultades que enfrentan los profesores de la “Institución Educativa Pública Mariscal Sucre de Ayacucho” en relación con su rendimiento en el aula. Estas dificultades están vinculadas a la presencia de un clima institucional desfavorable que afecta tanto el desarrollo profesional como el equilibrio emocional de los docentes. Para abordar esta problemática, se llevó a cabo un estudio con un diseño descriptivo correlacional. El enfoque de investigación elegido fue cuantitativo, y se desarrollaron dos cuestionarios administrados a 22 profesores de la institución educativa en estudio. La sistematización de los resultados involucró el uso de técnicas estadísticas y el software SPSS V24. Los resultados indican que, en cuanto a la variable desempeño docente, el 40,9% de los encuestados lo considera deficiente, el 45,5% lo clasifica como regular, el 9,1% lo percibe como bueno y el 4,5% lo califica como excelente. En relación con la variable clima institucional, el 22,7% lo evalúa como deficiente, el 54,5% como regular, el 13,6% como bueno y el 9,1% como excelente. Las conclusiones del estudio confirman una relación directa moderada ($\rho=0,574$; $p_valor=0,04$) entre el clima institucional y el desempeño docente. Esto sugiere que factores como los intereses individuales de los profesores y su falta de compromiso con los objetivos institucionales contribuyen a un clima institucional inadecuado, que a su vez afecta significativamente el desempeño docente.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente

Abstract

The problem identified was the difficulties faced by the teachers who work at the “Mariscal Sucre” Public Educational Institution in Ayacucho regarding their performance in the classroom, due to the existence of an unfavorable institutional climate that harms professional development as well as the emotional balance of the teachers. Considering this problematic reality, the present study has been developed that has assumed the correlational descriptive research design. The research approach chosen has been the quantitative reason for which two information questionnaires have been developed that were administered to twenty-two teachers who work in the educational institution taken as the study area. The systematization of the results required the use of statistical techniques and the use of SPSS V24 software. The results show that as regards the variable teacher performance; 40.9% of those surveyed consider it to be deficient; 45.5% maintain that it is regular; 9.1% say it is good and 4.5% say it is excellent. The results obtained for the institutional climate variable record that: 22.7% maintain that it is deficient; 54.5% affirm that it is regular; 13.6% say that it is good and 9.1% say that it is excellent. The conclusions confirm that the relationship between the institutional climate and teacher performance is direct moderate ($\rho = 0.574$; $p_value = 0.04$), which means that there are factors such as the particular interests of teachers and their lack of identity towards achievement. of the institutional objectives that generate an inadequate institutional climate, the same that affects and damages the teaching performance.

Key words: Institutional climate, teaching performance.

Introducción

El informe final de investigación que se presenta “El clima institucional y el desempeño docente en la IE mariscal sucre de Ayacucho, 2017”, tiene como fundamento la necesidad de identificar los problemas que presentan los docentes en su desempeño pedagógico y solucionarlos en función a un clima institucional que contribuya al desarrollo profesional de los profesores que se desempeñan en la I.E.P. “Mariscal Sucre” de Ayacucho.

En gran parte las escuelas, especialmente las públicas, establecer un clima institucional armónico y cooperativo entre sus integrantes es un problema recurrente; los intereses particulares que estructuran a grupos de poder en las escuelas son la fuente de conflictos continuos que afectan la gestión institucional, que se refleja en procesos pedagógicos, administrativos y directamente en el trabajo del profesor en clase y repercute en lograr objetivos institucionales.

Identificada esta problemática se proyectó una propuesta de investigación de enfoque cuantitativo, como referente metodológico para realizar las actividades programadas cuando se planteó el diseño de investigación “descriptivo correlacional”. Se integró la muestra con 13 profesores que trabajan en la I.E.P. “Mariscal Sucre” de Ayacucho. La información se recogió en base a la preparación e implementación de dos baterías de preguntas, las mismas que fueron evaluadas en procesos que fueron previamente validados y su confiabilidad certificada por expertos.

La justificación del estudio considera que las iniciativas particulares materializadas a través de la realización de trabajos de investigación de por sí están justificadas en la medida que de que los resultados que se obtuvieron se utilicen en reorientar e implementar actividades que permitan promover la mejora del clima institucional y de esta manera contribuir a la solución de este problema.

El informe de la investigación que se presenta se adecua a las normas de estructura en su redacción de la Escuela de Posgrado, la misma que se ordena de la siguiente manera:

Capítulo I: La problematización de la situación estudiada, considerando su determinación y conceptualización, definiendo objetivos, importancia, alcance y sus limitaciones en la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, con el registro de las investigaciones y conceptos definidos por autores reconocidos de las variables y dimensiones consideradas, definiendo un glosario de términos que se emplean en todo el informe.

Capítulo III: Hipótesis y variables, consignando la hipótesis general y las específicas formuladas y las variables operacionalizadas.

Capítulo IV: Metodología, donde se registró la arquitectura metodológica empleada: tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos y todos los componentes instrumentales: procesamiento, análisis e interpretación de los datos.

Capítulo V: Resultados, esta sección del informe documenta la autenticidad y la consistencia de los instrumentos utilizados, así como la exposición y evaluación de los resultados. Además, se aborda la discusión integral de todas las actividades llevadas a cabo en el ámbito de la investigación.

Finalmente, se registran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los apéndices.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Realidad problemática

Durante la definición del diagnóstico, el problema de investigación adquirió distintos sentidos, el que se planteó en la presente investigación, de la relación existente entre el clima institucional, como variable independiente, relacionada con el desenvolvimiento del profesor como elemento permanente, en el centro escolar (IE) Mariscal Sucre de Ayacucho; donde se identificó las siguientes aristas:

Las dificultades y obstáculo que se generan en la relación entre la dirección de la IE y sus docentes;

Comprender el hecho educativo como un logro de todos y explicación como un fenómeno de naturaleza no solo académica, también social;

Considerando que la actual situación de la IE es susceptible de cambio o mejora.

En los últimos años, se esperó que las escuelas públicas lograran un nivel educativo de alta calidad, al fomentar la reflexión constante del docente, sobre su propia práctica pedagógica para intervenirla, redirigirla y perfeccionarla. Las instancias gubernativas: nacionales y locales incluyen en su programas de desarrollo y planes institucionales propuestas de mejora. Para hacerlo implementaron evaluaciones planificadas como método de aplicación continua y actualizados en las actividades formativas e investigativas, generando información que posibilita la reflexión sobre la práctica educativa y, en consecuencia, la toma de medidas pertinentes.

El Consejo Nacional de Educación - CNE y la ONG Foro Educativo, implementaron en consenso “Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente”, para promover y evaluar las actitudes requeridas para el ejercicio de la docencia en la educación básica

regular, señalan que actualmente en todo el mundo y, especialmente en el Perú, la demanda por el cambio en el ejercicio docente, adecuándose a los cambios que están ocurriendo.

En términos generales, la práctica de la enseñanza ha estado vinculada a un modelo educativo que fomentaba una relación pasiva con el conocimiento, propiciando actitudes y pensamientos inflexibles. Se trataba de un entorno escolar en el que regían prácticas verticales y autoritaria, con la aplicación subordinación y la humillación, con un disciplinamiento riguroso, relacionado a paradigmas prusianos. Este tipo de práctica estaba desconectada del entorno de los alumnos y las comunidades a las que pertenecían, MINEDU (2016).

Las I.E.s son espacios privilegiados donde se tiene la oportunidad de convivir para desarrollar las capacidades necesarias para ser ciudadanos responsables. Asumiendo que la vida democrática se sostiene en valores reconocidos, que se ponen en práctica a lo largo de toda la vida. Hoy en día, el desafío para todas las sociedades es disponer de establecimientos educativos donde todos los integrantes colaboren de manera conjunta en pos de un objetivo compartido, creando un ambiente armonioso que proporcione las condiciones propicias para el óptimo desempeño de los docentes.

Menarguez (2004) citado por Pérez (2012), señala que: "...si un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas". (p.204)

Por ello, es necesario que la Institución Educativa, espacio que comparten docentes, estudiantes y autoridades, sea un espacio agradable, respetuoso, tolerante y comunicativo característico de una institución eficaz.

En el entorno de la "I.E. Mariscal Sucre de Ayacucho", se identificó problemas en las relaciones humanas, que afectaron al clima institucional del centro educativo, por la

carencia de una comunicación eficiente entre los docentes. Este déficit comunicativo repercute en la organización y desempeño de las profesoras. Estos desafortunadamente, estaban desmotivados por diversas razones, como la insatisfacción con la remuneración, la falta de reconocimiento por el arduo trabajo diario y las condiciones laborales inadecuadas. Este conjunto de factores ha generado un impacto negativo en el ambiente educativo y requiere una atención inmediata para mejorar la calidad del entorno laboral y el rendimiento general.

El análisis de los resultados de evaluaciones estandarizadas internacionales, como el de “Tendencias en Matemáticas y Ciencias”, TIMMS por sus iniciales en inglés; el Programa para la Evaluación de Estudiantes; PISA; el Primer Estudio del Laboratorio Latinoamericano para la Evaluación de la Calidad Educativa, LLECE; al igual que las pruebas censales nacionales, han revelado que el rendimiento académico de los estudiantes está influenciado por una serie de factores complejos. Incluyen el desempeño de los docentes, el nivel económico y social de las familias, los padres y su capital educativo, la cultura escolar, el clima del aula, entre otros aspectos.

Diversas investigaciones destacan la importancia del valor agregado de la escuela en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, incluso en condiciones adversas. Esto se debe a la presencia de un conjunto de elementos que aporten a los contenidos curriculares, incluyendo calidad y compromiso docente.

Instituciones internacionales encontraron relevantes del tema en sus diversas investigaciones: el estudio cualitativo llevado a cabo por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE) de la OREALC/UNESCO en 1997. Asimismo, el estudio acerca de las escuelas ubicadas en entornos de pobreza, respaldado por UNICEF y el Gobierno de Chile, titulado “¿Quién dijo que no se puede? Escuelas efectivas en condiciones de pobreza” y elaborado por Cristián Bellei, Gonzalo Muñoz, Luz María

Pérez y Dagmar Raczynski en marzo de 2004 en Santiago de Chile, constituye otra fuente valiosa.

Además, se puede hacer referencia al documento elaborado por el Grupo sobre Desempeño Docente, que respalda a la OREALC en la discusión de este tema. Dicho grupo está integrado por Héctor Valdés, Ricardo Cuenca, Héctor Rizo, Magaly Robalino y Alfredo Astorga, como se menciona en la cita proporcionada por PRELAC en 2005.

Las situaciones descritas en el párrafo anterior se manifestaron de manera concreta en la Institución Educativa Mariscal Sucre de Ayacucho. A través de la recopilación de datos mediante una ficha de observación, se evidenció la presencia de conductas agresivas entre los profesores, adoptando formas diversas que abarcaban desde la agresión psicológica más sutil hasta la confrontación física directa. Estos problemas generaron un deterioro significativo en el clima institucional, afectando, en algunos casos, el desempeño docente, expresada en la irresponsabilidad de algunos docentes en el cumplimiento de sus funciones, por la baja autoestima que experimentan ante la carencia de expresión emocional, dejaron de ser proactivos, en ocasiones resistieron al cambio y demostraron escaso espíritu competitivo.

Los aspectos mencionados se vincularon con la competencia entre los docentes, quienes buscaban alcanzar mayores éxitos de manera individual, incluso a expensas de aislarse en su entorno laboral. Se observaron situaciones en las que los profesores evitaban comunicarse entre sí, expresaban abiertamente críticas negativas unos de otros e incluso ocultaban materiales educativos de manera deliberada. En estos casos, el director se mostraba indiferente y negaba conocer la existencia de tales problemas. No obstante, gran parte de la solución residía en su capacidad para crear entornos y atmósferas saludables. Al alejarse de las demandas tradicionales de las autoridades hacia los docentes, se podrían

establecer espacios que fomenten la colaboración en lugar de la competencia. Esto se lograría mediante la promoción de procesos de emulación, donde se privilegie la cooperación en lugar de la competencia, y se generen voluntades concertadas para superar los desafíos institucionales.

En la Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) manifiesta que:

“...el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes”. (p.3).

En este contexto, tanto el clima institucional como el desempeño docente se erigieron como elementos cruciales para la observación y el análisis de información clara y confiable acerca de las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los diversos actores que intervienen para hacerlo posible. En este sentido, se ha facilitado información valiosa con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los educandos, al mismo tiempo que se ha trabajado para que los docentes se sientan satisfechos y cómodos en el ejercicio de sus funciones.

Según Gonzales (2004), se refiere a la percepción integral y cambiante que los profesores y líderes educativos tienen de una institución y del contexto en el que llevan a cabo sus labores. Por lo tanto, resultaba imperativo entender y establecer la conexión entre el ambiente institucional y el rendimiento de los docentes en la institución educativa Mariscal Sucre de Ayacucho.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación del clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017?

¿En qué medida se relaciona el clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017?

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación del clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Determinar la relación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

1.4. Justificación de la investigación

La IE Mariscal Sucre de Ayacucho es uno de los centros educativos que mejores resultados ha obtenido a nivel nacional y el de mejor desempeño en la región en las pruebas

ECE de los últimos años; por eso necesitamos identificar, validar, normalizar y registrar las metodologías empleadas por los docentes y el liderazgo del director en estos resultados sorprendentes; en ellos está la justificación de la presente investigación.

Justificación teórica: La investigación que se planteó permitió conocer información empírica, pero validable, sobre los procesos que se dan en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, que le posibilitaron lograr éxitos remarcables en la prueba internacional de medición de la calidad educativa.

Justificación metodológica: Los instrumentos a aplicarse tienen un carácter "no intrusivo", para comprender los procesos que se dan en la Institución Educativa Mariscal Sucre sin afectar su funcionamiento. El empleo de estos instrumentos facilitará conseguir la información necesaria para conceptualizar lo investigado. Transformando la información empírica en dato científico, contribuyendo así a mejorar la calidad educativa en toda la región.

Justificación práctica: Con el objetivo de alcanzar los resultados propuestos y validar nuestra hipótesis, se implementaron instrumentos específicamente adaptados a los requisitos de la investigación.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de estudio

La relación entre el clima institucional y el desempeño docente ha merecido múltiples monografías publicadas en diferentes formatos, entre ellos hemos seleccionado los siguientes por ser los más significativos:

2.1.1. *En el ámbito Internacional*

Paredes (2013) realizó una investigación bajo el título “La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar, Zona J037 del Departamento Regional III de Ecatepec, Estado de México”. El enfoque fue cuantitativo; la muestra estuvo constituida por 72 participantes, de los cuales 60 son docentes y 12 directores. Llegó a la conclusión de que el entorno laboral predominante en las escuelas de la zona J037 es positivo. Evidenciados al obtener puntajes superiores a 4 en 7 de las 10 dimensiones evaluadas en una escala del 1 al 5. Aspectos como el “orgullo de pertenencia” y el “compromiso personal” recibieron destacadas evaluaciones. Sin embargo, se identificaron oportunidades de mejora significativas en áreas como capacitación y desarrollo, promoción y carrera, así como en sueldos y prestaciones.

Silva (2011), en la tesis titulada “Rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del Oro en el periodo lectivo 2010-2011”, su enfoque fue cuantitativo de tipo descriptivo y diseño correlacional fue correlacional-descriptivo. Las conclusiones a las que arribó fueron: La variable dependiente expresa una condición fundamental en la buena marcha institucional, al determinar el desempeño docente en base a una cultura organizacional de bienestar para cada uno de sus miembros. El perfil académico de los docentes está orientado

al cambio, aunque se puede observar a un porcentaje mínimo de docentes comprometidos con la innovación.

Otra investigación que refiere esta temática es de Mujica (2006), quien investigó el “Desempeño laboral docente y clima organizacional en la educación inicial del Municipio Lagunillas”, de enfoque cuantitativo, tipo básica y diseño correlacional-causal. Las técnicas e instrumentos que utilizó fueron las encuestas con sus respectivos cuestionarios. La muestra estuvo constituida por 60 alumnos, 16 docentes y 3 directivos. Las conclusiones fueron: los docentes no se esmeran por el buen aprendizaje de los niños, la eficacia del desempeño laboral docente se ve comprometida, al ser negativa por la irresponsabilidad con la que asumen su trabajo, la nula de cooperación entre pares, demostrando que no hay objetivos comunes.

2.1.2. En el ámbito Nacional

Pérez (2012) investigó “La relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la red N° 1 de Pachacútec en Ventanilla- Lima”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño correlacional-transversal. Los instrumentos que utilizó fueron cuestionarios de la encuesta para ambas variables y el grado de asociación fue determinada a través de la prueba Chi Cuadrado de Pearson. Las conclusiones a las que arribó fueron: existe una correlación media positiva entre el clima institucional y el desempeño docente; una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente; lo mismo que entre el nivel de motivación y el desempeño docente; sin embargo, la relación es media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente y entre el grado de participación y el nivel de desempeño docente.

Montalvo (2011), en el trabajo de investigación “El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí”, la investigación fue de nivel descriptivo, diseño

correlacional de corte transversal. Sus conclusiones indican: permiten comprender que el clima institucional parte desde su connotación terminológica, así como de los elementos que lo constituyen, convirtiéndose en espacios para resolver los problemas de aprendizaje de los estudiantes y mostrar un mejor desempeño del personal en la institución educativa.

Saccsa (2010) investigó “Las Relaciones entre el clima institucional y el desempeño docente de los centros de Educación Básica Alternativa CEBAAs del distrito de San Martín de Porres”. La investigación fue de tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal. Utilizó el método estadístico de regresión y correlación conjunta de las dimensiones de la variable independiente con la dependiente, obteniendo como resultado 0.768 y un valor de $p < 0.05$, que permite afirmar que existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes que trabajan en los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAAs). Además, se halló mediante la Correlación de Pearson, que existe relación directa entre las dimensiones: procesos internos (Valor $p = 0.004$) y sistemas abiertos (Valor $p = 0.000$), concluyendo que el grado de relación es directa y buena entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes.

Por otro lado, Milla (2008) en su tesis: “El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias” su metodología fue descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por alumnos de 4º de secundaria. Se concluye que existe una correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico.

El clima institucional, aunque no determine directamente el nivel de logro educativo, está vinculado de manera crucial al desempeño docente. Múltiples estudios respaldan esta

conexión. Además, es importante reconocer que el logro educativo no se limita únicamente a la capacidad de los estudiantes para retener información curricular. También abarca aspectos como la socialización, la habilidad para relacionarse con los demás y resolver conflictos de manera satisfactoria. En esta dimensión, la calidad del clima institucional desempeña un papel fundamental. Si esta calidad es deficiente, los estudiantes pueden inclinarse a aislarse o buscar espacios fuera de la escuela, lo cual tiene un impacto negativo en su formación.

Asencio (2007) realizó una investigación, cuyo propósito fue establecer la “Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao”. La metodología empleada fue descriptiva y correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio fue: existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionadas, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que, en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, el personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

2.1.3. En el ámbito Regional

Núñez (2006), en “Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006”. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima institucional elaborado por Palma (2004) a una muestra de docentes de dichas instituciones. Las conclusiones muestran 3 grupos de comportamientos de sus trabajadores: un grupo de 40% promedio están identificados y comprometidos con la mejora continua de su institución; otro 27%

promedio, indiferentes, y el 23 %, opositores. Este panorama es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

Rincón (2005), en su estudio “Relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas”; de tipo descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. Las conclusiones fueron: Los datos relacionados al desempeño de los docentes en las instituciones educativas del valle del Chumbao muestran que existe un bajo nivel del desempeño docente, por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estilo de liderazgo democrático y situacional del director puede incrementar el desempeño de los docentes, pues es el estilo que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Debido a los factores señalados, el clima institucional es diferente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa.

Como un breve diagnóstico, en el Proyecto Educativo Nacional al 2021 (2006) se señala que: el liderazgo del director es fundamental en el establecimiento de un buen clima institucional, pues este se da en función de metas y objetivos que deben de ser alcanzados; ese liderazgo sin objetivos claros y metas definidas, no tendría sentido; por ello, en los documentos de gestión internos de la IE se debe considerar esas metas por año y por curso, así, el papel del director se facilita al contribuir a su realización.

2.2. Base teórica

2.2.1. *Clima institucional*

Concepto de clima institucional. El clima institucional es un tema específico de cada centro, que está referido a cómo las instituciones educativas cumplen las expectativas de sus miembros. Onetto (2004) señala que el clima institucional no solo se trata de cumplir con las expectativas que la sociedad tiene en la institución, sino también de satisfacer las expectativas humanas individuales de las personas que asisten a la escuela. En otras palabras, abordar la importancia de considerar las prácticas y percepciones individuales de los actores en la institución escolar.

Considerar el clima institucional implica tener en cuenta diversas dimensiones que abarcan a todos los participantes, como niños, niñas, docentes, personal no docente, la interacción con las familias y otros miembros de la comunidad, entre otros. También implica observar cómo estos elementos contribuyen a la construcción de la red de relaciones dentro de la institución.

Rojas (2010) señala, que “el clima institucional se refiere al conjunto de características del ambiente de trabajo percibidas por los diversos actores y asumidas como factor principal de influencia en su comportamiento” (p.38).

La complejidad del clima institucional está en la dependencia de las situaciones que se presentan en la institución; que es influenciado por diversos elementos, incluyendo la personalidad de cada uno de los miembros de la escuela. Algunos de los elementos que afectan al “clima institucional” son las características individuales, las conductas, actitudes, aptitudes, conocimientos, motivación, relaciones sociales entre los participantes en los procesos educativos; sus valores, cultura, expectativas, comportamiento y el tipo de gestión que se lleva a cabo en la escuela. Para comprender y considerar todos estos elementos es

crucial crear un ambiente propicio que favorezca el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Calcina (2014) El “clima organizacional”, también conocido como “clima laboral”, “ambiente laboral” o “ambiente organizacional”, se erige como un aspecto de suma relevancia para aquellas estructuras organizacionales orientadas a incrementar su productividad académica y perfeccionar la calidad del servicio que proporcionan mediante estrategias internas. La realización de un estudio de clima organizacional facilita la identificación de aspectos cruciales que podrían estar ejerciendo un impacto significativo en el entorno laboral de la organización. Este análisis profundo contribuye a la formulación de estrategias y acciones correctivas, permitiendo así optimizar el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores, elementos esenciales para el éxito y la eficiencia de la entidad.

En relación con este tema, surge un debate sobre si debiera abordarse en términos objetivos, centrándose en aspectos físicos o estructurales, o bien, en reacciones subjetivas que están vinculadas a la percepción que los trabajadores tienen del entorno en el que se desenvuelven.

Dimensiones y factores de clima institucional. Alonso (2013), en la exposición realizada en la UGEL 3 de Lima, señaló las variables que se deben considerar al momento de planificar un clima institucional determinado:

- Aplicación de reglas
- Las causas del ausentismo docente.
- Manejo de las actividades.
- Condiciones de trabajo.
- El clima laboral entre docentes.
- Grado de confianza entre los actores.
- Solución de conflictos institucionales.

- Ambiente institucional.
- Potencialidades del profesorado.
- Apoyo técnico-Pedagógico.
- Participación de los Padres de Familia.
- Las relaciones entre el director y los otros actores.
- Las relaciones entre docentes.

Según el estilo de administración aplicado en la entidad y su programa operativo, se generará un ambiente institucional y organizativo, siendo estos aspectos y sus categorías esenciales para mantener la armonía dentro de la institución u organización. Según Reddin (2004) existen cuatro tipos de clima organizacional:

1. Dirigido a controlar sistemas.
2. Promotor del desarrollo de la libertad profesional, al proyectar confianza en la gente.
3. Dedicado a la productividad y el rendimiento con la optimización continua de los procesos educativos.
4. Superando desafíos trabajando en equipo.

Factores que influyen en el clima institucional

De acuerdo con Reddin (2004), existen factores que influyen en el clima institucional:

Directivos: Integrado por el Director, el subdirector, los coordinadores de área.

Grupos: Son constituidos por docentes y estudiantes, por afinidad personal o por área temática, según la metodología y los intereses de cada uno de ellos.

Tamaño de la institución: Es una institución relativamente pequeña, a pesar de su larga historia.

Relación de los directivos con el personal: Es la empatía que debe existir entre los directivos, los docentes, administrativos y estudiantes, que permite alcanzar logros educativos.

Objetivos y estrategia institucional: Es la planificación concertada entre las distintas instancias educativas, en pos de metas previamente establecidas.

Importancia regional o nacional y visibilidad: Por su larga historia y los logros alcanzados en los últimos años, la IE Mariscal Sucre es una institución paradigmática en la Región.

Control normativo: Existen una serie de normas cuya aplicación son controlados por la Unidad de Gestión educativa Local, UGEL, y la Dirección Regional de Educación, DREA.

Grado de control externo: Dentro de la autonomía funcional que la Ley le reconoce a todos los centros, el control externo lo realiza la UGEL y la DREA

Localidad: Ciudad de Huamanga, departamento de Ayacucho.

Instalaciones: Infraestructura antigua, precaria y poco apta para la aplicación de metodologías educativas modernas.

Álvarez (2017) Considera el papel del clima institucional como un factor determinante que influye en el comportamiento de los individuos dentro de una institución educativa. Este impacto se manifiesta en los niveles de motivación, tanto en el ámbito laboral como estudiantil, repercutiendo significativamente en el rendimiento profesional y académico. Es crucial instaurar la conexión entre el “clima institucional”, que abarca aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación, la convivencia escolar y la participación, con la gestión y el rendimiento académico interno de los estudiantes. De esta manera, se reconoce la importancia de comprender y fortalecer el entorno institucional para promover un rendimiento óptimo tanto en el ámbito laboral como en el educativo.

2.2.2. Desempeño docente.

Definición.

Robalino (2005) afirma que los docentes son profesionales dotados de un capital social y cultural que los posiciona como agentes sociales deliberativos, capacitados para participar de manera reflexiva y dialogante en la toma de decisiones tanto en el ámbito educativo como en el social.

El MINEDU (2016) destaca que el mundo de hoy requiere que los profesores preparen a sus aprendices a enfrentar los retos en la sociedad futura, que aún está en proceso de construcción. La aparición de actores que innovan en la escuela, en la sociedad y la cultura, utilizando como instrumentos la diversidad y sus valores, los derechos humanos y la democracia, exige que la educación se afirme como un derecho fundamental. Esto responde a la necesidad apremiante de establecer sociedades no solo más equitativas, sino también más competitivas frente a la globalización y los movimientos migratorios mundiales.

Estos fenómenos han dado lugar a intercambios y convivencias culturales, generando así la demanda de aprendizaje sobre diversas culturas y lenguas. En consecuencia, la educación se presenta como un instrumento clave para preparar a las nuevas generaciones, no solo para integrarse en una sociedad diversa, sino también para afrontar los retos y aprovechar las oportunidades que surgen en un contexto globalizado y culturalmente interconectado.

Una característica distintiva de la época actual reside en la transformación del acervo de conocimientos actuales y las tecnologías asociadas que han marcado los procesos de generación de saberes, impactando de manera significativa en la pedagogía, enriqueciéndola y planteándole desafíos. Los interrogantes sociales dirigidos hacia los sistemas escolares y los propios docentes demandan la implementación de sistemas de desarrollo profesional que

garanticen una formación del magisterio acorde con las evoluciones sociales. Estos sistemas no solo deben seguir el ritmo de dichos cambios, sino también anticiparse a ellos para asegurar una preparación efectiva y relevante para los educadores.

El país establece un rumbo consensual para la educación, delineado en el Proyecto Educativo Nacional (PEN). Este proyecto destaca la importancia de valorizar la actividad profesional del docente, principalmente mediante la redefinición de su rol. Se busca concebir a la docencia alineándola con la educación y el centro educativo en transformación continua, como zonas de participación colectiva en los aprendizajes que se enfocan en la transparencia y la participación democrática, respetando la armonía entre culturas distintas, así como en la relación crítica y creativa con el conocimiento y la ciencia. Además, se enfatiza en promover los emprendimientos y en la construcción ciudadana fundamentada en derechos.

Modelos de desempeño docente.

Lombardi (1999) indica que el desempeño docente tiene como componentes del ejercicio docente como prácticas de enseñar, en sociedades e instituciones diferentes.

Desde la mirada de Valdés (2000), las dimensiones del desempeño docente abarcan diversas áreas clave, que incluyen las capacidades pedagógicas, la gestión emocional, la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones laborales, las relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y la comunidad, así como los resultados obtenidos en su labor educativa; por su parte McBer (2000), considera los siguientes indicadores: profesionalismo, pensamiento, planificación y fijación de expectativas, liderazgo y relaciones con los demás.

La OECD (2001) plantea que las dimensiones del desempeño docente son: el entendimiento del material, comprensión del estudiante, estímulo para el aprendizaje, conocimiento del proceso de aprendizaje, familiaridad con los recursos y tecnologías del plan de estudios, comprensión de la colaboración, y habilidad para reflexionar y Rivero

(2002), para medir el trabajo del profesor considera los siguientes aspectos: personal, pedagógico, institucional y social.

Dimensiones específicas de la docencia. El MINEDU (2012) hace referencia a las dimensiones específicas de la docencia como base para el buen desempeño.

Dimensión pedagógica. Esta dimensión constituye el núcleo esencial de la profesión docente, ya que se centra en la práctica específica de la enseñanza. Implica la habilidad para despertar la curiosidad para comprometer a los alumnos en sus aprendizajes y desarrollo. Este aspecto fundamental requiere de una ética educativa arraigada y un sentido profundo del vínculo que se establece en el proceso educativo, orientado hacer crecer en autonomía al sujeto educativo. En esta dimensión, se pueden identificar tres aspectos clave:

El juicio pedagógico. Exige superar la necesidad de poseer criterios diversos, multidisciplinarios e interculturales que permitan identificar las múltiples formas de aprendizaje, interpretación y valoración de cada estudiante. Se requiere la capacidad de reconocer las distintas demandas, necesidades y posibilidades de aprendizaje de cada individuo, así como discernir la opción más adecuada de respuesta en diversos contextos y circunstancias.

El liderazgo motivacional. Involucra las habilidades para suscitar el interés por el aprendizaje en grupos heterogéneos, caracterizados por diversidades en edad, identidades culturales, expectativas y atributos individuales. Además, requiere de la confianza en sus propias capacidades para adquirir las habilidades necesarias, superando cualquier obstáculo y en cualquier entorno socioeconómico y cultural.

La vinculación. Es la creación de conexiones especiales con los alumnos, centrándose especialmente en su dimensión subjetiva, y en la construcción de vínculos significativos entre ellos. Desde una perspectiva etimológica, la palabra "vínculo" implica una "atadura" y un "compromiso", lo que conlleva a una

intercomunicación afectiva, un profundo involucramiento, empatía, cuidado y un interés genuino por el otro. Este enfoque también implica una disposición abierta para descubrir siempre lo mejor en cada individuo.

Rol docente en el clima institucional. Pérez, en su tesis ya citada (2012), señala que es común creer que las IEs tienen como propósito principal la formación adecuada de los estudiantes para un desempeño eficaz. En esta perspectiva, se considera la existencia de una estrecha relación entre el “clima institucional” y el “desempeño docente”. Por tanto, es esencial reconocer los ambientes de trabajo generados en las diversas estructuras que constituyen la labor escolar. Esto se logra a través de procesos de evaluación que incidan en la efectividad del desarrollo armónico de la institución.

Murillo y Becerra (2009), en cambio, se argumenta que el papel del docente en la creación de un clima institucional propicio radica en mantener estrechas relaciones con todos los involucrados en los procesos de enseñanza. Esta interacción se organiza en tres aspectos clave: elementos de naturaleza institucional, aspectos inherentes al rol profesional y elementos relacionales que le son inherentes. Sin embargo, se presentan obstáculos institucionales para el clima escolar, manifestados en elementos como la carencia temporal, la tareas sobrecargadas y los sueldos disminuidos.

Además, se añade a estos desafíos el “estilo de liderazgo autoritario” adoptado por algunos directores(as), caracterizado por ser irresponsables, el aislamiento, la poca capacidad de convocatoria, la falta de cumplimiento de las metas acordadas, los desacuerdos, la rivalidad y la falta de compromiso y trabajo en equipo. Entre los obstáculos mencionados, se destaca que la poca responsabilidad y la falta de colaboración son los conceptos que tienen un peso semántico más significativo para autoridades y profesores en las áreas de la escuela. Esto sugiere que estos aspectos, inherentes al rol, deben abordarse como prioritarios en la consideración y mejora del entorno laboral.

En cuanto a los obstáculos del clima escolar relacionados con la personalidad del docente, se destacan elementos afectivos que los profesores y directivos señalan con un marcado peso semántico. En este contexto, la envidia, expresada como celos profesionales y "chaqueteo", ocupa un lugar significativo. Asimismo, el egoísmo, que encapsula conceptos como el individualismo y la escasa solidaridad, y la apatía, que involucra la indiferencia y el pesimismo en las relaciones, también figuran prominentemente.

En términos conductuales, los profesores y autoridades señalan situaciones de incomunicación que incluyen desentendimientos por falta de diálogo. La intransigencia, que abarca aspectos como la incompatibilidad entre colegas, así como habladurías, representados por comportamientos como comentarios encubiertos y murmuraciones. Además, las mentiras, traducidas en la falta de honestidad, calumnias y engaño, se presentan como otro desafío.

Conlleva un peso significativo la presencia de conductas como la deslealtad, el egoísmo, la prepotencia y la falta de respeto, todas las cuales contribuyen a dificultar el clima de convivencia en los centros educativos.

El rol de las autoridades en el clima institucional. Campos (2012) considera que el papel del director en la creación de un clima institucional adecuado radica en su habilidad para influir en los demás actores, desencadenando su poderío y potencialidades de las personas y organizaciones con el objetivo de alcanzar un bien mayor, en este caso, el logro de aprendizajes significativos. Un liderazgo efectivo en la organización escolar tiene un potencial considerable para fomentar un entorno educativo óptimo y favorecer el desarrollo de todos los involucrados.

El líder no se caracteriza necesariamente por ser alguien superdotado o sobrenatural; más bien, es el resultado de un proceso continuo de crecimiento personal. Este proceso le permite conocer y evaluar sus propias capacidades y debilidades, proporcionándole la

perspectiva necesaria para identificar las formas de lograr las metas educativas delineadas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) del centro. Es crucial destacar que un líder no opera de manera aislada, sino que se desenvuelve en un contexto específico, como la escuela o las unidades intermedias de gestión. Al resaltar estas cualidades, se subraya la gravitación de las personas que reconocen su liderazgo.

La esencia de esta capacidad directiva radica en potenciar las fortalezas colectivas y construir relaciones fundamentadas en la confianza y el respeto hacia las contribuciones y sugerencias de cada individuo. Además, implica fomentar la creatividad en la resolución de problemas, abordar desafíos de manera colaborativa y expresar afecto hacia las personas. Todos los individuos poseen un valor fundamental en el entorno escolar.

El director o directora asume la responsabilidad de guiar las actividades laborales y cognitivas de los miembros del grupo, ejerciendo una influencia significativa. Esta definición conlleva cuatro implicaciones clave.

El liderazgo implica la participación de otras personas, como docentes, empleados y estudiantes, quienes de manera voluntaria aceptan al líder, contribuyen a definir su posición y permiten que su influencia se manifieste en el entorno educativo. Esto sugiere que, sin alguien a quien liderar, las cualidades de liderazgo carecerían de relevancia.

El liderazgo implica una distribución desigual de poder entre los líderes y los miembros del grupo. Aunque los miembros del grupo no poseen el mismo nivel de poder que el líder, son ellos quienes configuran dicho poder mediante diversas actividades y de diversas formas dentro de la escuela. No obstante, en términos generales, el líder suele ostentar un mayor grado de poder.

El liderazgo es la habilidad de emplear diversas formas de poder con el fin de influir en el comportamiento de los seguidores de maneras variadas. De hecho, ciertos líderes han

logrado influenciar a los empleados para que realicen sacrificios en pro del bienestar y el éxito de la organización.

Se trata de una fusión de los tres primeros aspectos, donde se reconoce que el liderazgo se fundamenta en valores. Esto sugiere que un líder que descuida los elementos morales del liderazgo experimentará una gestión poco eficaz. El liderazgo moral se centra en los valores y exige proporcionar a los seguidores información suficiente al respecto. Esto permite que, al responder a las propuestas del líder, puedan tomar decisiones informadas con inteligencia.

El rol de los padres de familia en el clima institucional de la escuela. El MINEDU (2017) señala que la responsabilidad de construir una convivencia armoniosa abarca todos los ámbitos sociales y temporales. La calidad de esta convivencia recae de manera equitativa en cada miembro de la comunidad educativa, incluyendo a directores, profesores, personal no docente y de respaldo, alumnos, padres de familia y las organizaciones comunitarias. Convivir implica el reconocimiento, la comprensión y la valoración de situaciones experienciales con manifestaciones culturales diferentes, para motivarlos en base a esperanzas y formas relacionales presentes en la variada composición de las personas que conforman la comunidad educativa, tales como estudiantes, docentes, asistentes de la educación, sostenedores, familias y directivos.

Gestionar la convivencia escolar representa un importante desafío para las instituciones educativas. Históricamente arraigada en una estructura vertical y autoritaria, la escuela ha evolucionado para aspirar a un enfoque más democrático. No obstante, persiste la tendencia de colocar a los estudiantes en una posición de inferioridad respecto a los adultos. Por ende, se busca que las comunidades educativas integren la diversidad de intereses y perspectivas que coexisten en ellas, canalizándolas hacia la construcción conjunta delineada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI). En este proceso, se prioriza la

inculcación de valores y la formación ciudadana en los estudiantes, con el propósito de empoderarlos para ejercer sus derechos y responsabilidades. Además, se promueve el desarrollo de competencias que respondan a las exigencias contemporáneas.

Contradiendo las directrices establecidas por el Ministerio de Educación, Ramos (2016) sostiene que la participación de los padres de familia tiene un impacto negativo en la gestión institucional de las entidades educativas públicas de educación inicial. En conclusión, las diversas formas, niveles y factores de participación inciden directamente en la administración institucional. La falta de atención a las demandas de los padres se traduce en una escasa contribución al Consejo Educativo Institucional (CONEI) y a la elaboración de instrumentos de gestión, lo que fomenta un enfoque autoritario por parte de los directores,

Las modalidades de participación de los padres de familia en la gestión institucional se caracterizan por ser pasivas, indirectas y obligatorias. Su involucramiento se condiciona, simplifica y restringe a su presencia en eventos específicos, generalmente de índole extracurricular. Desde la perspectiva de las directoras y directores, se percibe a los padres como meros fiscalizadores o supervisores dentro de las instituciones educativas de educación básica, en lugar de considerarlos como individuos que pueden aportar y colaborar activamente en la gestión escolar.

En este ámbito, la participación de los padres de familia se limita mayormente a un nivel informativo, careciendo de una presencia más sustancial en la toma de decisiones y en la construcción de políticas educativas. Este enfoque define una dinámica en la que la contribución de los padres se ve subestimada y su potencial como colaboradores efectivos en la gestión educativa no se aprovecha de manera óptima.

La participación de los padres de familia se encuentra en un nivel básico, lo que significa que no asumen un grado de responsabilidad ni poseen la capacidad de tomar decisiones, a pesar de los dispositivos legales que les confieren esta función. Los padres no

asumen responsabilidad en acciones clave de gestión institucional, como la elección del Consejo Educativo Institucional (CONEI), y tampoco participan en los procesos de elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI), el Proyecto Curricular de Centro (PCC) y el reglamento interno. Optan por no involucrarse en los aspectos de la gestión institucional, ya que no perciben su importancia.

El papel de los estudiantes en el clima institucional de la escuela. Todo parece indicar que el clima institucional escolar tiene un impacto directo en el rendimiento académico, según lo señalado por Mena y Valdez (2008). En este sentido, un clima positivo se caracteriza por priorizar la percepción de la escuela como un entorno acogedor, un espacio que brinda comodidad y oportunidades para el crecimiento. Este enfoque busca generar la motivación esencial para que los estudiantes asistan libremente a la escuela y se comprometan en el proceso de aprendizaje. Dando lugar a lo que se conoce como "apego escolar", una conexión espontánea que impulsa a los alumnos a desarrollar vínculos cercanos e identificación con la institución educativa. Este sentido de pertenencia favorece su permanencia en la escuela y fomenta la asistencia regular a clases, no solo de ellos, también de los profesores. Ambas condiciones fundamentales son necesarias para iniciar cualquier proceso significativo de mejora educativa.

2.3. Marco conceptual.

Clima institucional.

Son las relaciones existentes dentro de la escuela, pueden ser armoniosas o no, y se definen por el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa. El desarrollo de un clima institucional positivo favorece el logro de los aprendizajes y fines propuestos en el proyecto educativo institucional.

Comunicación.

Como una acción consensuada de intercambio de información entre dos o más personas empleando signos verbales o gráficos para transmitir o recibir significados.

Confianza.

Se refiere a la seguridad que tiene el docente en sus metodologías y la necesidad de los contenidos curriculares que va a confundir; de parte del estudiante, su fe en la eficacia del docente y del valor de sus enseñanzas para sus aprendizajes para la vida.

Desarrollo docente.

Elemento esencial para garantizar la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes. Los educadores que buscan activamente oportunidades para su desarrollo profesional contribuyen significativamente a la mejora continua de la enseñanza y al logro de resultados educativos positivos.

Desempeño docente.

Es el conjunto de actividades que realiza el profesor durante las horas de clase, periodo en el que se incluye la preparación de clase, la exposición y participación de los estudiantes, la evaluación; se considera también el desarrollo profesional y la satisfacción del profesor con su propio magisterio.

Enseñanza.

Es un componente fundamental del proceso educativo y requiere habilidades pedagógicas, empatía y adaptabilidad por parte del educador para responder a las necesidades cambiantes de los estudiantes. La calidad de la enseñanza tiene un impacto directo en el éxito del aprendizaje de los estudiantes.

Estructura.

Referida a la estructura cognitiva en los procesos educativos explica cómo los estudiantes organizan, almacenan y utilizan la información en su mente. Para todo docente comprender la estructura cognitiva de los estudiantes es esencial para diseñar estrategias de

enseñanza efectivas que aprovechen sus conocimientos previos y faciliten la construcción de nuevos aprendizajes.

Identidad.

Es la forma como el estudiante se ve a sí mismo y su relación con el conocimiento, sus creencias sobre sus habilidades académicas y su conexión con el entorno educativo. La identidad en la educación está influida por factores como las experiencias de aprendizaje, las interacciones sociales, los éxitos y desafíos académicos, así como las expectativas y apoyos de los docentes y la comunidad educativa.

Liderazgo.

El liderazgo docente es esencial en la creación de entornos educativos efectivos y afectivos, centrados en el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Posicionándose como ejemplo a seguir por sus alumnos.

Organización.

Desempeña un papel crucial en la formación y el desarrollo del estudiante, contribuye al crecimiento personal, académico y social de los estudiantes. Esta referido a la estructuración de métodos, prácticas y actividades pedagógicas que respaldan la transmisión efectiva de conocimientos y el desarrollo de habilidades.

Participación.

La participación activa en los procesos educativos contribuye a un ambiente escolar más enriquecedor, a un mejor rendimiento académico y a la formación integral de los estudiantes. Además, fomenta una cultura de responsabilidad compartida en la que todos los involucrados desempeñan un papel activo en el éxito educativo.

Preparación de clase.

Es una habilidad clave para los educadores y contribuye significativamente al éxito del proceso educativo, ya que proporciona un marco sólido para la instrucción y la participación efectiva de los estudiantes

Recompensa.

Es el estímulo que se otorga a los estudiantes y docentes, como reconocimiento por su comportamiento, esfuerzo, logros académicos u otras contribuciones positivas.

Profesionalidad.

Aspecto fundamental en cualquier entorno educativo y contribuye a la construcción de relaciones de confianza, entre docentes, entre estos y sus estudiantes, orientado al éxito individual e institucional, y el mantenimiento de estándares de calidad en la ejecución de tareas y logros educativos.

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe relación entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Existe relación entre el clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Existe relación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

3.2. Tipo de investigación

Para Barriga (2018) los tipos de investigación se relacionan con la esencia inherente del problema bajo estudio. Además, según este autor, incide en los procesos que deben emplearse para llevar a cabo el estudio.

En la presente investigación, se ha optado por utilizar un enfoque descriptivo correlacional. Este método implica la descripción detallada de los fenómenos bajo estudio y la vinculación de la información recolectada sobre las dos variables pertinentes con el fin de establecer una relación estadística entre ellas.

3.3. Nivel de investigación

Caballero (2016) señala que el nivel está relacionado a su amplitud y el propósito que se establece al realizarse las diversas acciones consideradas en su diseño.

La coherencia lógica que debe tener objetivo, diseño y tipo de investigación, el estudio será de nivel correlacional.

3.4. Método de investigación

Todo proceso señala Carrasco (2017) está integrado por procedimientos que facilita lograr los objetivos planificados en el estudio.

Por las metodología establecida por el “diseño descriptivo correlacional”, el método se adecua a este tipo de requerimientos es “el deductivo” pues, se debe contar con una teoría que lo fundamente para contrastar la teoría con la realidad.

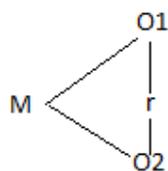
Hernández (2017) Afirma que los diseños correlacionales descriptivos son intrínsecamente deductivos, alineándose con los requisitos epistemológicos de la investigación cuantitativa, la cual es predominantemente deductiva. Esto se contrasta con el método inductivo, que se asocia con trabajos cualitativos.

3.5. Diseño de investigación

Cordova (2016) señala que todo diseño es un plan que se registra en un documento en el que se consideran las operaciones y acciones que el investigador debe ejecutar para lograr los objetivos de la investigación.

Considerando la naturaleza del problema y, sobre todo, los objetivos de la investigación, se ha adoptado un diseño básico no experimental de tipo descriptivo correlacional transversal. Esto se realiza con el fin de cumplir con las metas y objetivos del estudio, ya que la meta declarada para el desarrollo de la investigación consiste en estimar el nivel de asociación entre las variables de interés.

Esquema:



Los códigos presentes en el esquema indican los pasos necesarios para llevar a cabo las operaciones y acciones requeridas por el diseño elegido, con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación. En este contexto, notamos que los códigos "01" y "02" representan los cuestionarios que deben administrarse a las unidades de estudio para recabar sus opiniones sobre las variables. Además, la letra "m" identifica la muestra seleccionada mediante criterios estadísticos e investigativos. Asimismo, la letra "r" simboliza la estimación estadística de la asociación entre las variables de interés..

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Variable (1): Clima institucional

El clima está relacionado con actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada actor, que expresan relaciones personales y profesionales. (Salazar y otros (2009).

Variable (2): Desempeño docente

Es la movilización de recursos intelectuales y profesionales para lograr determinados aprendizajes, mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Martínez y Lavín (2017)

3.6.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORES
Clima Institucional	Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. (Salazar y otros (2009).	La variable se ha medido con los porcentajes obtenidos en los cuadros y gráficos de las dimensiones: Organización, estructura, recompensa e identidad.	Organización	Capacidad de acceso.	3	Ordinal
				Intensidad de la escolarización.	3	
			Estructura	Apoyo pedagógico.	3	
				Reglas.	3	
			Recompensa	Procedimientos.	3	
				Trámites: duración y necesidad	3	
			Identidad	Técnicas.	3	
				Cognitivas.	3	
			Preparación de clase	Políticas.	3	
				Instrumentos de gestión.	3	
Desempeño docente	Es la movilización de recursos intelectuales y profesionales para lograr determinados aprendizajes, mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido (Martínez y Lavín (2017)	En la medición del desempeño docente en la IE Mariscal Sucre se ha hecho en función a los indicadores: preparación de clase, enseñanza, desarrollo y profesionalidad.	Enseñanza	Acerbo institucional.	3	Ordinal
				Marco legal.	3	
			Desarrollo	Análisis descriptivo.	4	
				Análisis causal.	4	
			Profesionalidad	Contexto.	3	
				Recursos.	3	
			Organización	Procesos.	3	
				Resultados.	3	
			Estructura	Mediación pedagógica.	3	
				Estrategias didácticas.	3	
Recompensa	Estrategias de evaluación	3				
	Preparación básica	3				
Identidad	Ambientación del aula	3				
	Actitud profesional dentro de la IE y fuera de ella	3				

3.7. Población

Hernández (2017) argumenta que el universo a estudiarse en una investigación son todas las personas, situaciones y fenómenos que motivan la investigación, y suministran los datos imprescindibles de la sistematización de resultados. Se identificó el universo siguiente:

Tabla 1

El universo a estudiarse se constituye con los docentes de la Institución Educativa Pública “Mariscal Sucre” de Ayacucho.

	Cantidad (fi)	Porcentaje (f%)
Personal Directivo	2	8,3
Personal docente nombrado	16	66,7
Personal contratado	6	25,0
Total	24	100,0

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal

3.8. Muestra

Jurado (2016) considera que la muestra es una representación significativa de la población, poseyendo todas las propiedades necesarias que permiten llegar a conclusiones estadísticas que puedan ser derivadas y generalizadas a toda la población.

3.8.1. Tamaño de la muestra

Según Lagos (2017) Los proyectos de investigación científica requieren cumplir con estándares estadísticos para asegurar su validez científica. En este contexto, dado que el número de unidades no superó los 100, se consideró la totalidad de la población

3.8.2. Tipo de muestreo

Para Maldonado (2018) el muestreo es el conjunto de procedimientos que el investigador sistematiza con la intención de identificar a las unidades que conforman la muestra de estudio.

Como el tamaño de la población no supera las 100 unidades, el tipo de muestreo asumido es el censal, es decir, se consideró a toda la población como muestra de estudio por lo que el muestreo es del tipo no probabilístico.

3.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.9.1. Técnicas

Martínez (2016) afirma que las técnicas consisten en un conjunto de procedimientos que, cuando se organizan de manera sistemática, garantizan la recopilación de información.

Dado que la investigación que se busca llevar a cabo considera crucial la recopilación de información proporcionada por los actores educativos, se ha decidido emplear la técnica de encuesta. Esta herramienta nos ha posibilitado recolectar datos basados en las opiniones expresadas por las unidades seleccionadas como muestra de estudio.

3.9.2. Instrumentos

Murcia (2018) considera a las herramientas como dispositivos físicos de registro de datos verificados por la tecnología a emplearse. Por la técnica a emplearse, el instrumento será el cuestionario, que es un medio físico de recopilación para una gran cantidad de datos en una sola aplicación.

3.10. Validez

Méndez (2017) Indica que la validez se define como la propiedad que tienen los instrumentos para cumplir con los objetivos establecidos. La validez de un instrumento de recopilación de datos puede evaluarse mediante diversos métodos o técnicas. En este sentido, existen enfoques como la validez cuantitativa y cualitativa.

Para garantizar la validez de los instrumentos diseñados para recopilar datos sobre las variables de estudio, se empleó la técnica del Juicio de Expertos. Esta estrategia ha contribuido a asegurar la validez de los instrumentos utilizados en la investigación.

3.11. Confiabilidad

Para Morales (2018) señala que garantizar la validez de los instrumentos diseñados para recopilar información sobre las variables de estudio, se debe emplear la técnica del Juicio de Expertos. Esta estrategia ha contribuido a asegurar la validez de los instrumentos utilizados en la investigación.

3.12. Método de análisis de datos

El método estadístico ha posibilitado la sistematización de los resultados mediante el procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos recopilados con la aplicación de cuestionarios.

En cuanto al análisis de los datos, se elaboró una ficha en el software SPSS V24. Posteriormente, se crearon tablas y figuras estadísticas, y se calcularon las estimaciones de la correlación entre las variables y sus dimensiones.

La prueba de hipótesis implicó la evaluación de la normalidad de los datos y la elección del estadígrafo que mide la dirección e intensidad de la correlación. En el caso de este estudio, se seleccionó el estadígrafo Rho de Spearman.

Capítulo IV

Resultados

4.1. A nivel descriptivo

Tabla 2

Resultados del contraste entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE

Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017

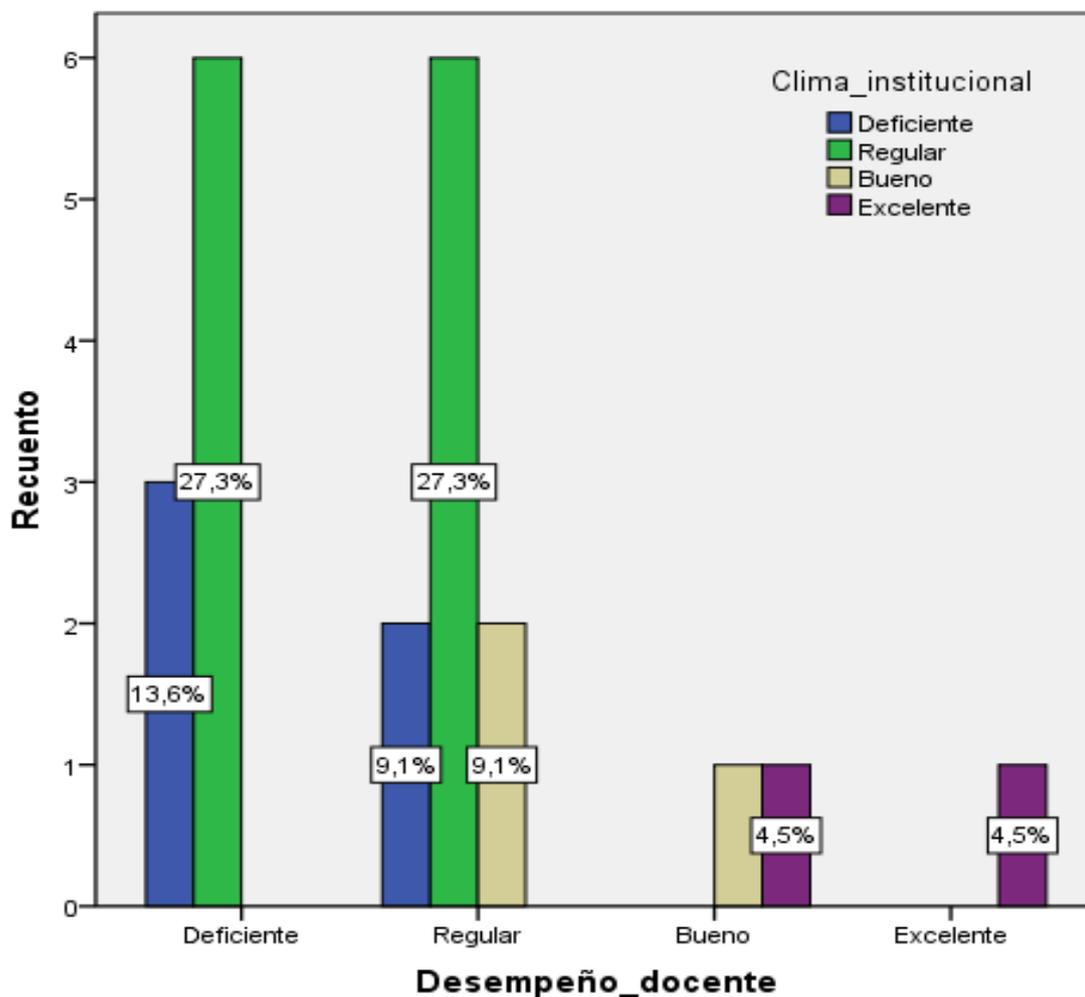
Desempeño docente		Clima institucional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Deficiente	Recuento	3	6	0	0	9
	% del total	13,6%	27,3%	,0%	,0%	40,9%
Regular	Recuento	2	6	2	0	10
	% del total	9,1%	27,3%	9,1%	,0%	45,5%
Bueno	Recuento	0	0	1	1	2
	% del total	,0%	,0%	4,5%	4,5%	9,1%
Excelente	Recuento	0	0	0	1	1
	% del total	,0%	,0%	,0%	4,5%	4,5%
Total	Recuento	5	12	3	2	22
	% del total	22,7%	54,5%	13,6%	9,1%	100,0%

Fuente: Cuestionarios

Figura 1

Resultados del contraste entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE

Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017



La Tabla 2 expresa los resultados de la aplicación de los cuestionarios, en ese sentido se puede apreciar que en lo que concierne a la variable desempeño docente; el 40,9% de los encuestados indican que es deficiente; el 45,5% sostiene que es regular; el 9,1% señala que es bueno y el 4,5% afirma que es excelente.

Los resultados obtenidos para la variable clima institucional registra que: el 22,7% sostiene que es deficiente; el 54,5% afirma que es regular; el 13,6% manifiesta que es bueno y el 9,1% señala que es excelente.

Tabla 3

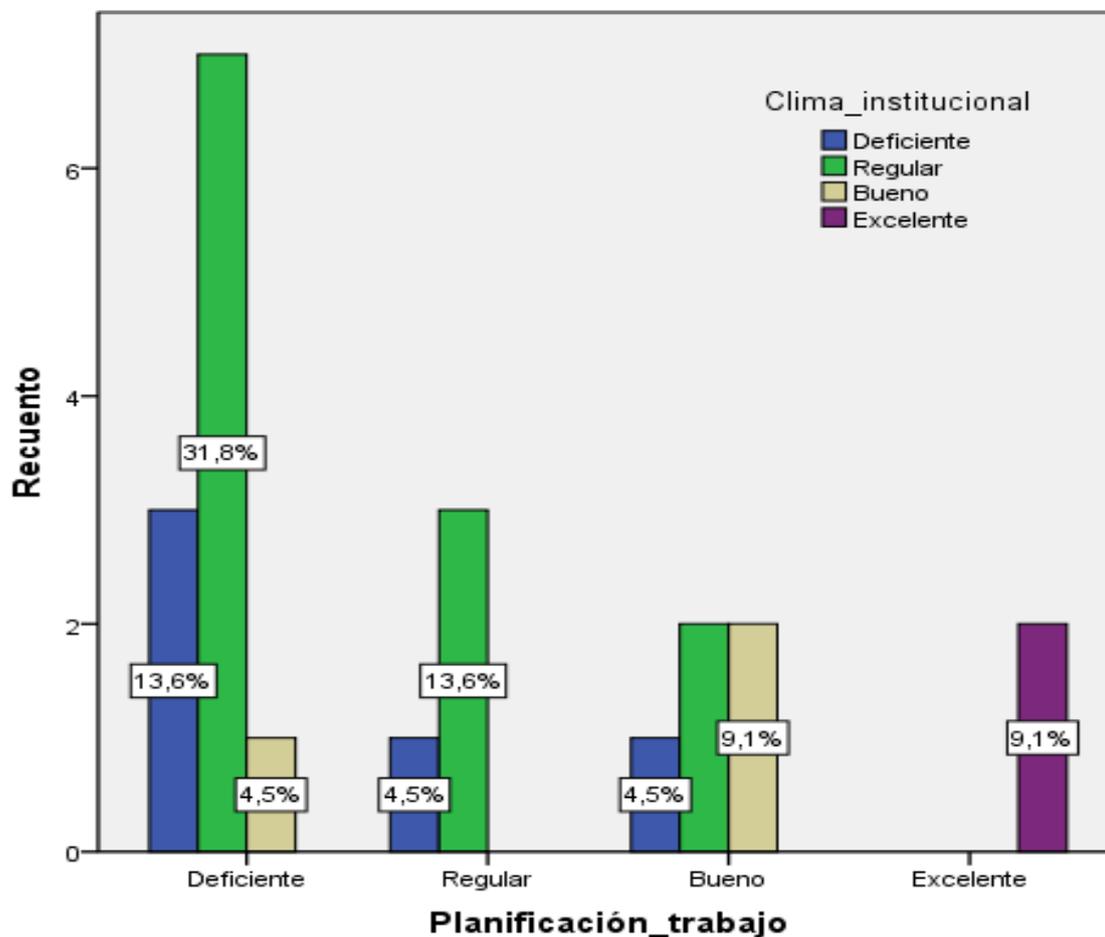
Resultados del contraste entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017

Planificación del trabajo pedagógico		Clima institucional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Deficiente	Recuento	3	7	1	0	11
	% del total	13,6%	31,8%	4,5%	,0%	50,0%
Regular	Recuento	1	3	0	0	4
	% del total	4,5%	13,6%	,0%	,0%	18,2%
Bueno	Recuento	1	2	2	0	5
	% del total	4,5%	9,1%	9,1%	,0%	22,7%
Excelente	Recuento	0	0	0	2	2
	% del total	,0%	,0%	,0%	9,1%	9,1%
Total	Recuento	5	12	3	2	22
	% del total	22,7%	54,5%	13,6%	9,1%	100,0%

Fuente: Cuestionarios

Figura 2

Resultados del contraste entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017



La tabla 3 registra los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios, en ese sentido se puede apreciar que en lo que concierne a la dimensión planificación del trabajo pedagógico; el 50,0% de los encuestados consideran que es deficiente; el 18,2% sostiene que es regular; el 22,71% señala que es bueno y el 9,1% afirma que es excelente.

Para el caso de los resultados obtenidos para la variable clima institucional registra que: el 22,7% sostiene que es deficiente; el 54,5% afirma que es regular; el 13,6% manifiesta que es bueno y el 9,1% señala que es excelente.

Tabla 4

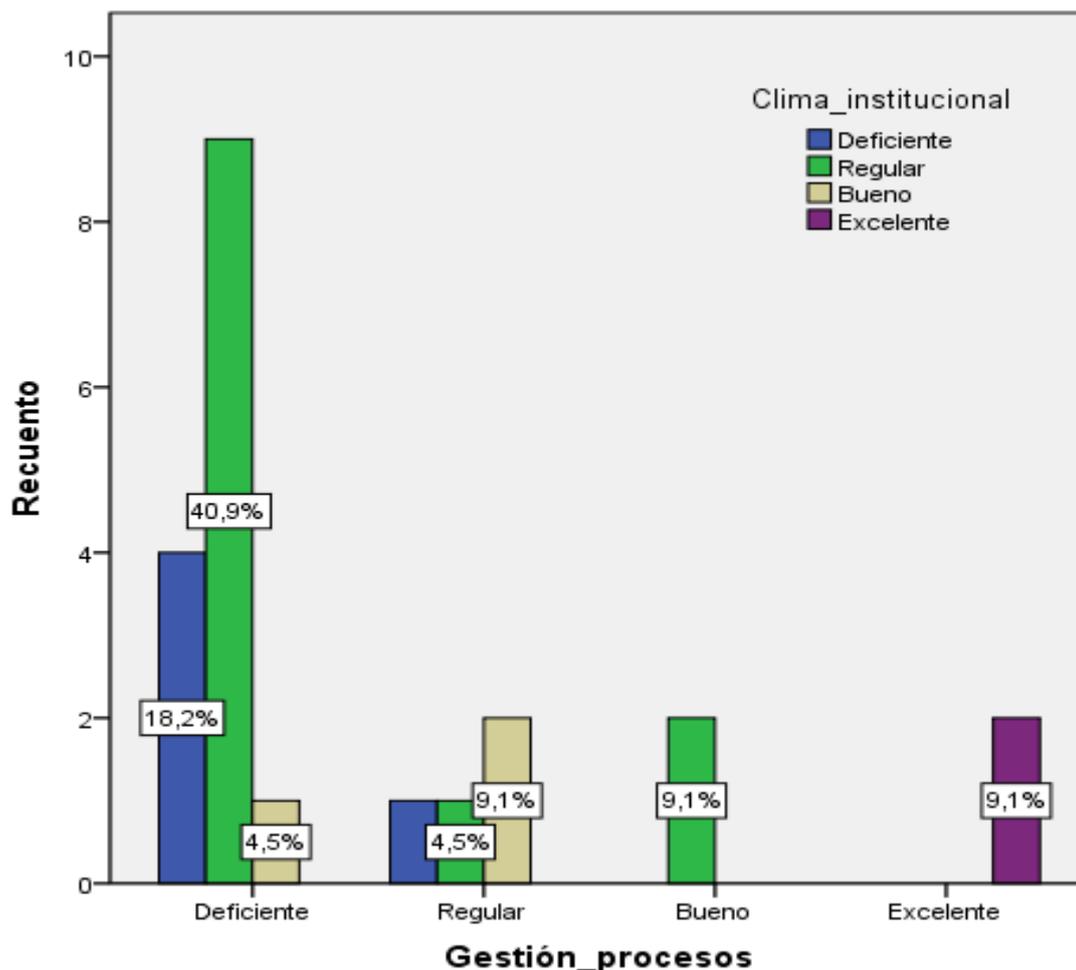
Resultados del contraste entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017

Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje		Clima institucional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Deficiente	Recuento	4	9	1	0	14
	% del total	18,2%	40,9%	4,5%	,0%	63,6%
Regular	Recuento	1	1	2	0	4
	% del total	4,5%	4,5%	9,1%	,0%	18,2%
Bueno	Recuento	0	2	0	0	2
	% del total	,0%	9,1%	,0%	,0%	9,1%
Excelente	Recuento	0	0	0	2	2
	% del total	,0%	,0%	,0%	9,1%	9,1%
Total	Recuento	5	12	3	2	22
	% del total	22,7%	54,5%	13,6%	9,1%	100,0%

Fuente: Cuestionarios

Figura 3

Resultados del contraste entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017



La tabla 4 registra los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios, en ese sentido se puede apreciar que en lo que concierne a la dimensión Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje; el 63,6% de los encuestados consideran que es deficiente; el 18,2% sostiene que es regular; el 9,1% señala que es bueno y el 9,1% afirma que es excelente.

Asimismo, para el caso de los resultados obtenidos para la variable clima institucional registra que: el 22,7% sostiene que es deficiente; el 54,5% afirma que es regular; el 13,6% manifiesta que es bueno y el 9,1% señala que es excelente.

Tabla 5

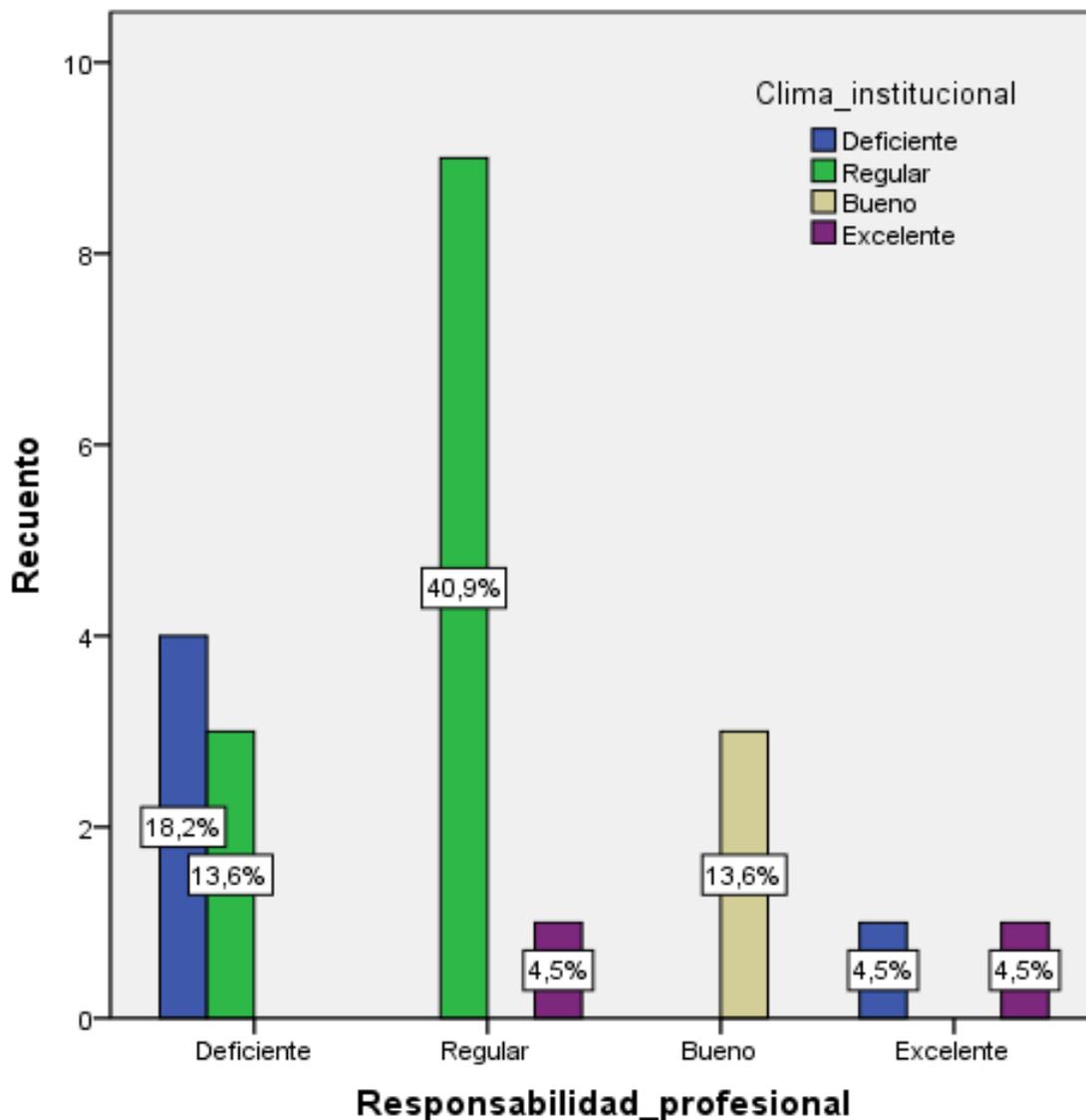
Resultados del contraste entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017

Responsabilidades profesionales		Clima institucional				Total
		Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	
Deficiente	Recuento	4	3	0	0	7
	% del total	18,2%	13,6%	,0%	,0%	31,8%
Regular	Recuento	0	9	0	1	10
	% del total	,0%	40,9%	,0%	4,5%	45,5%
Bueno	Recuento	0	0	3	0	3
	% del total	,0%	,0%	13,6%	,0%	13,6%
Excelente	Recuento	1	0	0	1	2
	% del total	4,5%	,0%	,0%	4,5%	9,1%
Total	Recuento	5	12	3	2	22
	% del total	22,7%	54,5%	13,6%	9,1%	100,0%

Fuente: Cuestionarios

Figura 4

Resultados del contraste entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017



La tabla 5 registra los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios, en ese sentido se puede apreciar que en lo que concierne a la dimensión responsabilidades profesionales de los docentes; el 31,8% de los encuestados consideran que es deficiente; el 45,5% sostiene que es regular; el 13,6% señala que es bueno y el 9,1% afirma que es excelente.

De la misma manera para el caso de los resultados obtenidos para la variable clima institucional registra que: el 22,7% sostiene que es deficiente; el 54,5% afirma que es regular; el 13,6% manifiesta que es bueno y el 9,1% señala que es excelente.

4.2. A nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad de datos

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,828	22	,001
Planificación del trabajo pedagógico	,788	22	,000
Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje	,680	22	,000
Responsabilidades profesionales	,835	22	,002
Desempeño docente	,795	22	,000

Fuente: cuestionario de información

La tabla 6 registran los resultados obtenidos para la prueba de normalidad que viene a ser una prueba que la estadística exige para elegir con propiedad científica el estadígrafo que debe ser utilizado para calcular la dirección e intensidad de la asociación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

Como se puede apreciar en ninguno de los casos el p_valor supera al nivel de significancia $\alpha=0,05$ lo que implica que los datos no configuran la curva normal, por lo tanto, el estadígrafo elegido pertenece a una prueba no paramétrica y teniendo en cuenta que las variables son del tipo ordinal, el estadígrafo que mejor científicidad otorga a la medición es el Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Para el caso de la hipótesis general

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Tabla 7

Resultados del contraste entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Estadígrafo		Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,574*
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	22	22
	Coefficiente de correlación	,574*	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	22	22

*. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).*

Los resultados registran que:

Rho=0,574 lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada.

p_valor=0,004 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para el caso de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Tabla 8

Resultados del contraste entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Estadígrafo		Clima institucional	planificación del trabajo pedagógico
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,435*
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	22	22
	Coefficiente de correlación	,435*	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	22	22

*. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).*

Los resultados registran que:

Rho=0,435 lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada.

p_valor=0,004 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para el caso de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2027.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2027.

Tabla 9

Resultados del contraste entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Estadígrafo		Clima institucional	gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,491*
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	22	22
	Coefficiente de correlación	,491*	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	22	22

*. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).*

Los resultados registran que:

Rho=0,491 lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada.

p_valor=0,004 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Para el caso de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Tabla 10

Resultados del contraste entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.

Estadígrafo		Clima institucional	responsabilidades profesionales
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,598*
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	22	22
	Coefficiente de correlación	,598*	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	22	22

*. *La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).*

Los resultados registran que:

Rho=0,598 lo que significa que la asociación entre las variables es directa moderada.

p_valor=0,004 que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Discusión De Resultados

El clima institucional tiene un impacto significativo en el desempeño docente, los niveles de productividad, la identificación institucional y el logro de objetivos educativos. En este sentido, fomentar un clima propicio dentro de las instituciones educativas es esencial. Esta tarea recae en la responsabilidad de todo el personal directivo, quienes deben asegurar un ambiente favorable para garantizar la prestación de un servicio educativo de calidad a toda la comunidad.

Para el caso de la discusión se ha previsto comparar los resultados obtenidos en los antecedentes con los que se registra en el estudio, la misma que presenta las siguientes características:

La tabla 2 registra los resultados de la aplicación de los cuestionarios: en la variable desempeño docente; el 40,9% lo consideran deficiente; el 45,5% que es regular; el 9,1% bueno y el 4,5% excelente. En la variable clima institucional 22,7% deficiente; 54,5% regular; 13,6% bueno y 9,1% excelente, confirmando los resultados obtenidos por Paredes (2013) quien afirma que, durante la medición, Se comprobó la relación entre algunas dimensiones del entorno laboral y los resultados generales de la evaluación del desempeño docente, así como con dimensiones específicas dentro de esa misma variable. En “clima laboral” predominantemente es favorable: 7 de cada 10 con puntajes superior a 4 en una escala de 5. Para el “desempeño docente” el promedio general fue 263.6 sobre 300. S

La tabla 3 registra los resultados de la aplicación de los cuestionarios; en la dimensión “planificación del trabajo pedagógico”; el 50,0% considera que es deficiente; 18,2% regular; 22,71% bueno y 9,1% excelente, confirmando los resultados obtenidos por Silva (2011) afirma que: el clima institucional es fundamental en la vida institucional, al determinar el desempeño armónico en una plena cultura organizacional; el perfil académico de los docentes, ofrece una visión alentadora, aunque se puede observar a un porcentaje mínimo de

docentes comprometidos con la innovación. Algunos tienen una formación orientada a la pedagogía tradicional y no están decididos a cambiar.

Los resultados de la tabla 4 en la aplicación de los cuestionarios, se refieren a la dimensión “Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje”; 63,6% deficiente; 18,2% regular; 9,1% bueno y 9,1% excelente, confirmando lo reseñado por Mujica (2006), existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo con docentes y alumnos. Concluyo: se evidencia que no se esmeran por el aprendizaje de los niños, se determinó que el “desempeño laboral del docente” es ineficiente, existe una gran influencia entre ambas.

En la tabla 5 los resultados de los cuestionarios, en la dimensión “responsabilidades profesionales de los docentes”; 31,8% consideran que es deficiente, 45,5% regular; 13,6% bueno y 9,1% excelente, confirmando los resultados de Pérez (2012): Existe una correlación media positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, hay una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente; hay relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente. La relación es media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente y media positiva entre el grado de participación y el nivel de desempeño docente.

Conclusiones

El grado de asociación entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho en 2017 es positivo, ya que se observa que un clima institucional favorable se relaciona con un mejor desempeño docente. Los datos estadísticos indican que los indicadores recopilados a través del instrumento de investigación muestran que el clima institucional es positivo en todos los componentes de la gestión educativa. Por lo tanto, se confirma la validez de la Hipótesis Alternativa. ($Rho=0,574$; $p_valor=0,04 < \alpha(0,05)$).
Tabla 7.

La asociación entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho en 2017 es positiva. Se observa que a menores puntajes en la variable de clima institucional, según lo indicado en la encuesta, se registran puntajes más bajos en la dimensión de preparación de clases. ($Rho=0,435$; $p_valor=0,04 < \alpha(0,05)$).
Tabla 8.

El nivel de asociación entre el clima institucional y la gestión de procesos de enseñanza-aprendizaje en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho en 2017 es positivo. Esto se debe a que un clima institucional positivo se traduce en la implementación de métodos de enseñanza y evaluación respaldados por su eficacia y consenso entre los docentes, tal como se refleja en la evaluación de los procesos documentados en la ficha de observación directa. La elevada preparación de los docentes se manifiesta en la forma en que se lleva a cabo la transferencia de conocimientos. ($Rho=0,491$; $p_valor=0,02 < \alpha(0,05)$).
Tabla 9.

La asociación positiva entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho en 2017 es evidente. Un clima institucional positivo se traduce en un mayor nivel de responsabilidad por parte de los docentes. Por ejemplo, se observa que los docentes se mantienen actualizados y que los trámites internos se gestionan en plazos más cortos en comparación con los procedimientos

llevados a cabo en las instancias intermedias de gestión. Este comportamiento contribuye, a su vez, a fortalecer el buen clima institucional y a facilitar el desempeño docente. (Rho=0,598; p_valor=0,03< α (0,05). Tabla 10.

Recomendaciones

A la Dirección Regional de Ayacucho, DREA, que para la organización de cursos de capacitación y actualización se consulte previamente a los docentes y autoridades de las instituciones educativas de la región para determinar la pertinencia de los contenidos de esos cursos.

A las instancias de gestión intermedia, la UGEL y la DREA, se les recomienda que las normas que emiten sean dadas a conocer oportunamente a las autoridades escolares y docentes, evitando siempre sorprender con disposiciones puntuales, sobre temas puntuales que afectan el clima institucional.

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, que promueva la realización de más investigaciones sobre los temas tratados, pues el desempeño docente tiene como resultado el nivel de aprendizajes logrados por los estudiantes, principal problema de la educación peruana

Para un mayor fortalecimiento del clima institucional al interior de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, es recomendable realizar reuniones de intercambio de experiencias entre docentes y autoridades de la institución con mayor frecuencia

Referencias Bibliográficas

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima. Tesis de Maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Alonso, L. (2014). *Clima Institucional*. Lima. Exposición realizada en la UGEL 03 el 13 de Agosto de 2014. Disponible en: <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100430c.pdf>
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejanas.
- Alvarado, O. (2000). *Elementos de administración general*. Lima: Editorial Udegraf.
- Alvarado, O. (2002). *Gestión educativa. Instrumentos*. Lima: Editorial Udegraf.
- Álvarez, F. (2017) *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Medellín Colombia. Tesis de Maestría. Universidad de Antioquía. Disponible en: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco_2017_ClimaRendimientoAcademico.pdf
- Anderson, Stephen. (2010). *Liderazgo Directivo: Claves para una mejor escuela*. En: *Psicoperspectivas: Individuo y sociedad*. Vol. 9 N° 2. Santiago de Chile. Universidad Católica de Chile.
- Ascencio, A. (2008). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.

- Barriga, C. (2018). *Investigación educativa*. Lima: UNMSM.
- Bolívar, Antonio (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. En: *Psicoperspectivas: Individuo y sociedad*. Vol. 9 N° 2. Santiago de Chile. Universidad Católica de Chile.
- Caballero, A. (2016). *Investigación científica. Elaboración de informe final de tesis*. Lima: EDCA.
- Calcina, Y. (2014) El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. Puno-Perú. *Revista COMIN@CCIÓN Vol. 5 N° 1*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>
- Campos, B. (2012) *Organización de empresa, estructura, procesos y modelo*. [Libro] Pirámide.
https://www.researchgate.net/publication/40936621_Organizacion_de_empresas_estructura_procesos_y_modelos/citation/download
- Campos, G. y Lule, N. (2012) La observación: un método para el estudio de la realidad. Pachuca Mexico. *Revista Xihmai VII (13), 45-60*. Recuperado de [Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972%20\(1\).pdf](http://Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972%20(1).pdf)
- Campos, L. (2012) *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Region Callao*. Lima. Tesis de Maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.

- Cordova, I. (2016). Estadística aplicada a la investigación. Lima: San Marcos.
- Cuevas López, M^a Mercedes, Días Rosas, Francisco, Hidalgo Hernández, Verónica. (2008) *Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural*. PROFESORADO Revista del Currículo y formación del profesorado. N° 12 Vol. 2. Ceuta. Universidad de Granada
- Freire, Silvana y Miranda, Alejandra (2014) *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Avances de investigación 17. Lima. Grupo de Análisis para el desarrollo. GRADE.
- García, Fernando. (2002) *Resumen del libro: El cuestionario, recomendaciones metodológicas para el diseño del cuestionario*. Sonora Méjico. Universidad de Sonora. Recuperado de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Gómez Hurtado, Manuela y Polanía González, Néstor (2008). *Estilo de Enseñanza y modelos pedagógicos*. Bogotá. Tesis. Universidad de La Salle.
- Gross Salvat, Begoña; Fernández-Salineró de Miguel, Carolina; Martínez Martín, Miguel; Roca Casas, Enric (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. Santander. Ponencia en el XXXII Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación. Universidad de Cantabria.
- Hernández Sampieri, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación. Sexta Edición*. México. Ed. McGraw Hill
- Hernández, R. (2017). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Juárez Campos, Roberto (2010). *Estilos de liderazgo de directores de instituciones educativas según percepción de docentes de la Red N° 2 distrito Ventanilla – Callao*. Lima. Tesis Universidad San Ignacio de Loyola.
- Jurado, O. (2016). Metodología de la investigación científica. Lima: DSG Vargas.

- Kerlinger, F. (1988) *Investigación del comportamiento. Tercera edición*. México. Mc Graw Hill.
- Lagos, H. (2017). *Metodología de la investigación. Técnicas y actividades* . Lima: Mantaro.
- Lombardi, G. (1999). *La formación docente continua. Apuntes para la transición*. Buenos Aires. Instituto Municipal de Educación Superior de Formación Docente (CAPACYT). Recuperado de <http://www.capacyt.edu.ar>.
- Maldonado, P. (2018). *Técnicas y procedimientos de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Martínez, J. (2016). *Estrategias en la elaboración de proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017) *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. San Luis de Potosí-México. Ponencia en el XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE 2017. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Maúrtua, F. (2018). *Técnicas y estrategias en el desarrollo de la investigación científica jurídica*. Lima: Mantaro.
- Mcber, H. (two thousand). *Research into Teacher Effectiveness: A Model of Teacher Effectiveness*. London: Department for Education and Employment
- Mena, I. y Valdez, A. M. (2008). *Clima Social Escolar*. Santiago de Chile. *Revista Valores UC*. Disponible en; http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/clima_social_escolar.pdf
- Méndez, C. (2017). *Elaboración de planes y proyectos de investigación*. Lima: San Marcos.
- Milla, I. A. (2008). *El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de*

Asturias. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.

Ministerio de Educación del Perú (2004). *Ley General de Educación*. Lima. Diario Oficial El Peruano.

Ministerio de Educación del Perú (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Lima. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod2y3/modulo3-participacion-clima.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2016) *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia. (2011). *Informe final: El liderazgo educativo: Eje fundamental para los rectores de Instituciones Educativas*. Bogota. http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-310248_archivo_pdf_informe_encuentro_7.pdf

Montalvo, W, (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de Educación Secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. Lima. Tesis Doctoral. Repositorio Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/119072592/Tesis-el-Clima-Organizacional>

Morales, E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa. Lima: San Marcos.

Mujica, Z, (2006). *Desempeño laboral docente y clima organizacional en Educación Inicial del Municipio Lagunillas*. Maracaibo-Venezuela. Repositorio de la Universidad Rafael Urdaneta. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-06-00423.pdf>

- Murcia, A. (2018). *Técnicas y estrategias en la investigación cuantitativa en Derecho*. Lima: Paidós.
- Murillo, P. y Becerra, B. (2009). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de los centros educativos. Sevilla España. *Revista de Educación N° 350*. Disponible en http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_16.pdf
- Núñez, R. F. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006*. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- OECD (2001). *Docentes para las escuelas del mañana. Análisis de los indicadores educativos mundiales*. Paris: OECD e Instituto de Estadísticas de la UNESCO.
- Onetto, F. (2004) *Climas educativos y pronósticos de violencia*. Buenos Aires. Noveduc.
- Pacheco, M.; Albán, A. y García, M. (2018)
- Paredes, B. (2013). : *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*. México. Universidad de Anahuac. Disponible en: http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/02_PF638_Clima_Laboral.pdf
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Lima. Tesis de Maestría. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf
- PRELAC (2005) *Proyecto Nacional de Educación para América Latina y el Caribe*. Protagonismo docente en el cambio educativo. En *Revista N° 1*

Proyecto Educativo Nacional al 2021 (2006). *La Educación que queremos para el Perú*.

Lima. Consejo Nacional de Educación. Disponible en:
www.cne.gob.pe/images/stories/cne.../propuestapreliminar.

Ramos, I. (2016) *Participación de los padres de familia y su influencia en la gestión institucional de las instituciones educativas del nivel inicial Ugel - Canchis – Cusco*

2015. Juliaca-Puno-Perú. Repositorios de la Universidad Andina Néstor Cáceres

Velázquez. Disponible en:

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/776/TESIS%20T036_24702756_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Recuperado el 12-03 2016

Reddin, W. (2004). Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad. Ciudad de Panamá. *Revista Cuadernos de Management para una dirección eficaz*.

Disponible en http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf

Reyes Flores, Nilo Teófilo (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla–Callao*. Lima. Repositorio de

la *Tesis de Maestría*. Universidad San Ignacio de Loyola.

Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas*. Lima. Repositorio de la

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2408/quispe_qp.pdf;jsessionid=50F845DCEA756260CD4184B8A463A8AF?sequence=1

Rivero, J. (Coord.) (2002). *Propuesta. Nueva docencia en el Perú*. Lima. Ministerio de Educación.

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC*, 1(1), 7-23.

- Rojas J. (2010) Clima institucional. Disponible en: <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>. Recuperado el 3 de enero de 2016
- Rojas, Alfredo y Gaspar, Fernando(2006) *Bases del Liderazgo en Educación: líderes escolares un tesoro para la educación*. UNESCO. Santiago de Chile.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del Distrito de San Martín de Porres-Lima*. Lima. Tesis de Maestría. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2405/Saccca_cj.pdf?sequence=1
- Salazar, J.; Guerrero, C.; Machado, Y. Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. La Habana Cuba. *Revista ACIMED v.20 n.4*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Salazar, J.; Guerrero, J.; Machado, y. & Cañedo, R. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Recuperado: <http://www.bvs.sld.cu/revistas/aci/vol20 -4 -09/aci041009.pdf>
- Secretaría de Educación Pública (2015).*Evaluación del Desempeño Docente: Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes*. México. Subsecretaría de Educación Básica.
- Silva, Z. (2011) *Rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas*. Quito-Ecuador. Tesis de Maestría. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en:

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2868/1/T1023-MGE-Silva-El%20rol.pdf>

Sistema Nacional de Indicadores Educativos. (2011). *Contexto, recursos, procesos e impactos*. Buenos Aires. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la República Argentina.

Valdés, H. (2000). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

Van Dalen, D. y Meyer, W. (2006). *Manual de técnica de la investigación educacional*. Recuperado de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>

Zárate Ramírez, Dilma (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima*. Tesis. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexos

Anexo 1

Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación del clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017? ¿En qué medida se relaciona el clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2027? ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el grado de relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación del clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017. Identificar la relación del clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho. Determinar la relación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hay una relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.</p> <p>.HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación moderada entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017. Hay una relación inversa entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho. Existe una relación directa entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Clima institucional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño docente</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Correlacional.</p> <p>Transaccional</p> <p>MÉTODOS Y TÉCNICAS</p> <p>A. MÉTODOS Métodos científicos: análisis, síntesis, inductivo, deductivo</p> <p>B. TÉCNICAS: La observación, análisis documental, fichaje.</p> <p>C. INSTRUMENTOS: Guía de observación directa , Matriz de la encuesta, fichas</p> <p>POBLACIÓN La población de nuestra investigación estará constituida por los docentes de la I.E. Mariscal Sucre de Ayacucho</p> <p>MUESTRA Muestreo no probabilístico, porque la investigación estará constituida por 13 docentes de la I.E. Mariscal Sucre de Ayacucho</p>

Anexo 2

Matriz de la encuesta sobre el desempeño docente

N°	ÍTEMES	SI	NO
El análisis descriptivo (PREPARACIÓN DE CLASE)			
01	¿Al momento de preparar clase se considera los desiguales rendimientos de los estudiantes?	8	5
02	¿La preparación se hace en función a la relación del área con otras áreas?	13	0
03	¿Las inequidades identificadas entre los alumnos, son objeto de la preparación de la clase?	9	4
04	¿Se trata de superar las posibles repeticiones?	11	2
TOTAL PROMEDIO		10.2	2.8
El análisis causal (PREPARACIÓN DE CLASE)			
05	¿Los docentes son estimulados para realizar trabajos científicos?	9	4
06	¿La actitud hacia la ciencia, de parte de los docentes es positiva?	13	0
07	¿Se promociona la investigación como método educativo?	13	0
08	¿Se participa en las ferias científicas escolares?	8	5
TOTAL		10.8	2.2
Contexto (ENSEÑANZA)			
09	¿En el último año, ha mejorado la situación económica de los PPF?	9	4
10	¿Ha sucedido algo en su área de influencia que afecte el rendimiento de los estudiantes?	6	7
11	¿Los docentes están conformes con sus ingresos?	11	2
TOTAL		8.7	4.3
Recursos (ENSEÑANZA)			
12	¿Se ha mejorado, en el último año, el presupuesto de la I.E.?	9	4
13	¿Se le ha dotado de materiales adecuados?	12	1
14	¿Se han mejorado los equipos?	11	2
TOTAL		11	2
Proceso (ENSEÑANZA)			
15	¿El PEI de la IE está actualizado?	13	0
16	¿Los contenidos curriculares corresponden a lo normado por el MINEDU?	13	0
17	¿Los docentes aplican las metodologías indicadas por el MINEDU?	13	0
TOTAL		13	0
Resultados (ENSEÑANZAS)			
18	¿Se hace una evaluación participativa de los resultados de la gestión?	13	0
19	¿Se evalúa los cursos y las áreas funcionales durante el año?	13	0
20	¿Se evalúa a docentes y administrativos durante el año lectivo?	13	0
TOTAL		13	0
Mediación Pedagógica (DESARROLLO)			
21	¿Se involucra al estudiante en la experiencia de cada clase?	13	0
22	¿Se fortalecen las formas de aprendizaje de cada estudiante?	11	2
23	¿Los ritmos de aprendizaje son considerados?	12	1
TOTAL		12	1

N°	ÍTEMS	SI	NO
Estrategias didácticas (DESARROLLO)			
24	¿Realiza dinámicas durante las horas de clase?	13	0
25	¿Fomenta el desarrollo de las habilidades propias de cada estudiante?	12	1
26	¿Promueve actitudes consideradas positivas entre sus estudiantes?	13	0
TOTAL		12.7	0.3
Estrategias de evaluación (DESARROLLO)			
27	¿Se coordina, entre docente y autoridades, las tareas que se dan?	11	2
28	¿Además de los conocimientos se evalúan las actitudes y destrezas de los estudiantes?	12	1
29	¿Se coordinan con los docentes realizar procesos de autoevaluación?	12	1
TOTAL		11.7	1.3
Preparación básica (PROFESIONALIDAD)			
30	¿Los docentes cuentan con colegiatura del Colegio Profesional?	12	1
31	¿Participan en los programas de actualización?	13	0
32	¿Asume responsabilidades extra docentes en la IE.?	13	0
TOTAL		12.7	0.3
Ambientación del aula (PROFESIONALIDAD)			
33	¿Logra ambientes estimulantes para el aprendizaje?	13	0
34	¿La ambientación del aula privilegia el “orden” o la participación del estudiante?	12	1
35	¿La ambientación del aula se da en función a crear un “espacio de confort” para el estudiante?	11	2
TOTAL		12	1
Actitud profesional en la IE y fuera de ella (PROFESIONALIDAD)			
36	¿El docente, durante la clase, es flexible ante la participación del estudiante?	13	0
37	¿Fuera del aula, el docente es asequible a los estudiantes?	12	1
38	¿En la calle, el docente se muestra respetuoso y respetable ante los demás?	13	0
TOTAL		12.7	0.3

Anexo 3

Ficha de Observación Directa sobre Clima Institucional

N°	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Capacidad de Acceso				
01	¿Se cumplen con la Ley de Igualdad de Oportunidades, al momento de la matrícula?	x		
02	¿Se aceptan niños/as con formas de minusvalía?	x		
03	¿Se brinda alguna forma de educación religiosa?	x		
TOTAL		3		
Intensidad de la escolarización				
04	¿Se cubren todas las vacantes en el periodo de matrícula?	X		
05	¿El promedio de deserción escolar es significativo?			x
06	¿Dentro de su área de influencia, es la I.E. más representativa?	x		
TOTAL		2		1
Apoyo pedagógico				
07	¿La Dirección organiza cursos de actualización?	x		
08	¿Se realizan intercambio de experiencias en función a la innovación educativa?		x	
09	¿Se ha implementado un sistema de atención continua a los docentes?		x	
TOTAL		1	2	
Reglas				
10	¿Las normas internas de la I.E. han sido socializadas?	x		
11	¿Las normas internas y externas tienen un reglamento escolar?	x		
12	¿Las normas internas han sido aceptadas por la comunidad educativa?	x		
TOTAL		3		
Procedimientos				
13	¿Los procedimientos internos son identificables y previsibles?	X		
14	¿Existen quejas por la forma en que se realizan los procedimientos?			X
15	¿Los pasos de los procedimientos se han socializado?		x	
TOTAL		1	1	1
Trámites				
16	¿El tiempo que demora un trámite interno es inferior a uno habitual en la UGEL?	X		
17	¿Los trámites internos exigidos, son solo los necesarios para el buen funcionamiento de la IE.?	X		
18	¿Estos trámites están de acuerdo con el MOF institucional?	x		
TOTAL		3		
Técnicas				
19	¿La mejora en los logros o el resultado de evaluaciones, es recompensada con mejores materiales?			X
20	¿La asistencia de docentes y estudiantes, dan lugar a la mejora de los materiales?			x
21	¿Los resultados obtenidos en la ECE dieron lugar a una dotación de mejores equipos?			x

Nº	ITEMS	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
TOTAL				3
Cognitivas				
22	¿El rendimiento escolar tiene algún tipo de recompensa para docentes y estudiantes?	X		
23	¿Los trabajos escolares son reconocidos por su calidad?	x		
24	¿Existe una escala de reconocimiento al rendimiento de alumnos y docentes?		x	
TOTAL		67	33	
Políticas				
25	¿Su I.E. ha sido reconocida por sus logros por la UGEL, la DREA, etc.?	x		
26	¿Los galardones recibidos, son por rendimiento académico?	x		
27	¿El reconocimiento a su IE también se refiere a su historia?		x	
TOTAL		2	1	
Instrumentos de gestión				
28	¿La misión y visión institucional están actualizadas?	x		
29	¿El PEI es actual y ha sido elaborado participativamente?	x		
30	¿En el CAP de la UGEL se ha considerado el número completo de docentes requeridos por la IE?			x
TOTAL		2		1
Marco Legal				
31	¿Se norma la convivencia escolar en la IE?	x		
32	¿Existen programas de promoción de la participación estudiantil?		X	
33	¿Las reuniones entre docentes y docentes con PPF tienen espacios y tiempos definidos?	x		
TOTAL		2	1	

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 011-2024-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado- UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N^º 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Alarcon Canchari, Marisol
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	El clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	22% de similitud
N ^º DE TRABAJO	2276163408
FECHA	22-ene.-2024

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 22 de Enero del 2024.


UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

El clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017

por Marisol Alarcon Canchari

Fecha de entrega: 22-ene-2024 03:36p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2276163408

Nombre del archivo: PROYECTO_DE_MAESTR_A_III.docx (240.14K)

Total de palabras: 16517

Total de caracteres: 95123

El clima institucional y el desempeño docente en la IE Mariscal Sucre de Ayacucho, 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

9	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	documentop.com Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0088-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 11:00 a.m. del 8 de Febrero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**; director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Víctor Raúl TUMBALOBOS HUAMANÍ** y el **Dr. Luis Lucio ROJAS TELLO**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado: **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE MARISCAL SUCRE DE AYACUCHO, 2017**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por la **Bach. Marisol ALARCON CANCHARI**. Teniendo como asesor al **Dr. Fredy MORALES GUTIERREZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: 14 (CASORIE)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	~
Desaprobada por Unanimidad	~
Desaprobada por mayoría	~

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue a la **Bach. Marisol ALARCON CANCHARI**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL**. Siendo las 10:45 pm hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 10:45 pm hrs. Del 08 de febrero 2023.

.....
Dr. Emilio German RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Víctor Raúl TUMBALOBOS HUAMANÍ
Miembro

.....
Dr. Luis Lucio ROJAS TELLO
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:
.....
.....