

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “ANTONIO
ÁLVAREZ DE ARENALES” - HUAYLLAY**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y clima organizacional (Gestión Educativa)

PRESENTADO POR:

MATEO SOTO, Prudencio

NAVARRO SOLANO, Álvaro

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ANDRAGOGÍA- EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA**

HUANCVELICA-PERU

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 9001 Y 21001

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

"Año de la universalización de la salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los veintiocho días del mes de setiembre del año 2020, a horas dieciocho con treinta minutos, se reunieron los miembros del Jurado Calificador, designados con la Resolución N° 151-2020-D-FCED-UNH de fecha (03.03.2020), conformado por la siguiente manera:

PRESIDENTE : Dr. HUMBERTO GUILLERMO GARAYAR TASAYCO
SECRETARIA : Mg. MARIA CLEOFE YALLICO MADGE
VOCAL : Mg. GIOVANNA VICTORIA CANO AZAMBUJA

con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual sincrónica*, a través del Aplicativo MEET.
La tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES" HUAYLLAY, pertenecen a los autores:

EGRESADOS : NAVARRO SOLANO Alvaro y
: MATEO SOTO Prudencio

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual sincrónica, el presidente de jurado calificador comunica a los egresados y público presente, que los jurados evaluadores abandonarán la reunión virtual sincrónica por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a dicha reunión virtual, donde el jurado da lectura el acta de sustentación, llegando a la siguiente conclusión:

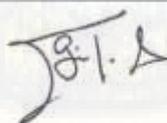
EGRESADO : NAVARRO SOLANO Alvaro
APROBADO POR : Unanimidad
DESAPROBADO POR :
EGRESADO : MATEO SOTO Prudencio
APROBADO POR : Unanimidad
DESAPROBADO POR :

OBSERVACIONES:
.....
.....

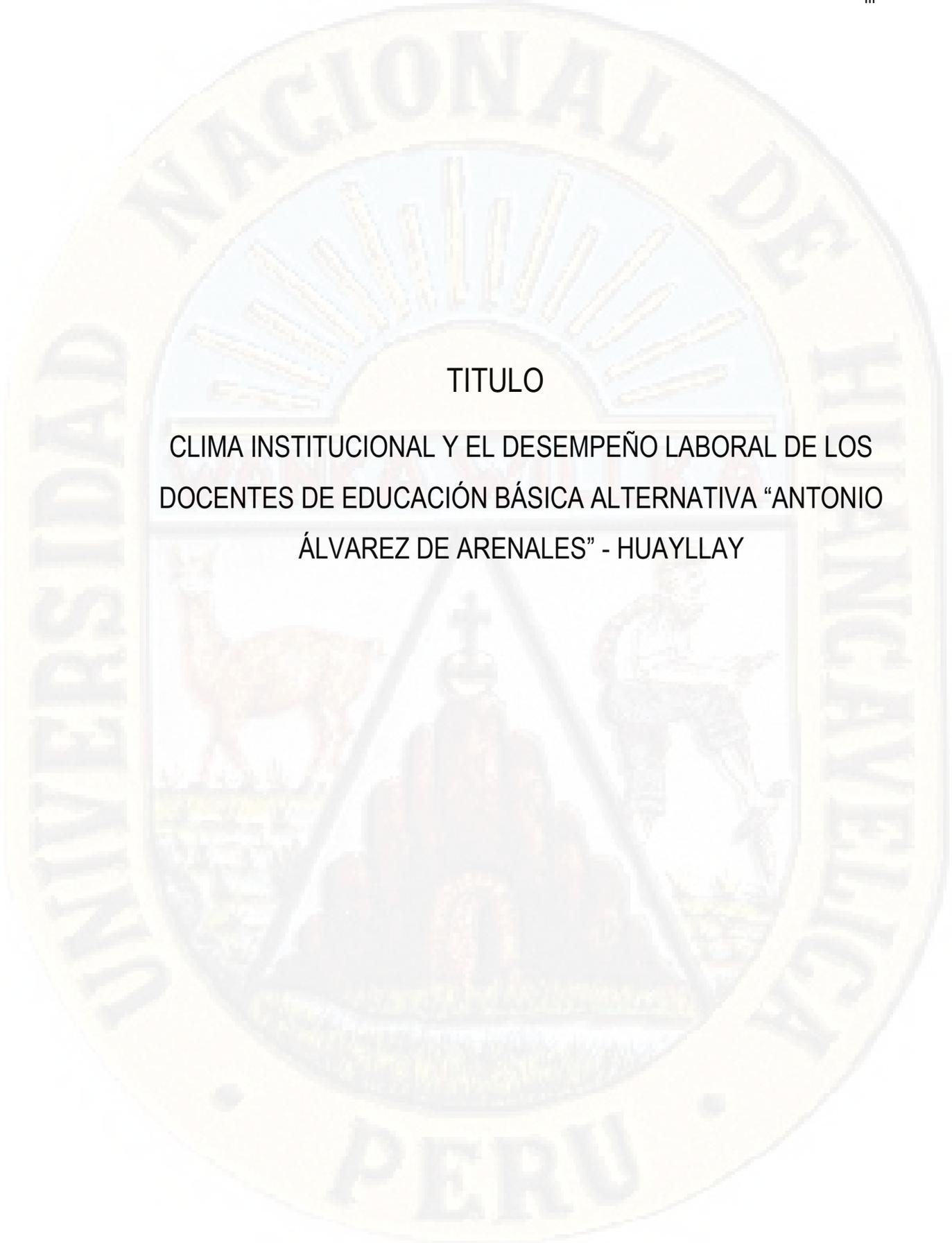
Siendo las horas dieciocho con quince minutos del mismo día, se da por concluida la reunión. En conformidad a lo actuado firmamos al pie:


PRESIDENTE


SECRETARIA

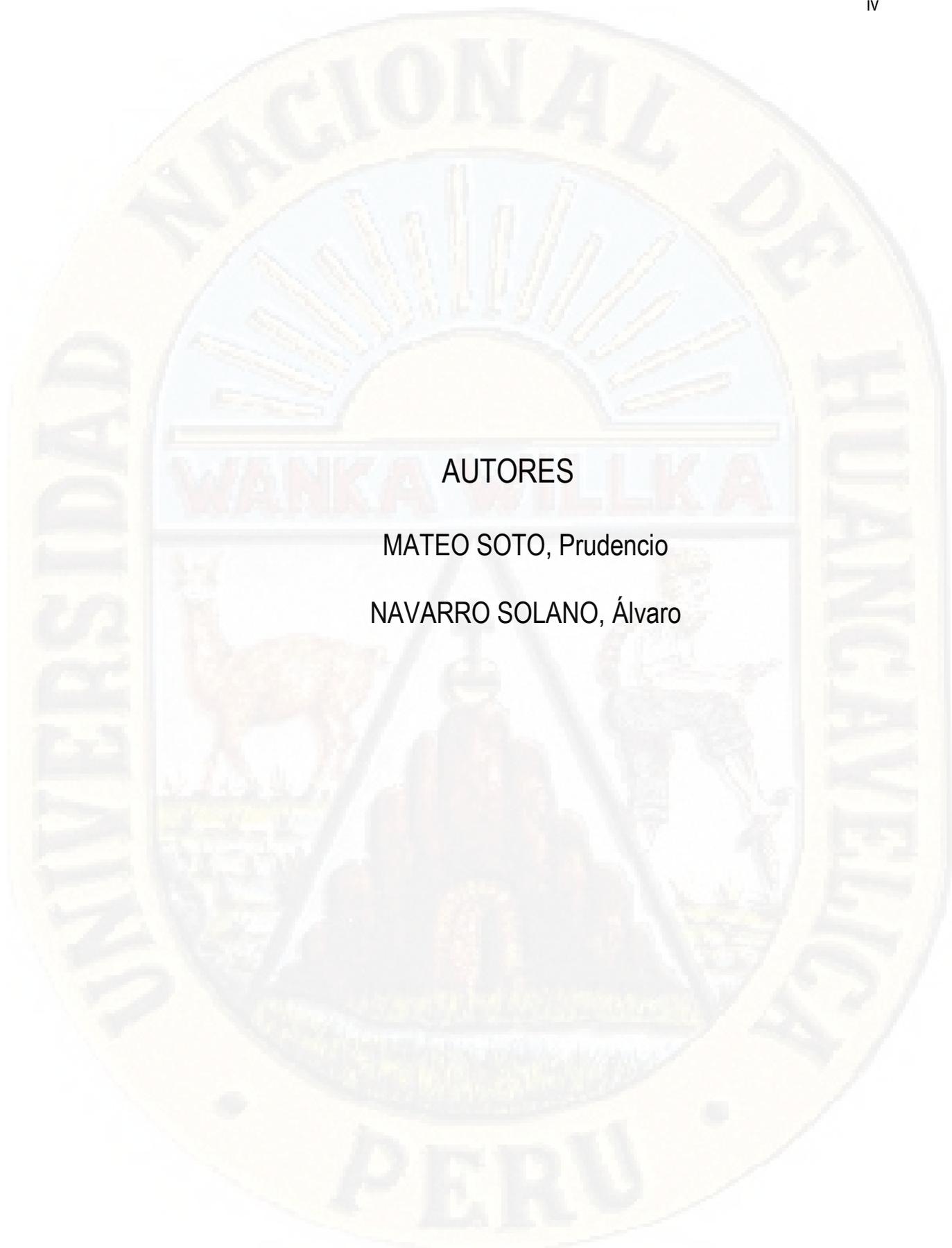

VOCAL

*Directiva N° 001-VRAC-UNH



TITULO

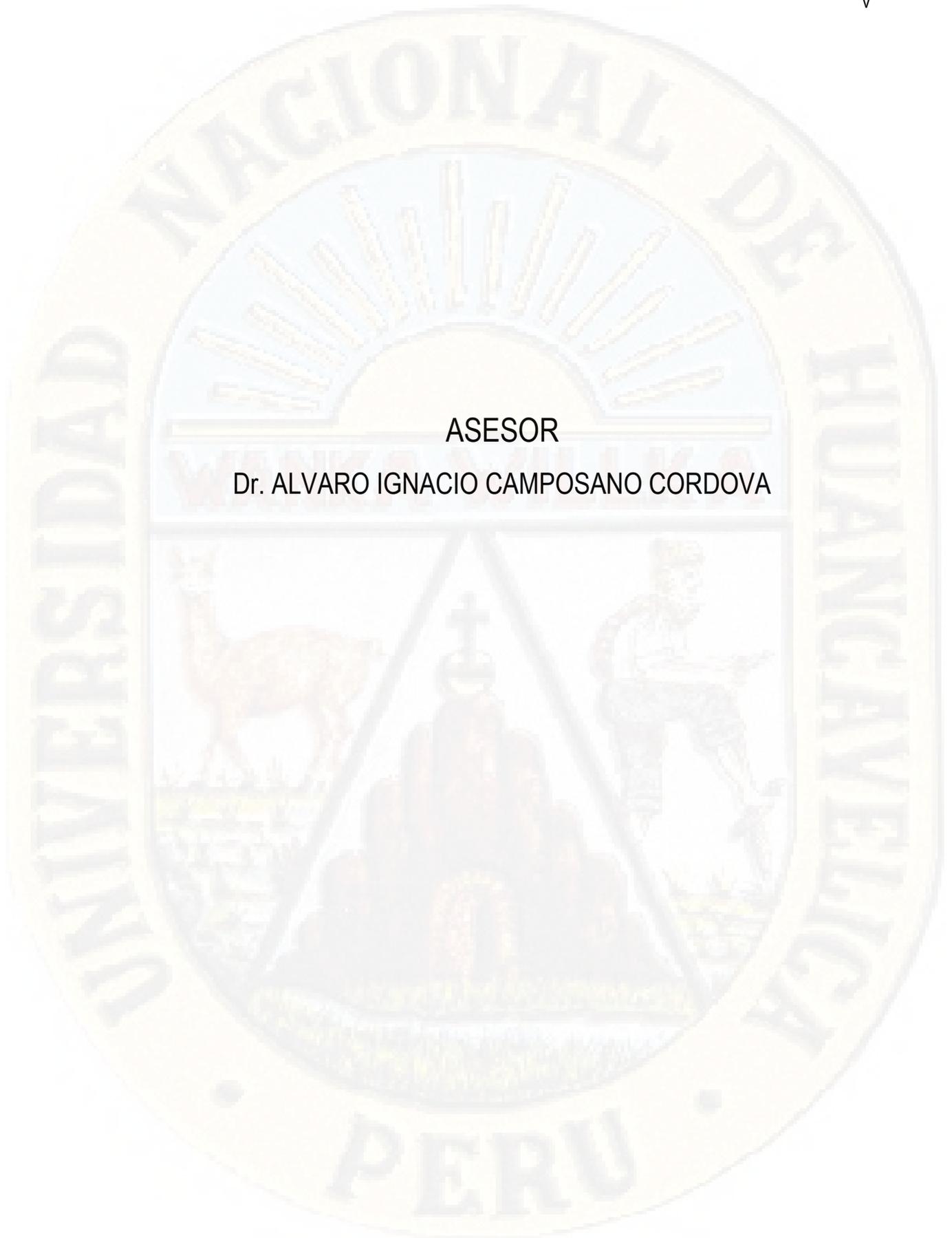
CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA “ANTONIO
ÁLVAREZ DE ARENALES” - HUAYLLAY



AUTORES

MATEO SOTO, Prudencio

NAVARRO SOLANO, Álvaro



ASESOR

Dr. ALVARO IGNACIO CAMPOSANO CORDOVA

DEDICATORIA

Con infinita gratitud a mis padres quienes me inculcaron por el camino de la superación y a mis hijos por su apoyo moral para cumplir mis metas.

Prudencio

En memoria a mis queridos padres, que en vida me dio fuerzas de perseverancia y superación, y de lucha constante.

Álvaro

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento especial a la Universidad Nacional de Huancavelica y su plana jerárquica, docentes por su apoyo al magisterio nacional.

Al señor Director, docentes y administrativos del CEBA Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2019 por su apoyo incondicionado para la realización de la presente tesis.

Es propicia la ocasión para agradecer a nuestros colegas de estudio, compañeros amigos y docentes que impartieron sus conocimientos en esta especialidad; ya que todos han participado de una u otra forma en la realización de los trabajos que conforman esta tesis.

LOS AUTORES

ÍNDICE

	Pág.
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACION	ii
TITULO	iii
AUTORES	iv
ASESOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	
PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivo: general y específicos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación	16
1.5. Limitaciones	17
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. A nivel internacional	19
2.1.2. A nivel nacional	22
2.2. Bases teóricas	27
2.2.1. Clima institucional	27
2.2.2. Desempeño laboral docente	38
2.3. Hipótesis	46

2.3.1. Hipótesis general	46
2.3.2. Hipótesis específicas	46
2.4. Variables de estudio	46
2.4.1. Identificación de variables	46
2.4.2. Operacionalización de variables	48
2.5. Definición de términos	50

CAPÍTULO III METOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio	52
3.2. Tipo de investigación	52
3.3. Nivel de investigación	52
3.4. Método de investigación	53
3.5. Diseño de investigación	53
3.6. Población, muestra y muestreo	54
3.6.1. Población	54
3.6.2. Muestra	55
3.6.3. Muestreo	55
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
3.8. Procedimiento de recolección de datos	56
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	56

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados	58
4.2. Contratación de hipótesis	73
4.3. Discusión	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	87

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito el determinar a relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. La investigación fue de tipo básica y de nivel relacional. La población del estudio estuvo constituida por 20 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2019 y por tratarse de una población pequeña, la muestra queda conformada por el mismo número de la población. La investigación es de nivel correlacional, de método descriptivo. Las técnicas utilizadas fueron las encuestas y dos instrumentos para recoger información de las variables 1 (Clima institucional) y la variable 2 (Desempeño laboral docente)

En base a los resultados obtenidos en la investigación se logró determinar que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Esto se ve reflejado en la tabla 18 la cual indica que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0.842; es decir, a un mejor nivel en el clima institucional le corresponde un mejor nivel en el desempeño laboral de los docentes y en cuanto menor sea el nivel en el clima institucional menor será el nivel en el desempeño laboral de los docentes.

Palabras claves: Clima institucional, Desempeño laboral docente, Gestión educativa.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between the institutional climate and the work performance of alternative basic education teachers “Antonio Alvarez de Arenales” - Huayllay, 2019. The research was basic and relational. The study population consisted of 20 subjects, including managers, teachers, and administrative staff of the CEBA of the Antonio Álvarez de Arenales Educational Institution in the Huayllay district, Pasco 2019, and since it is a small population, the sample is made up of the same number. of the population. The research is correlational level, descriptive method. The techniques used were the surveys and two instruments to collect information on variables 1 (Institutional climate) and variable 2 (Teacher job performance)

Based on the results obtained in the research, it was possible to determine that there is a direct and significant relationship between the institutional climate and the work performance of teachers of alternative basic education “Antonio Alvarez de Arenales” - Huayllay, 2019. This is reflected in Table 18 which indicates that there is a Pearson correlation coefficient of 0.842; that is, a better level in the institutional climate corresponds to a better level in the work performance of teachers and the lower the level in the institutional climate, the lower the level in the work performance of teachers.

Keywords: Institutional climate, Teaching work performance, Educational management.

INTRODUCCIÓN

El clima institucional no solo es el resultado de la convivencia entre los actores educativos, sino como se interrelacionan jefes y trabajadores, que son generados en el ambiente de una institución educativa. Este ambiente tiene que ver con la comunicación, motivación, confianza, participación que tiene en conjunto toda buena comunidad educativa, su relación con el desempeño de las personas y su aporte en la mejora de la institución.

En el Perú las instituciones educativas se encuentran en una severa crisis, por ello están sometidas a diversos retos y cambios constantes para tener una buena calidad del proceso educativo, donde se exige un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos.

En el centro de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay se observa un perfil negativo, debido al bajo nivel del desempeño laboral de los docentes en cuanto se refiere a preparación científica para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, en la participación de la gestión del centro de educación básica alternativa articulada a la comunidad y la identidad del docente, que en conjunto reflejan un clima institucional que no es favorable entre los participantes de dicha comunidad educativa pudiendo esto afectar no solo al desempeño docente sino también al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de dicha institución. Por ello es beneficioso que las instituciones educativas tengan con un clima institucional que favorezca la calidad educativa de todos sus participantes. Teniendo en cuenta que debe crear un ambiente apropiado donde se practique el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros, es una pieza clave para que sus integrantes puedan convivir en armonía, sin él será muy difícil lograrlo.

Por todo lo expresado en los párrafos anteriores se hace importante realizar la presente investigación que tiene como uno de sus fines responder al problema general planteado ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019?

Es por ello que la presente investigación se estructuró en cuatro capítulos, considerando el Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica como a continuación se detalla:

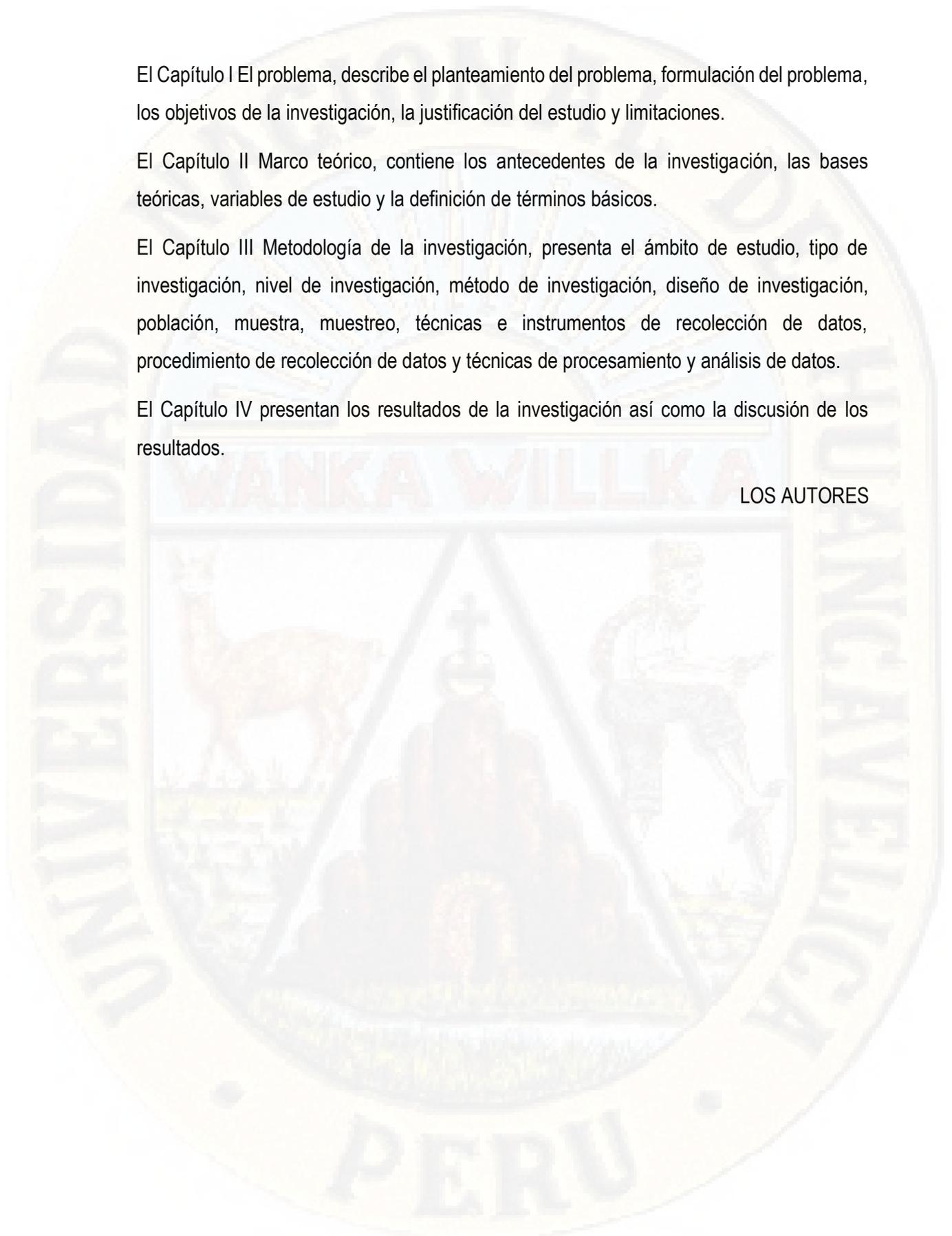
El Capítulo I El problema, describe el planteamiento del problema, formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación del estudio y limitaciones.

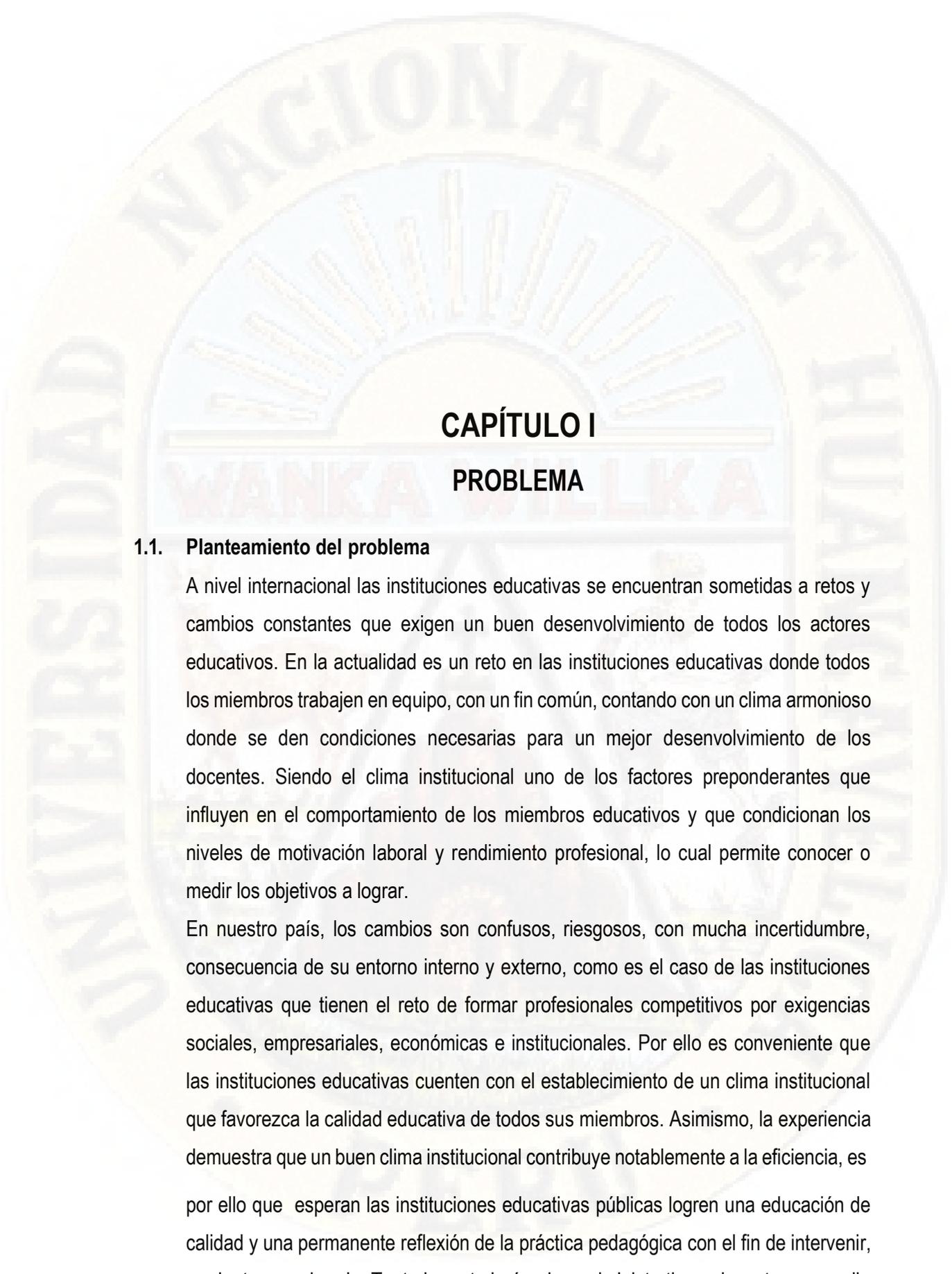
El Capítulo II Marco teórico, contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, variables de estudio y la definición de términos básicos.

El Capítulo III Metodología de la investigación, presenta el ámbito de estudio, tipo de investigación, nivel de investigación, método de investigación, diseño de investigación, población, muestra, muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El Capítulo IV presentan los resultados de la investigación así como la discusión de los resultados.

LOS AUTORES



The logo of the Universidad Nacional de Huancayo is a large, semi-circular emblem. It features a central sun with rays, set against a light blue background. The sun is positioned above a horizontal line. Below the line, the word "WANKA" is written in a stylized, reddish-brown font. The entire emblem is surrounded by a yellow border containing the text "UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYO" in a light blue, sans-serif font.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. En la actualidad es un reto en las instituciones educativas donde todos los miembros trabajen en equipo, con un fin común, contando con un clima armonioso donde se den condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes. Siendo el clima institucional uno de los factores preponderantes que influyen en el comportamiento de los miembros educativos y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, lo cual permite conocer o medir los objetivos a lograr.

En nuestro país, los cambios son confusos, riesgosos, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. Por ello es conveniente que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa de todos sus miembros. Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima institucional contribuye notablemente a la eficiencia, es por ello que esperan las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenir, reorientar y mejorarla. Tanto la parte jerárquica, administrativo y docentes, para ello

es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidos como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que genera información y permita reflexión sobre el hecho educativo y en consecuencia actuar sobre él.

El clima organizacional se define como una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de la institución que experimenta los docentes, estudiantes, padres de familia, y de cuyas relaciones deben influir en su comportamiento considerando sus procesos el cumplimiento de los valores.

En Centro de Educación Básica Alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” que se encuentra ubicado en el distrito de Huayllay, de la provincia y región de Pasco, a 4,500 m.s.n.m cuenta con 20 docentes de los tres ciclos Inicial, Intermedio y Avanzado, tanto nombrados como contratados, es allí que se puede notar que las relaciones personales y el desempeño de los docentes no se maneja de manera adecuada, siendo necesario identificar la problemática en la institución y sus posibles efectos para los logros de los aprendizajes de los estudiantes y acciones como parte de la realidad educativa.

Es por ello, ante la persistencia de problemas relacionados con el clima institucional y los desempeños de los docentes, se hace necesario realizar la presente investigación que se orienta a la identificación de la relación que pueda existir entre dichas variables.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

P.E.1: ¿Qué relación existe entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019?

P.E.2: ¿Qué relación existe entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019?

P.E.3: ¿Qué relación existe entre la confianza institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019?

P.E.4: ¿Qué relación existe entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019?

1.3. Objetivo: general y específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

O.E.1: Determinar la relación que existe entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

O.E.2: Determinar la relación que existe entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

O.E.3: Determinar la relación que existe entre la confianza institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

O.E.4: Determinar la relación que existe entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

1.4. Justificación

La investigación se justifica desde la perspectiva teórica, metodológica y práctica:

- a) **Desde el punto de vista teórico:** El desarrollo de la presente investigación amplía el marco cognoscitivo y empírico sobre la relación del clima organizacional con el desempeño laboral docente, con evidencias que apoyan esta asociación. La teoría planteada servirá a los directivos y docentes quienes tendrán mayores

posibilidades para organizar adecuadamente el quehacer educativo y optimizar el clima institucional. En tal sentido, es una contribución a la mejora de la calidad educativa y de interés pedagógico, como soporte para otros estudios enmarcados en las variables que refieren al clima institucional y desempeño laboral de los docentes.

- b) **Desde el punto de vista práctico:** La didáctica debe evolucionar de la mano con las exigencias de las nuevas competencias y exigencias de la educación actual, es así que el presente trabajo busca convertirse en una guía didáctica para que los docentes puedan mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje del área de ciencia y tecnología mediante los juegos didácticos.
- c) **Desde el punto de vista social:** Esta investigación se justifica desde el punto de vista social, porque el trabajo de investigación nace debido a la preocupación de los investigadores en mejorar la calidad educativa del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco, objetivo que será logrado con aportes teóricos, pedagógicos y técnicos y que será en beneficio de todos los estudiantes del CEBA.
- d) **Desde el punto de vista metodológico:** La investigación desde el punto de vista metodológico porque las técnicas e instrumentos que se están planteando en el trabajo de investigación, serán validadas en el campo y se tomará en cuenta su confiabilidad y validez interna, que permitirá aplicar dichos métodos en estudios que requieran usar nuestros métodos que hemos elaborado, con la cual se podría generalizar la metodología, a fin de incrementar la investigación científica en ciencias organizativas y de gestión académica con el objetivo de formalizar un modelo o patrón para el tipo, diseño y nivel de investigación.

1.5. Limitaciones

Durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron algunas limitaciones como son:

- La falta de dominio teórico de las variables clima institucional y desempeño laboral de los docentes nos llevó a recurrir a Internet y adquirir obras de consulta, para elaborar el marco teórico del presente trabajo de investigación.
- La falta de familiarización con el diseño de investigación (pre-experimento), repercutió en el adecuado dominio de teorías científicas para el desarrollo del

presente estudio, lo que conllevó consultar con metodólogos que pudieran orientar adecuadamente en la realización del estudio.

- Se presentaron limitaciones en el diseño de los instrumentos, ya que no se tuvo claramente definidos los indicadores, lo que se superó gracias al apoyo de personas expertas en el diseño de los mismos.
- Se tuvo limitaciones muestrales ya que los resultados de la investigación solo pueden generalizarse en el grupo de estudio porque la muestra fue de tipo censal presentando características similares al contexto donde se realizó el estudio.
- La principal limitación de este tipo de estudios correlacionales fue que los resultados no indican si existe una relación causa-efecto entre las variables clima institucional y desempeño laboral de los docentes. Existen dos razones para no poder validar este tipo de relación: la imposibilidad para demostrar que variable ocurre en primer lugar (cuál fue la causa) y cuál ocurre en segundo lugar (el efecto) y controlar las variables como ocurre en el experimento, los investigadores no pueden saber si alguna variable no observada o no considerada está relacionada a cada una de las otras variables y es el actual agente causal.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Jiménez, C. (2014). Su investigación titulada: *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. El objetivo principal del estudio fue identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá. El estudio tuvo como hipótesis que existe relación entre el liderazgo transformacional de los directores de programa, la motivación hacia el trabajo y el desempeño laboral de los docentes de una facultad en una universidad privada. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, la población objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. La motivación hacia el trabajo se midió con el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos.

Jiménez, D. Mosquera, A. (2017). En su tesis titulada: *Clima organizacional*

y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas. El objetivo del estudio fue analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de un departamento financiero en una entidad pública, a fin de mejorar su rendimiento, mediante la propuesta de un Plan de Mejora. La investigación tuvo como hipótesis, el analizar la incidencia del clima organizacional en la actitud, productividad y motivación de los colaboradores de un departamento financiero de una entidad pública, permitirá determinar alternativas para cambiar aquellos factores que afectan el desempeño laboral. La metodología del estudio fue una investigación bibliográfica, también fue experimenta, se aplicó un cuestionario dirigido a la muestra que estuvo conformada por 32 colaboradores entre la directora departamental, asesores financieros, analistas financieros y asistentes. Los autores concluyeron que el clima organizacional, es el ambiente interno de la organización en la que se desenvuelven los colaboradores de una entidad, en el cual existen factores determinantes como el tipo de liderazgo, manejo de grupo, desarrollo personal que los motivan para tener un mejor nivel de desempeño. Es decir, el clima organizacional se refiere específicamente, a las propiedades motivacionales del ambiente laboral, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes.

Meléndez, R. (2015). En su estudio titulado: *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014*. La investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaria General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. La hipótesis fue que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. La metodología fue explicativa con un diseño cuantitativo, la población fue finita

y estuvo comprendida por 30 colaboradores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. El estudio tuvo como conclusión que el clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones, no existen modelos estadísticos referentes a la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores, la credibilidad es el único subconstructo relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados.

Meza, E. (2018). En su estudio titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas*. Tuvo como objetivo identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados. La hipótesis fue que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, en el año 2016. La investigación es de tipo empírico, cuantitativo y transversal. Fue un estudio censal que incluyó a 100 empleados de la Universidad Linda Vista, Chiapas. El autor concluyó que se encontró que sí existe relación entre el clima organizacional y el desempeño. Cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral. Se halló que la mayoría de los empleados (86%) percibe un clima organizacional positivo. Entre las áreas de trabajo, el Colegio Linda Vista se destaca por reportar un mejor clima organizacional que todas las demás.

Narea, N. y Páez, M. (2015). Su investigación titulada: *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. Tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre el Desempeño Docente – Directivo y el Clima Organizacional a fin de determinar el nivel de desempeño de los

mismos, es por ello que para lograr lo anteriormente descrito, se recopiló información tanto del directivo como de los docentes que imparten su enseñanza en la Escuela Fiscal “Obando Pacheco”. La hipótesis principal fue que si existe un agradable clima organizacional se logrará un buen desempeño entre directivo y docentes. Se utilizó el método inductivo – deductivo, la población estuvo conformada por 8 personas distribuidas entre directivo y docentes y la muestra quedó compuesta por el total de la población. Los autores concluyeron en que el diagnóstico permitió identificar la falta de comunicación, y trabajo en equipo, el clima organizacional es incómodo para los docentes por la falta de compañerismo y grupos que emiten rumores creando un ambiente negativo, falta de compromiso organizacional de los docentes. Baja productividad de rendimiento en la tarea designada, falta de programas de mejoramiento del clima organizacional y de un buen desempeño laboral, el desempeño laboral de los docentes se siente afectado por el mal liderazgo de sus directivos, desmotivando la participación en sus actividades laborales.

2.1.2. A nivel nacional

Loayza, Y. (2017). En su investigación titulada: *El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla*. La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de una institución educativa pública de Ventanilla, la investigación tuvo como hipótesis que exista relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017. El tipo de investigación fue básica, descriptiva y correlacional. El diseño fue no experimental de corte transversal y conto con una muestra conformada por 76 docentes de una institución pública educativa de Ventanilla, a quienes se les aplicó cuestionarios para medir las variables clima institucional y el desempeño docente, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y determinado su confiabilidad

mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Las conclusiones del estudio fueron, se determinó que existe relación moderada ($r= 0,683$ y $p= 0,000$) entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017, se determinó que existe relación moderada ($r= 0,657$ y $p= 0,000$) entre las relaciones y el desempeño docente en la I.E. 5117, se determinó que existe relación moderada ($r= 0,506$ y $p= 0,000$) entre la autorrealización y el desempeño docente en la I.E. 5117, Se determinó que existe relación moderada ($r= 0,655$ y $p= 0,000$) entre la estabilidad y el desempeño docente.

López, J. (2017). Su estudio titulado: *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos*. La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos, asimismo la hipótesis fue que exista una relación moderada entre el Clima Institucional en las dimensiones de comunicación, motivación y participación, con el desempeño laboral de los Instructores Militares, en cuanto a Capacidad Pedagógica, Emocionalidad, Responsabilidad y Relaciones Interpersonales, respectivamente, la metodología fue de tipo cuantitativa. El autor concluyó en que el Clima Institucional muestra que dos de cuatro dimensiones son positivas y favorecen un buen clima institucional. Estas son la dimensión Motivación, y la dimensión Participación y ello se debe fundamentalmente al alto grado de motivación intrínseca existente en los Oficiales Instructores por el hecho de trabajar en el más importante centro de formación de la Institución, la Escuela Militar de Chorrillos, el Desempeño Docente muestra tres dimensiones con un importante porcentaje de percepción alta y muy alta: Capacidades Pedagógicas, Emocionalidad y Relaciones Interpersonales. Se manifiesta un convencimiento de los Oficiales Instructores de sentir que poseen un buen nivel de su capacidad pedagógica, también se nota un nivel de autoestima y un autoconcepto muy positivo respecto a su comportamiento

y conducta docente.

Nieves, C. (2018). En su tesis titulada: *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014*. La investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre la variable clima institucional con el desempeño docente, el estudio tuvo como hipótesis que a mayor nivel del clima institucional mayor eficiencia en el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, 2014. La investigación corresponde al estudio del tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, la población de estudio fueron los docentes de la facultad de administración cuya muestra fue de 62 profesores, a quienes se les encuestó con un instrumento de medida de preguntas alternativas de la escala Likert. El autor concluyó que el 53% de docentes sienten que la motivación es buena por parte de las autoridades de la facultad. Entre tanto el 77% cree que existe demasiada desconfianza en el grupo de profesores. Finalmente la participación es bastante buena en un 67% en las labores académicas de enseñanza e investigación, el estudio demostró además la alta correlación de las variables clima institucional y desempeño docente con un coeficiente Rho de Spearman de 0.712.

Pacheco, A. (2016). En su estudio titulado: *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Tuvo como propósito principal determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. La hipótesis principal fue existe un nivel de correlación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y

Rivero. La metodología fue básica, la población fue considerada de acuerdo al Cuadro de Asignaciones del Personal de las Instituciones Educativas del distrito de José Luis Bustamante y Rivero donde se consideró 6 directores y 79 profesores de educación primaria, para el acopio de la información se utilizó las técnicas de la test de acompañamiento y la test de desempeño. La autora concluyó en su investigación que si existe la relación de niveles altos entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, los directores tienen un 67% (que representan a 4 directores) de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, porque logro los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del directivo hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela.

Sánchez, J. (2018). En su investigación titulada: *Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa "Antenor Orrego" del distrito de Bellavista 2016*. El estudio tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la población de estudio, la investigación tuvo como hipótesis que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa "Antenor Orrego" del distrito de Bellavista 2016, utilizando la metodología de los estudios descriptivos correlacionales a partir de la exploración de las opiniones de los docentes con la ayuda de cuestionarios tanto para la variable clima institucional como para el desempeño docente. La confiabilidad de los instrumentos para Bellavista fue calculada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes aceptables de 0,824 para el cuestionario de Clima Institucional y 0,802 para el cuestionario de Desempeño Docente. Tuvo como conclusiones que Existe una relación directa y significativa de nivel moderado 0,021 (Pearson = 0,450) entre el nivel de comunicación del

clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, asimismo existe una relación directa y significativa de nivel moderado 0,008 (Pearson = 0,507) entre el nivel de motivación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016. Siendo la motivación la dimensión del clima institucional que mayor nivel de significancia obtiene al correlacionar con el desempeño docente.

Zulueta, J. (2015). Su investigación titulada: *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa “José María Monzón Hernández” - distrito de Chalamarca - Chota, 2014*. La investigación tuvo como objetivo conocer el clima institucional y su relación con el desempeño docente, lo cual influye en el proceso enseñanza – aprendizaje y en los procesos de la gestión educativa. La hipótesis fue el clima institucional a través del liderazgo, integración, motivación y toma de decisiones se relaciona con el desempeño docente a nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa “José María Monzón Hernández” - distrito de Chalamarca, 2014. Se utilizó el enfoque cuantitativo, y el diseño de investigación descriptivo correlacional. La investigación, se trabajó con una población de 20 docentes. Para el recojo de la información se utilizó: un cuestionario para evaluar la variable clima institucional y una ficha de observación para evaluar la variable desempeño docente. El autor concluyó que en la I.E. se desarrolla un buen clima institucional entre todos los agentes considerados para la investigación y teniendo en cuenta todas las dimensiones. Lo datos estadísticos expresan que los indicadores plasmados en el instrumento de investigación determinan que el clima institucional es bueno en todos los componentes de la gestión educativa, existe un mínimo porcentaje de docentes que presentan deficiencias en el nivel de desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

2.2.1.1. Definiciones

Zulueta (2015) indica que: “El clima institucional es el ambiente que se produce como resultado de las interacciones de las personas que trabajan en la institución” (p.30).

López (2017) afirmó: “El clima institucional, es llamado también clima laboral, clima ambiente laboral o ambiente organizacional. Como se puede ver, existe una variedad de nombres que le han dado diversos autores” (p.19).

2.2.1.2. Dimensiones del clima institucional

2.2.1.2.1. Comunicación

La comunicación es un proceso de interiorización recíproca, una puesta en común de un contenido mental que es propio de uno y llega a serlo también de otros. De esta forma la idea de comunicación nos remite a la de comunidad. Así pues, la información es requisito básico de la comunicación, es condición necesaria, pero no suficiente. La comunicación es un componente que asocia y consolida los fines comunes que persiguen los centros de enseñanza, de tal modo que el nexo comunicativo y el caudal de información harán que se logren mayores niveles de acuerdo entre sus integrantes, a fin de que ellos se sientan identificados con la institución y aumenten sus capacidades. (Carnicero, 2005)

O’Sullivan (1996) señala que: “La comunicación es entendida universalmente como un proceso social esencial. A nivel biológico esto es muy claro: comunicarse es vivir. Para el hombre, la comunicación es la vía por la cual adquiere humanidad individual y mantiene y desarrolla sus relaciones” (p. 43).

Rebeil y Sandoval (1998) señalo que la organizacional es un “Factor de poder en las organizaciones porque hace posible la cohesión e identidad de sus miembros. Constituye a su vez, la identificación, selección y combinación de los medios eficaces para el logro de los objetivos que se propone...” (p. 14).

2.2.1.2.2. Motivación

Nieves (2018) afirma que: “Esta dimensión como componente esencial del clima institucional es un factor que determina el comportamiento organizacional” (p.50)

Chiavenato (2004) indica que: “Proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano...” (p. 313).

Robbins y Judge, (2009) manifiesta: “Como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. [...] la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo” (p. 175).

Dentro de este concepto se encuentra tres elementos esenciales que miden el nivel de motivación como el grado de esfuerzo o entusiasmo. Asimismo el rumbo bien encaminado de tal esfuerzo y por último con que tenacidad va mantenerse el individuo en lograr su objetivo. (Robbins y Judge, 2009)

La motivación puede ser comprendida también desde punto de vista laboral como “todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma. o a tener intención de ello, siendo el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad. (YOUNG, 1961; citado por Perlina, 1996)

2.2.1.2.3. Confianza

Cooper y Sawaf (1997) indica que: “Una fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros como el radio de un círculo que llega a todos los integrantes de nuestro equipo, departamento...”(p. 90).

La confianza como detalle emocional es una manera de proceder y actuar cuando nos sentimos confiados y transmitimos esos deseos a los demás a fin de esperar la misma reciprocidad. Y si esto se cumple las relaciones humanas se mantendrán unidas y aflorará el diálogo franco y sincero. (Cooper y Sawaf, 1997)

2.2.1.2.4. Participación

Cataño y Wanger, (2002) afirman que: “Implica ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta. La participación "activa" o "real" compromete a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa” (p. 28).

Una manera para incrementar la participación dentro de la actividad académica a fin de obtener mejores resultados. Se logra mediante una mejor armonía en tareas y planes dentro de la institución, otra manera es que los docentes deben compartir sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación. También afirmar que se deben promover actividades de reforzamiento académico de parte docente con el alumnado. (Zabalza, 2007)

2.2.1.3. Importancia del clima institucional

Para Zulueta (2015) el clima institucional es importante por los siguientes aspectos:

- El clima es un concepto globalizador que indica el tono o ambiente de la institución.

- Es un concepto multidimensional influido por distintos elementos institucionales, tanto estructurales o formales como dinámicos o de funcionamiento.
- Las características del componente humano constituyen variables de especial relevancia en la definición del clima de una institución: el estilo de liderazgo es una de las más importantes.
- Representa la personalidad de una organización o institución.
- Tiene un carácter relativamente permanente en el tiempo.
- Determina el logro de distintos productos educativos (rendimiento académico, satisfacción, motivación laboral, desarrollo personal).
- La percepción de los miembros constituye un indicador fundamental en la aproximación al estudio del clima.
- La naturaleza del clima institucional posibilita su evaluación, diagnóstico, intervención y en consecuencia su perfeccionamiento.
- Por otro lado López (2017) manifiesta que: “El clima institucional es muy importante porque permite una buena convivencia, favorece el logro de los objetivos educacionales centrados en el desarrollo de la persona” (p.21).

Guillén y Guil (2000) afirmó: “El éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir, si los integrantes de la empresa consideran que clima organizacional es positivo o negativo y obedece a las percepciones de los mismos” (p.21).

Gipson, Ivancevich y Donnelly (2001) señala: “El clima organizacional bajo genera en los empleados estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación”.

Bustos, Miranda y Peralta (2002) indica que: “Un buen clima organizacional tendrá consecuencias para la organización a nivel

positivo, tales como: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación”.

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

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

Navarro, García Santillán, Casiano y Bustamante (2007), citado por López (2017) afirma: “El clima organizacional puede convertirse en un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran”.

2.2.1.4. Enfoques teóricos conceptuales sobre clima institucional

Los enfoques del clima institucional son los siguientes:

- Enfoque estructuralista, también llamado enfoque objetivo de Forehand y Gilmer, 1964

El clima organizacional como aquellas características relativamente estables que caracterizan a una organización, la diferencian de otra e influye en la conducta de quienes la

conforman. Esta teoría considera cinco variables constitutivas: la estructura organizacional, el tamaño, la pauta de liderazgo, la complejidad de los sistemas y las direcciones de metas. Este enfoque es considerado como más objetivo porque toma en cuenta variables que son más o menos estables al interior de la organización y que se definen por el equipo directivo. (Segredo, 2013, citado por Sánchez, 2018)

- Enfoque subjetivo de Halpin y Crofts, 1962

El clima organizacional como la concepción que el empleado se forma de la organización. Consideran como un componente principal del clima, la percepción que tienen las personas que trabajan en la institución respecto a sus necesidades sociales, si se sienten satisfechos y si disfrutan de los sentimientos que suscita la labor cumplida. Además se toma en cuenta la consideración de, hasta qué punto los trabajadores o miembros juzgan que la conducta de los superiores es justificada o distante desde el punto de vista emocional. (Segredo, 2013; citado por Sánchez, 2018)

- El tercer enfoque es el de síntesis

Es más nuevo y es un enfoque integrador desde el punto de vista estructural de la organización y del punto de vista subjetivo de las personas que la conforman. Investigadores que comparten este enfoque tenemos a: Litwin y Stringer (1968). Para quienes el clima institucional incluye lo percibido por los sujetos tanto del sistema formal y del estilo informal de los directivos o de los que administran, así como de componentes ambientales que inciden sobre los valores, actitudes, creencias y motivaciones de los que laboran en una institución. Este último enfoque es el más considerado actualmente por diversos autores que coinciden en que para realizar investigaciones respecto al clima organizacional es más adecuado usar la técnica de Litwin y Stringer, ya que al hablar de percepciones de los sujetos es posible hacer mediciones

a través de cuestionarios. (Segredo, 2013; citado por Sánchez, 2018)

Plantean que la propuesta de Litwin y Stringer es la más utilizada porque considera el concepto de clima organizacional articulado a una ruta metodológica para su análisis y estudio, para lo cual proponen el instrumento Organizational Climate Questionnaire (OCQ), que con los resultados de su aplicación se puede describir el clima. (Vega et al., 2006; citado por Sánchez, 2018)

2.2.1.5. Clima institucional en la educación

Partiendo de la definición de clima institucional como lo experimentado por los miembros de una institución, asumieron que la percepción del ambiente interno por parte de los participantes en la institución educativa es la fuente válida de datos, es decir, que lo que las personas perciben como ambiente interno de la institución es la realidad a ser descrita. El propósito de la captación de un clima institucional es obtener una descripción objetiva de esas percepciones. (Zulueta, 2015)

Está definida como el conjunto de condiciones que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de las y los estudiantes; promoviendo la construcción de un entorno seguro, acogedor y colaborativo. Así, las relaciones interpersonales -basadas en el buen trato- son reconocidas como interacciones que se desarrollan entre los miembros de la comunidad educativa con carácter intercultural e inclusivo con respeto a la diversidad; fortaleciendo los vínculos afectivos desde un modelo institucional democrático que considera la comunicación efectiva como una práctica oportuna y pertinente. En la escuela se construyen normas consensuadas y se gestiona el conflicto como oportunidad de aprendizaje para prevenir, atender y contener posibles situaciones de

contradicción y/o confrontación. De esta manera, se promueve el desarrollo de habilidades personales y actitudes favorables para lograr un clima que beneficie el desarrollo de los aprendizajes fundamentales. (MED, 2012)

En este contexto, se puede afirmar que conocer el clima institucional es una forma útil de ver el comportamiento institucional en la institución educativa, que ayuda a entender mejor el comportamiento y, posiblemente, a desarrollar estrategias para dirigir a la institución más efectivamente. Es por ello que en años recientes, para referirse a las características de las instituciones educativas, muchos investigadores han hablado de atmósfera, sentimiento, tono, cultura y carácter. El término clima institucional es usado consistentemente al referirse al contexto psicológico en el cual la conducta organizacional se desenvuelve. Por las consideraciones anteriores, los esfuerzos por describir el clima institucional de instituciones educativas son acciones para describir las características del sistema de interacción – influencia existente en cada una de ellas, especificado en su trabajo investigativo, éste concreta el resultado por una parte, de los esfuerzos por establecer patrones de interacción de la estructura institucional para el logro de las tareas, y por otro lado, el producto de la interacción entre el individuo y su grupo, y del grupo al cual pertenece y el resto de la gente. El proceso de interacción y el sistema de interacción – influencia, incluye los procesos de comunicación, motivación, liderazgo, establecimiento de metas, toma de decisiones, coordinación, control y evaluación. La forma en la cual esas interacciones son efectuadas en la organización (características y cualidades), ejercen una influencia importante en desarrollar y moldear la conducta humana. Los seres humanos estamos obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer nuestras necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no

solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. La imposibilidad de satisfacer estas necesidades superiores causa muchos problemas de adaptación. Esto implica el nombre de clima institucional dado el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima organizacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima institucional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, etc. hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, etc. característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la institución. (Zulueta, 2015)

2.2.1.6. Tipos de clima institucional

De acuerdo con García (2009) indico que: “Rensis Likert propone cuatro tipos de clima institucional permitiendo identificar las causas y consecuencias según cada tipo modelo, los cuales son: autoritario explotador (sistema I), autoritario paternalista (sistema II), el participativo consultivo (sistema III) y el participativo en grupo (sistema IV)”.

De acuerdo a Likert, según García (2009) manifestó: “El clima institucional es multidimensional, integrado por ocho dimensiones: los procesos de comunicación, los métodos de mando, la influencia, las fuerzas de motivación, el control, la toma de decisiones, la planificación y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento”.

Estas dimensiones o factores se conjugan para crear un clima peculiar o característico de cada organización que influye mucho en el comportamiento de los trabajadores que la conforman. Los tipos de clima I y II son característicos de un clima cerrado, los cuales presentan una estructura rígida que configuran un clima desfavorable. En cambio, los tipos de clima de los sistemas III y IV son característicos de un clima abierto con estructura flexible, el cual es favorable para la vida de las instituciones. (Espinoza, 2016; citado por Sánchez, 2018)

❖ Clima tipo autoritario explotador: Sistema I

Este tipo de clima los directivos no tienen confianza en los trabajadores. Casi todas las medidas, decisiones, acuerdos y objetivos son definidos por el cuerpo directivo de la organización y se distribuyen de acuerdo con la función que se cumple de arriba hacia abajo. De tal manera que las personas laboran dentro de un ambiente de miedo, de amenazas, de castigo y en algunas ocasiones de recompensas. (Espinoza, 2016; citado por Sánchez, 2018)

El clima autoritario explotador muestra un ambiente relativamente estable y circunstancial en el que la comunicación de los directivos con los trabajadores se realiza en forma de directivas y de instrucciones específicas. (Arnoletto y Díaz, 2009; citado por Sánchez, 2018)

❖ Clima tipo autoritario paternalista: Sistema II

En este tipo de clima los directivos tienen una confianza condescendiente con sus trabajadores. Sin embargo, la mayoría de las decisiones las toma el equipo directivo, solo algunas se toman en niveles inferiores, al igual que los procesos de control continúan centralizados en los directivos, pero en algunos casos se encomiendan a mandos inferiores o intermedios. Se utilizan recompensas y algunas veces castigos como formas para estimular a los empleados. De esta forma los directivos juegan mucho con las necesidades sociales de los trabajadores. (Espinoza, 2016; citado por Sánchez, 2018)

❖ Clima tipo participativo consultivo: Sistema III

Este clima institucional se caracteriza porque los directivos tienen confianza en los empleados subordinados. Aunque la política y las decisiones organizacionales son definidas generalmente por los directivos. Sin embargo, se admite a los subordinados que asuman disposiciones o directivas específicas en su respectivo nivel. La comunicación es de arriba hacia abajo. Por otro lado, se suelen utilizar recompensas, castigos esporádicos y otras formas de motivación a los empleados; se busca dar satisfacción a las necesidades de estima y prestigio. Se dan interacciones moderadas entre superiores y subordinados y en ocasiones un buen nivel de confianza. En este tipo de clima la gestión se da bajo la forma de objetivos por conseguir presentando un ambiente bastante dinámico. (Espinoza, 2016; citado por Sánchez, 2018)

❖ Clima tipo participativo en grupo : Sistema IV

En este tipo de clima los directivos tienen plena confianza en el personal que labora en la organización. Se delegan responsabilidades con una relación de confianza fuerte entre directivos y empleados subordinados. La comunicación no se realiza solo de arriba hacia abajo o viceversa, sino también en forma horizontal. Este clima también se caracteriza porque el trabajo se realiza en equipos de empleados en colaboración con los directivos y tienen bastante influencia en la toma de decisiones. Existe participación e implicación en el establecimiento de los objetivos organizacionales en la forma de planificación estratégica, en la mejora de las metodologías de trabajo y la evaluación del desempeño considerando el logro de objetivos. De acuerdo con la clasificación de Likert, el clima de trabajo en una institución educativa cuanto más se aproxime al clima del sistema I, será menos bueno o desfavorable para el trabajo que realizan los miembros debido a su rigidez, desconfianza y relaciones interpersonales tensas. Y cuanto más cerca esté del sistema IV será

más favorable ya que corresponde a un clima abierto caracterizado por una organización flexible, lo cual ayuda a construir un clima favorable al interior de la institución. (Espinoza, 2016; citado por Sánchez, 2018)

2.2.2. Desempeño laboral docente

2.2.2.1. Definiciones

En primer lugar se definirá que es el desempeño laboral, según el siguiente autor.

Según Corona, (2000) citado por Pacheco (2016), el desempeño laboral: “Se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización” (p. 22).

En segundo lugar definiremos el significado sobre el desempeño laboral docente, Huerta (2001) lo define como:

El desempeño laboral docente es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras, constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar, el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este en un aula, auditorio o cubículo. (p.79)

En conclusión el desempeño laboral docente es el desempeño para lograr una calidad en su trabajo, para ello se debe alcanzar estándares.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral docente

2.2.2.2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características

sociales, culturales — materiales e inmateriales — y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Pacheco, 2016)

2.2.2.2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Pacheco, 2016)

2.2.2.2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (Pacheco, 2016)

2.2.2.2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus

colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Pacheco, 2016)

2.2.2.3. Funciones del desempeño laboral docente

Según Gallardo (2017) las funciones del desempeño laboral docente que deben ejercer los docentes son las siguientes:

- Función educadora: Cuando el docente trata de introducir en la personalidad del alumno la ilusión por conseguir valor, un ideal superior capaz de perfeccionamiento.
- Función instructiva: Cuando trata de hacer comprender al alumno los valores más significativos de la cultura y de desarrollar en él aptitudes y hábitos de trabajo.
- Función orientadora-tutorial: El profesor trata de hacer que el alumno se determine libremente por las dimensiones de la cultura que más le puedan perfeccionar. La dimensión orientadora de la función docente en su aspecto didáctico, se cifra no solo en cuanto a contenidos sino en cuanto a la elección de técnicas de trabajo más apropiadas a la personalidad. En nuestros días, al separarse o especializarse los conocimientos y al recibir el alumno el influjo de varios profesores, se siente la necesidad de la labor tutorial como manifestación de la mencionada dimensión orientadora.
- Función informadora: Como transmisión de información, de conocimiento, función que con no ser la única a pesar que se haya considerado así en ciertas épocas, si es de gran importancia. Supone una serie de condiciones en el profesor y en especial, la de la claridad didáctica, facilidad comunicativa. Dicha comunicación hoy viene facilitada por numerosos recursos de la técnica, pero la utilización de los mismos para el docente, dentro

del ámbito educativo requiere una sólida preparación didáctica y técnica.

- Función terapéutica y recuperativa: La primera es propia de un tipo determinado de profesores y está dirigida también a un grupo de alumnos y la segunda característica de cualquier alumno normal que haya sufrido algún tipo de retraso y por lo mismo, una función que se extiende a todo el profesorado.

2.2.2.4. Objetivos para un buen desempeño laboral docente

Según el MED (2012) los objetivos para un buen desempeño laboral docente son los siguientes:

- Fortalecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

2.2.2.5. Evaluación del desempeño laboral docente

Evaluar el desempeño laboral de los docentes, en el marco de un proceso de mejora constante de la calidad de la educación como se viene realizando en nuestro país, es fundamental y muy necesaria

como lo es la evaluación del estudiante. Si a través de la evaluación se identifican fortalezas y debilidades en el desempeño laboral de los docentes, entonces se podrá emprender diferentes programas de capacitación y fortalecimiento profesional para lograr mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes. Ya que se podría afirmar que hay una relación directa entre lo que enseñan los docentes y la forma en que lo hacen utilizando diversos recursos o soportes pedagógicos y la cantidad y calidad de los aprendizajes de los estudiantes. (MINEDU, 2014)

La evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático a través del cual se obtienen datos confiables y válidos con el propósito de evidenciar y valorar el impacto educativo que provoca en los estudiantes el ejercicio de sus competencias profesionales, su responsabilidad en el trabajo, su manejo emocional y la calidad de sus interacciones con los miembros de la institución educativa. (Valdés, 2009)

Cabe señalar que la calidad del desempeño profesional de los docentes influye decididamente en los aprendizajes que los estudiantes están adquiriendo o apropiándose en las escuelas. Si bien es cierto también que no todo el proceso educativo y de aprendizaje de los alumnos depende del trabajo de los docentes, pero éste si es un elemento clave en el aprendizaje de los contenidos y capacidades establecidas en los currículos escolares, ya que en la escuela, nadie puede sustituir al docente en su labor de apoyo en la construcción de los aprendizajes de los estudiantes. Por otra parte, obtener resultados fiables sobre el desempeño profesional de los docentes es trascendental, ya que esta información debe tomarse en cuenta para las decisiones que se tomen sobre la situación laboral de los docentes y los planes y políticas de desarrollo profesional a nivel de gobierno central. Y a nivel institucional, para tomar decisiones acerca de cómo superar las debilidades encontradas, en qué aspectos incidir, con qué

recursos hacerlo, con qué aliados y qué estrategias se deberían adoptar. (MINEDU, 2014)

Para el Ministerio de educación (2014) las finalidades de la evaluación del desempeño laboral docente son:

- Propiciar la reflexión de los docentes sobre su práctica, adquieran los desempeños que son característicos de la profesión y construyan, en comunidad una visión compartida de la enseñanza.
- Construir un lenguaje común entre los docentes y los ciudadanos para hablar y analizar los diferentes procesos de enseñanza.
- Orientar y dar coherencia a la formulación e implementación de políticas de formación, mejora de las condiciones de trabajo, reconocimiento profesional y evaluación docente.
- Revalorar social y profesionalmente a los docentes fortaleciendo su imagen como profesionales competentes en constante aprendizaje, que se desarrollan y se perfeccionan en el ejercicio de su profesión.

Los propósitos que persigue toda evaluación es la medir el grado de eficiencia de la labor docente, porque los instrumentos y los métodos aplicados están direccionados a saber sus cualidades competitivas, su nivel de preparación cognitiva, sus habilidades y destrezas, su iniciativa por la investigación, su capacidad de gestión y su participación en la organización. Todo esto con el propósito de establecer medidas de diagnóstico y prevención que mejoren el buen desempeño del docente. (Nieves, 2018)

Por otro lado, Natriello (1990, citado por Fernández, 2008) indica tres propósitos de la evaluación del desempeño laboral docente:

- ✓ El primero hace referencia al control del rendimiento para lograr una enseñanza eficaz. reforzando los comportamientos individuales de alto rendimiento con incrementos salariales o diversos tipos de pluses, si fuera necesario.

✓ El segundo propósito hace referencia a la oportuna movilidad dentro del sistema. Gracias a la evaluación, se podría saber quiénes son los individuos deseosos de alcanzar una determinada posición dentro del sistema, un ascenso, los que piensan abandonarlo o aquellos a los que sería conveniente exigirles su retirada.

✓ El tercer propósito se refiere al control del sistema organizativo en cuanto tal. Mediante las evaluaciones se pretende dar a conocer al profesorado y a la sociedad en general que las decisiones tomadas por la jerarquía institucional son justas. Racionales y equitativas.

Beltrán, Díaz, y Arceo (2004) señalan que: "Cualquiera que sea el método que se seleccione, es un ejercicio complejo y difícil, en parte debido a las dificultades para establecer un vínculo directo entre el esfuerzo individual del profesor y el logro en un estudiante" (p. 95).

Bacharach (1989, citado por Trujillo, 2007) constituyó cuatro principios para la evaluación del desempeño laboral docente que son:

✓ Evaluación basada en las capacidades frente a aquella basada en el rendimiento: consiste en centrar el sistema de evaluación en la valoración de las capacidades que con más probabilidad pueden contribuir a un rendimiento eficaz, más que a medir el rendimiento en sí mismo.

✓ Criterios de desarrollo frente a criterios de evaluación uniforme: implica especificar criterios de evaluación múltiples que reflejen el estadio de desarrollo de un profesor o un grupo de profesores en vez de formular un único grupo de criterios.

✓ Evaluaciones subjetivas frente a evaluaciones objetivas: reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado.

✓ Evaluaciones formativas frente a evaluaciones sumativas: se relaciona con la utilización del sistema de evaluación como un conjunto de técnicas de diagnóstico diseñadas para fomentar la

mejora del profesor, en vez de un proceso para producir una valoración a favor o en contra del profesor.

2.2.2.6. Métodos para la evaluación del desempeño laboral docente.

Chiavenato (2002), citado por Huamán y Paniagua (2014) menciona los siguientes métodos que debemos tener en cuenta al momento de evaluar el desempeño laboral docente:

2.2.2.6.1. Métodos tradicionales de evaluación de desempeño.- es muy común desdoblarse esos sistemas de evaluación personal de dirección y gerencia y trabajadores por hora. Los métodos más utilizados son:

2.2.2.6.1.1. Escalas gráficas: es un método basado en una tabla de doble entrada en que las filas muestran los factores de evaluación y las columnas indican los grados de evaluación de desempeño.

2.2.2.6.1.2. Selección forzada: consiste en evaluar el desempeño de las personas mediante bloques de frases descriptivas que enfocan determinados aspectos de comportamiento.

2.2.2.6.1.3. Investigación de campo: es uno de los métodos más completos de evaluación de desempeño, se basa en el principio de la responsabilidad de línea y función de staff, en el proceso de evaluación de desempeño. Requiere entrevistas con un especialista en evaluación y los gerentes para, en conjunto evaluar el desempeño de los empleados. El método se desarrolla en tres etapas: entrevista de evaluación inicial, evaluación de análisis complementario, planeación de las medidas y acompañamiento posterior de los resultados.

2.2.2.6.2. Métodos de incidentes críticos: es un método bastante sencillo, basado en las características extremas que representan desempeño muy positivo o muy negativo. Listas de verificación: basado en una relación de factores de evaluación que se deben

considerar en cada empleado y estos factores de desempeño recibe una evaluación cuantitativa, este método funciona como un recordatorio para que el gerente evalúe las características principales de un empleado.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

2.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1: La comunicación institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

H.E.2: El motivación institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

H.E.3: La confianza institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

H.E.4: La participación institucional se relaciona directamente con el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

2.4. Variables de estudio

2.4.1. Identificación de variables

Variable X: Clima institucional.

Se define como el ambiente laboral, resultado de la interacción de todos los actores y elementos de la institución educativa de acuerdo con su estructura orgánica y las interacciones basadas en la comunicación, confianza,

motivación y participación. (Eslava, 2009)

Dimensiones:

D1: Comunicación

D2: Motivación

D3: Confianza

D4: Participación

Variable Y: Desempeño laboral docente.

El desempeño laboral docente es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su importante labor como orientadores de las generaciones futuras, constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función del proceso enseñanza – aprendizaje. (Zulueta, 2015)

Dimensiones:

D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

2.4.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable X Clima institucional	Se define como el ambiente laboral, resultado de la interacción de todos los actores y elementos de la institución educativa de acuerdo con su estructura orgánica y las interacciones basadas en la comunicación, confianza, motivación y participación. (Eslava, 2009)	La variable X (clima institucional) se medirá a través de sus dimensiones: motivación, comunicación, confianza y participación	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Veracidad ▪ Fluidez del diálogo ▪ Emisión de ideas concordantes ▪ Contenido mental
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocultar información ▪ Revalorización ▪ Incentivos por cumplimiento de logros ▪ Condiciones de trabajo
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción del profesorado ▪ Imparcialidad ▪ Clima de credibilidad
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de cualidades ▪ Confianza para la solución de conflictos ▪ Autoestima adecuada ▪ Promoción de actividades ▪ Cohesión y acuerdos ▪ Participación constante en reuniones ▪ Coordinación entre docentes ▪ Trabajo en equipo
Variable Y Desempeño laboral	El desempeño laboral docente es el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a	La variable Y (desempeño laboral docente) se medirá mediante sus dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad,	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas ▪ Conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas

<p>docente.</p>	<p>su importante labor como orientadores de las generaciones futuras, constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función del proceso enseñanza – aprendizaje. (Zulueta, 2015)</p>	<p>responsabilidad laboral y relaciones interpersonales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de la programación curricular ▪ <u>Diseño de procesos pedagógicos</u> ▪ Resolución de conflictos en diálogo con los estudiantes ▪ Valores ▪ Proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos ▪ Recursos tecnológicos diversos y accesibles ▪ Estrategias pedagógica ▪ Métodos y técnicas para evaluar ▪ Resultados de evaluaciones
		<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interacción con colegas ▪ Desarrollo de proyectos de investigación ▪ Trabajo colaborativo ▪ Enseñanza crítica
		<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	
		<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Experiencias significativas ▪ Generación de políticas educativas ▪ Principios de ética profesional ▪ Toma de decisiones

2.5. Definición de términos

2.5.1. Capacidad pedagógica

Es un conjunto de conocimientos y habilidades cognitivas que los profesionales (en este caso los docentes) deben poseer: cognitive-based competencia. (Zabalza, 2007)

2.5.2. Clima institucional

Es el ambiente que se vive en una determinada institución generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización. (Zulueta, 2015)

2.5.3. Desempeño

Es el conjunto de capacidades, actitudes y resultados obtenidos en el trabajo en un determinado período, por una persona o una institución. (Zulueta, 2015)

2.5.4. Desempeño laboral docente

Es la actuación del docente en relación a cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. (Acevedo, 2002; citado por Monrroy, 2012)

2.5.5. Emocionalidad

Es la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. (Mayer y Salovey, 1997; citado por Extremera & Fernández, 2015)

2.5.6. Motivación

Es el proceso responsable de la intensidad, dirección y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar una meta determinada. (Chiavenato, 2004)

2.5.7. Organización

Es un proceso o resultado de organizar elementos interdependientes en un todo lógico, sistémico y funcional. (Zulueta, 2015)

2.5.8. Participación

Es una herramienta empleada para incrementar la moral y satisfacción de los trabajadores, la cohesión social y la productividad. (Maroto, 1992)

2.5.8. Planificación

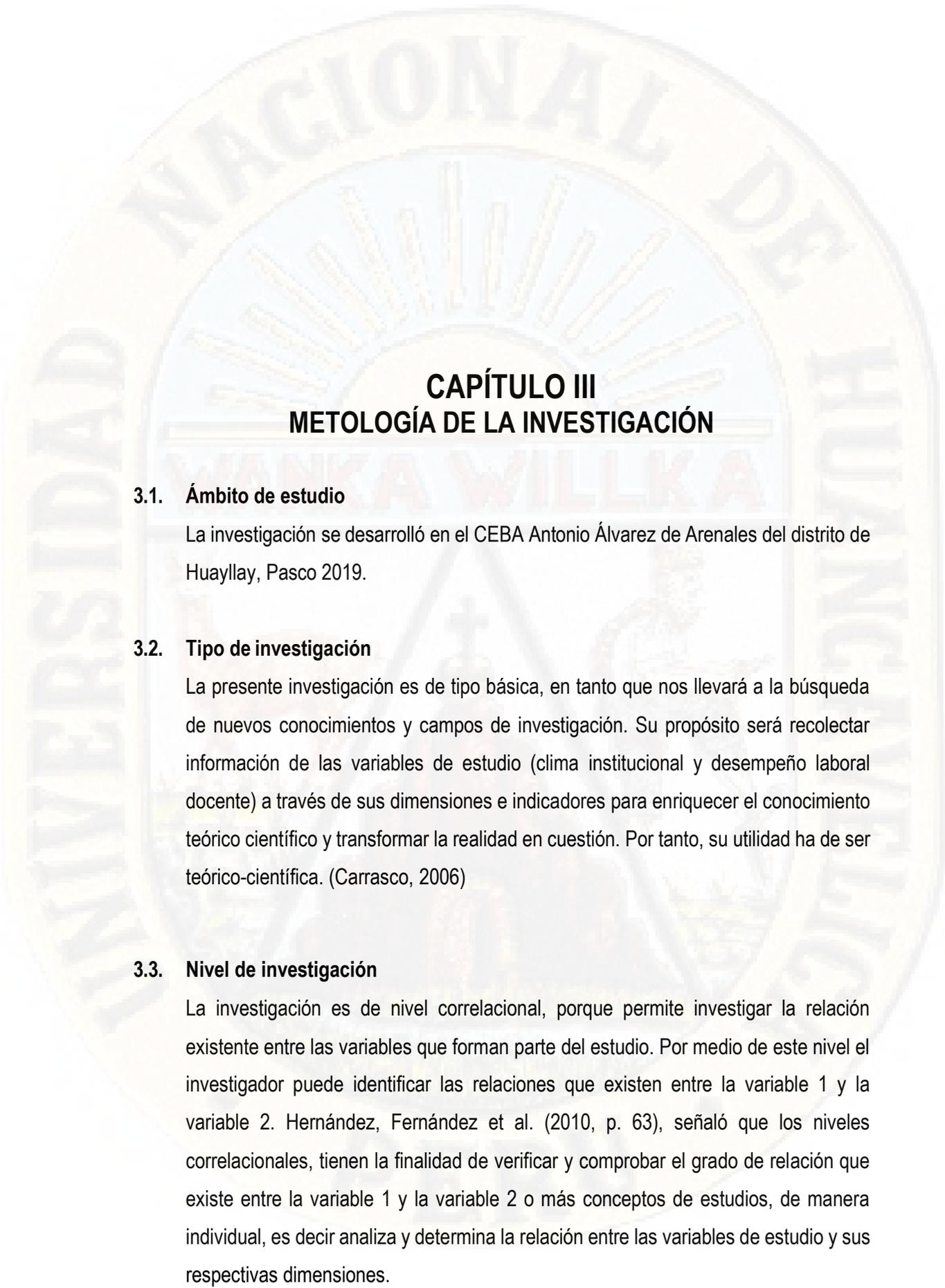
Es la primera función de la administración, y consiste en determinar las metas u objetivos a cumplir. (Zulueta, 2015)

2.5.9. Responsabilidad laboral

Es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. (Real Academia Española; citado por Cueto, 2014)

2.5.10. Relaciones interpersonales

Son relaciones de interacción entre personas: un conjunto de comportamientos observables más una cantidad considerable de sensaciones asociadas a esos contactos. Son fundamentalmente canales de comunicación verbal y gestual, en los que se manifiesta una influencia considerable del afecto y del efecto acumulativo de los intercambios producidos a lo largo del tiempo. (Arnoletto, 2009)



CAPÍTULO III METOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Ámbito de estudio

La investigación se desarrolló en el CEBA Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2019.

3.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, en tanto que nos llevará a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación. Su propósito será recolectar información de las variables de estudio (clima institucional y desempeño laboral docente) a través de sus dimensiones e indicadores para enriquecer el conocimiento teórico científico y transformar la realidad en cuestión. Por tanto, su utilidad ha de ser teórico-científica. (Carrasco, 2006)

3.3. Nivel de investigación

La investigación es de nivel correlacional, porque permite investigar la relación existente entre las variables que forman parte del estudio. Por medio de este nivel el investigador puede identificar las relaciones que existen entre la variable 1 y la variable 2. Hernández, Fernández et al. (2010, p. 63), señaló que los niveles correlacionales, tienen la finalidad de verificar y comprobar el grado de relación que existe entre la variable 1 y la variable 2 o más conceptos de estudios, de manera individual, es decir analiza y determina la relación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

3.4. Método de investigación

El método de investigación hace referencia al:

Conjunto de procedimientos sistemáticos para lograr el desarrollo de una ciencia o parte de ella. Manera determinada de procedimientos sistemáticos para ordenar la actividad a fin de lograr un objetivo, es la manera formal como se estudia la ciencia de un modo sistemático y general, a fin de lograr la verdad científica. (Tamayo, 1999, p.231).

En esta investigación se utilizó el método descriptivo. Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que muy frecuentemente el propósito del investigador es descubrir situaciones y eventos. Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Mediante este método se estudió el problema de investigación describirá las variables clima institucional y desempeño laboral docente sin afectar el problema ni manipular alguna variable.

Se utilizó también el método hipotético – deductivo, de acuerdo con Bernal (2016) el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Es decir, la presente investigación empezó con la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

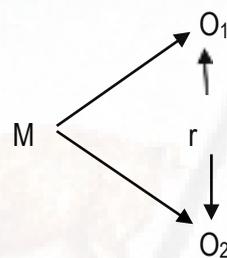
3.5. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, en el que se utilizó una metodología correlacional.

La investigación no experimental es aquella que trata de investigaciones en las que

el investigador no tiene control sobre la variable independiente ya sea porque el fenómeno estudiado ya ha ocurrido o porque no es posible controlar la variable independiente. El diseño no experimental es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente la variable independiente. Se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural (Hernández, et al., 2010). En la presente investigación, el diseño de la investigación ha sido un diseño no experimental, puesto que no se efectuará la manipulación de variables, no se utilizará laboratorio, sino que se tomarán los datos de la realidad tal y como se presentan.

Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). En este sentido, la presente investigación nos permite analizar y conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (clima institucional y desempeño laboral docente). La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable clima institucional.

O₂ = Observación de la variable desempeño laboral docente.

r = Correlación entre dichas variables.

3.6. Población, muestra y muestreo

3.6.1. Población

Según Oseda, (2008, p.120) "La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares".

En el caso de nuestra investigación, la población estará conformada por 20

sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2019.

3.6.2. Muestra

El mismo Oseda, (2008, p.122) menciona que:

La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto de esta, que sin embargo posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población.

Como la población fue relativamente pequeña, se trabajó con el total de la población, es decir los 20 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2019; por lo que nuestra muestra de estudio se llama “muestra censal” o “muestra poblacional”.

3.6.3. Muestreo

Este es muestreo de tipo censal porque la conformación de la muestra estará previamente determinada a la investigación a realizar, es decir, no se influirá en su conformación, asimismo la muestra se considera censal porque se selecciona al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra (p.77)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Hernández, et al, 2014, p. 14) “...las técnicas de recolección de los datos pueden ser múltiples. Por ejemplo, en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registros de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, aparatos de precisión, etc.”.

La técnica no es más que la manera cómo se recaudara o recogerán los datos, de manera directa en el lugar de los acontecimientos. Que para nuestro caso en la variable 1 (Clima institucional) y la variable 2 (Desempeño laboral docente) utilizamos

la “encuesta” como principal técnica de recolección de datos con enfoques cuantitativos, el cual se trasladó luego al uso de un instrumento de recolección de datos denominado “cuestionario”.

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas o ítems que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada realidad. En este caso se ha elaborado y empleado dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos con la finalidad de buscar información sobre clima institucional y desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Para el procedimiento de recolección de datos se seguirá los siguientes pasos:

- a) Clasificación de datos**, en donde los datos fueron recogidos de los respectivos instrumentos y fueron clasificados de acuerdo a la naturaleza de las variables.
- b) Codificación de los datos**, que consistió en codificar la información recogida con los respectivos instrumentos en la muestra de estudio.
- c) Tabulación estadística**, en donde se elaboró una data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó estadígrafos que nos permitieron conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, como la media aritmética y desviación estándar.
- d) La interpretación**, en donde los datos se presentaron en tablas y gráficos, y fueron interpretados en función de las variables:
 - Variable 1: “Clima institucional” y sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.
 - Variable 2: “Desempeño laboral docente” y sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el paquete estadístico SPSS-20, para ello previamente los datos fueron

llevados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre el clima institucional y desempeño laboral docente.

Para el análisis de los datos se aplicó la estadística inferencial, la cual es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de la misma llamada muestra.

Para la contrastación de hipótesis, en primer lugar, se procedió a establecer el tipo relación existente entre las variables de estudio, para lo cual se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, el cual está dado por:

$$r = \frac{n \sum x_i \cdot y_i - (\sum x_i) \cdot (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

en segundo lugar, se procedió a determinar la significancia entre las variables de estudio (Clima institucional y desempeño laboral docente).

Tomando en cuenta que se pretende desarrollar un estudio de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, y que la muestra es menor a 30 ($n < 30$) se empleó para la prueba de hipótesis el estadístico T de una sola media cuya fórmula es la siguiente:

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Resultados del nivel de clima institucional

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario dirigido a 20 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2019, para determinar el nivel de clima institucional. El instrumento aplicado ha sido estructurado en función:

Tabla N° 02

Estandarización de la variable 1

V.1.	DIMENSIONES	ÍTEMS	PESO
Clima institucional	D1: Comunicación.	5	25%
	D2: Motivación.	5	25%
	D3: Confianza.	5	25%
	D4: Participación.	5	25%
TOTAL		20	100%

Fuente: Autor de la investigación.

Al respecto, cabe mencionar que el cuestionario está constituido por 20 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable 1, Clima institucional. Comunicación (5 ítems); Motivación (5 ítems); Confianza (5 ítems) y Participación (5 ítems).

Las respuestas a cada ítem del cuestionario tuvieron un puntaje asignado

como se presenta a continuación:

Totalmente en desacuerdo	1 punto
En desacuerdo	2 puntos
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3 puntos
De acuerdo	4 puntos
Totalmente de acuerdo	5 puntos

Tabla N° 03

Interpretación cualitativa de la variable 1 (Clima institucional)

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Baja	[0 - 34>	El nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es baja.
Media	[34 - 67>	El nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.
Alta	[67 - 100]	El nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es alta.

Fuente: Autor de la investigación.

Tabla N° 04

Categorización de las dimensiones de la variable 1 (Clima institucional)

Dimensión 1: Comunicación.	Dimensión 2: Motivación	Dimensión 3: Confianza	Dimensión 4: Participación
Alta [17 - 25]	Alta [17 - 25]	Alta [17 - 25]	Alta [17 - 25]
Media [9 - 17>	Media [9 - 17>	Media [9 - 17>	Media [9 - 17>
Baja [0 - 9>	Baja [0 - 9>	Baja [0 - 9>	Baja [0 - 9>

Fuente: Autor de la investigación.

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

Tabla N° 05

Nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[67 - 100]	2	10%
Media	[34 - 67>	17	85%
Baja	[0 - 34>	1	5%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	45.1	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

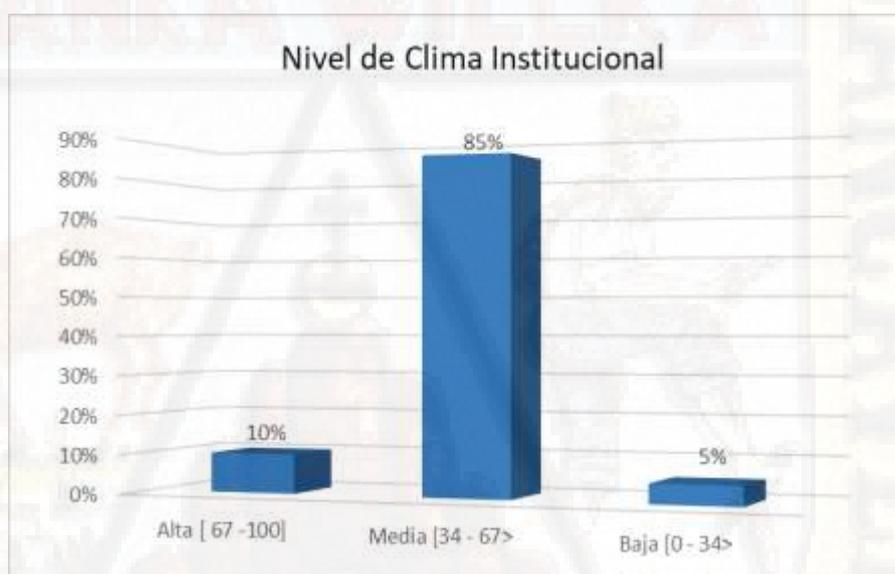


Figura N° 01

Nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 05 se observa que, el 85% de docentes afirmó que el nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media, el 10% de docentes sostuvo que el nivel es alta y un 5% de docentes opinó que el nivel es baja en el clima institucional del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 45.1 indicando que el nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N° 06

Nivel de comunicación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	3	15%
Media	[9 - 17>	12	60%
Baja	[0 - 9>	5	25%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	10.9	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

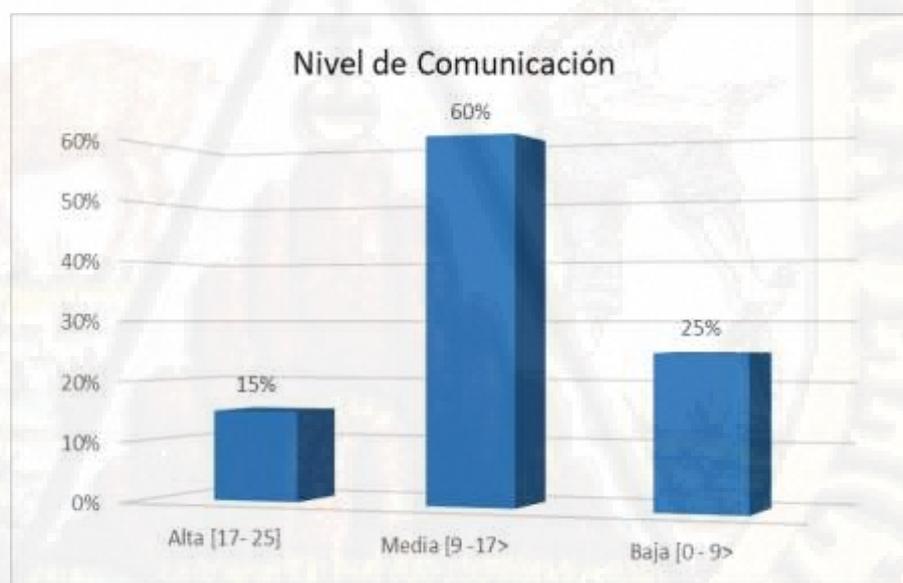


Figura N° 02

Nivel de comunicación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 06 se observa que, el 60% de docentes opinó que el nivel de comunicación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio

Álvarez de Arenales es media, el 25% de docentes declaró que el nivel es baja y un 15% de docentes sostuvo que el nivel es alta en la comunicación institucional del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 10.9 indicando que el nivel de comunicación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media

Tabla N° 07

Nivel de motivación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	1	5%
Media	[9 - 17>	13	66%
Baja	[0 - 9>	6	29%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	10.5	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

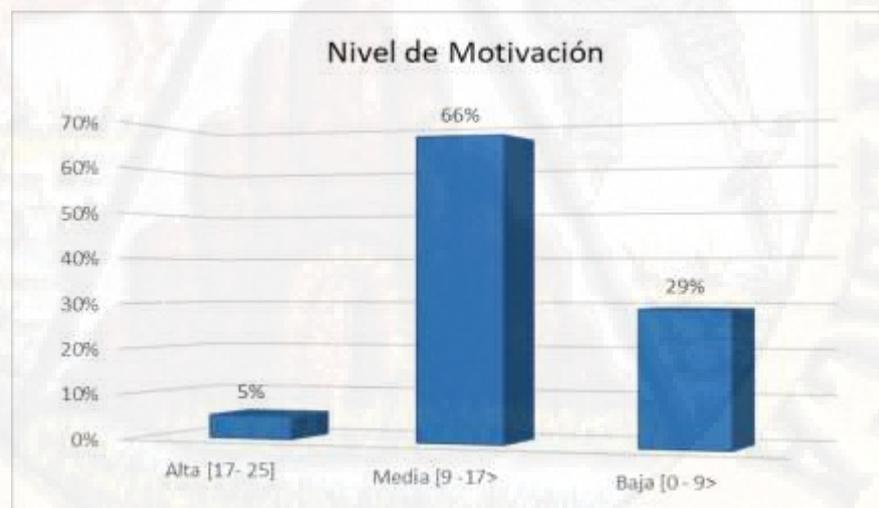


Figura N° 03

Nivel de motivación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 07 se observa que, el 66% de docentes opinó que el nivel de

motivación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media, el 29% de docentes sostuvo que el nivel es baja y un 5% de docentes afirmó que el nivel es alta en la motivación institucional del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 10.5 indicando que el nivel de motivación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N° 08

Nivel de confianza institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	2	10%
Media	[9 - 17>	18	90%
Baja	[0 - 9>	0	0%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	11.8	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

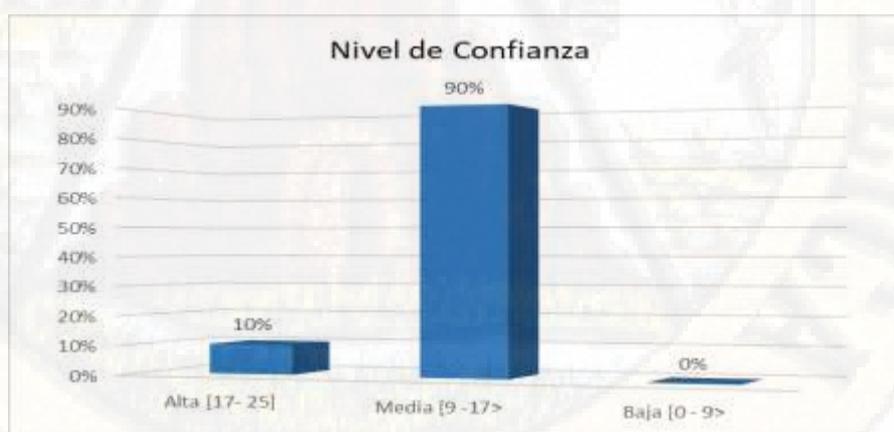


Figura N° 04

Nivel de confianza institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 08 se observa que, el 90% de docentes sostuvo que el nivel de confianza institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media y un 10% de docentes considera que el nivel es alta en la confianza institucional del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 11.8 indicando que el nivel de confianza institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N° 09

Nivel de participación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	1	5%
Media	[9 - 17>	19	95%
Baja	[0 - 9>	0	0%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	11.8	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del clima institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

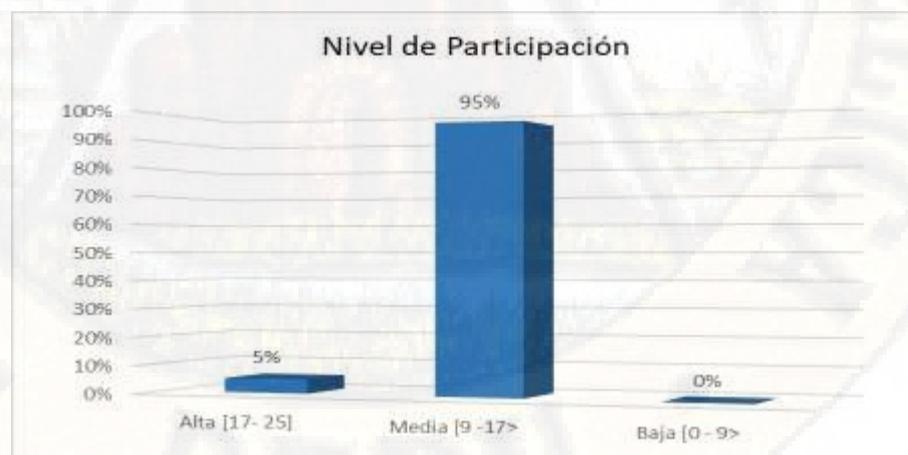


Figura N° 05

Nivel de participación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 09 se evidencia que, el 95% de docentes afirmó que el nivel de participación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media y un 5% de docentes declaró que el nivel es alta en la participación institucional del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 11.9 indicando que el nivel de participación institucional del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

4.1.2. Resultados del nivel de Desempeño laboral docente

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del cuestionario dirigido a 20 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales del distrito de Huayllay, Pasco 2019, para determinar el nivel de Desempeño laboral docente. El instrumento aplicado ha sido estructurado en función:

Tabla N° 10
Estandarización de la variable 2

4	DIMENSIONES	ÍTEMS	PESO
Desempeño laboral docente	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	5	25%
	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	5	25%
	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	5	25%
	D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	5	25%
	TOTAL	20	100%

Fuente: Autor de la investigación.

Al respecto, cabe mencionar que el cuestionario está constituido por 20 ítems que fueron elaborados en función de las dimensiones de la variable D, Desempeño laboral docente. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (5 ítems); Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (5 ítems); Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (5

ítems) y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (5 ítems).

Las respuestas a cada ítem del cuestionario tuvieron un puntaje asignado como se presenta a continuación:

Totalmente en desacuerdo	1 punto
En desacuerdo	2 puntos
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3 puntos
De acuerdo	4 puntos
Totalmente de acuerdo	5 puntos

Tabla N° 11
Interpretación cualitativa de la variable 2 (Desempeño laboral docente)

Categoría	Intervalo	Interpretación cualitativa
Baja	[0 - 34>	El nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es baja.
Media	[34 - 67>	El nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.
Alta	[67 - 100]	El nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es alta.

Fuente: Autor de la investigación.

Tabla N° 12

Categorización de las dimensiones de la variable 2 (Desempeño laboral docente)

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Alta [17 - 25]	Alta [17 - 25]	Alta [17 - 25]	Alta [17 - 25]
Media [9 - 17>	Media [9 - 17>	Media [9 - 17>	Media [9 - 17>
Baja [0 - 9>	Baja [0 - 9>	Baja [0 - 9>	Baja [0 - 9>

Fuente: Autor de la investigación.

A continuación se presentan los resultados en tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones:

Tabla N° 13

Nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[67 - 100]	1	5%
Media	[34 - 67>	17	85%
Baja	[0 - 34>	2	10%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	46.5	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

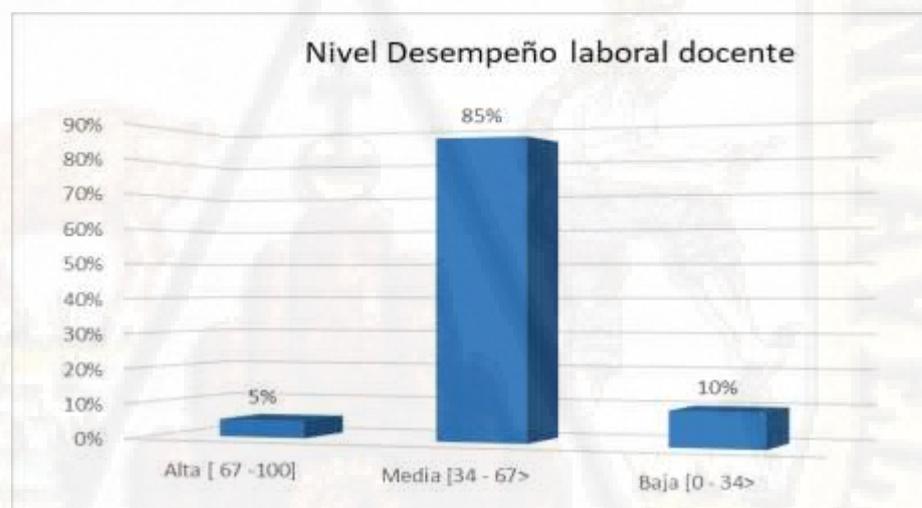


Figura N° 06

Nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 13 se observa que, el 85% de docentes presentó un nivel del desempeño laboral del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales media, el 10% de docentes presentó un nivel baja y un 5% de docentes presentó un nivel alta en el desempeño laboral del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 46.5 indicando que el nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N° 14

Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	3	15%
Media	[9 - 17>	12	60%
Baja	[0 - 9>	5	25%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	10.75	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.



Figura N° 07

Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 14 se observa que, el 60% de docentes presentaron un nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales media, el 25% de docentes presentó

un nivel baja y un 15% de docentes presentó un nivel alta en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 10.75 indicando que el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N° 15

Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	2	10%
Media	[9 - 17>	13	65%
Baja	[0 - 9>	5	25%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	11.3	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

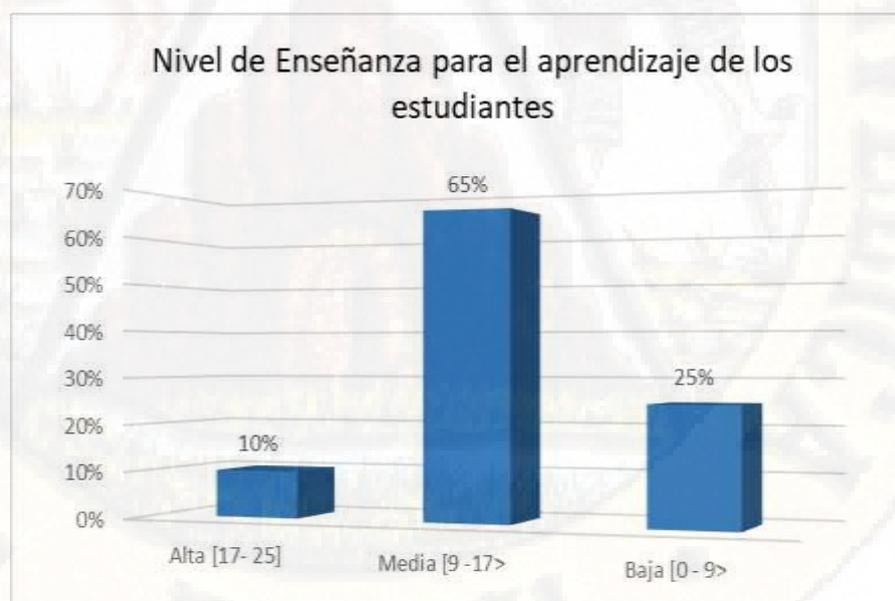


Figura N° 08

Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 15 se evidencia que, el 65% de docentes presentó un nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales media, el 25% de docentes presentó un nivel baja y un 10% de docentes presentaron un nivel alta en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 11.3 indicando que el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N° 16

Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	3	15%
Media	[9 - 17>	16	80%
Baja	[0 - 9>	1	5%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	12.8	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

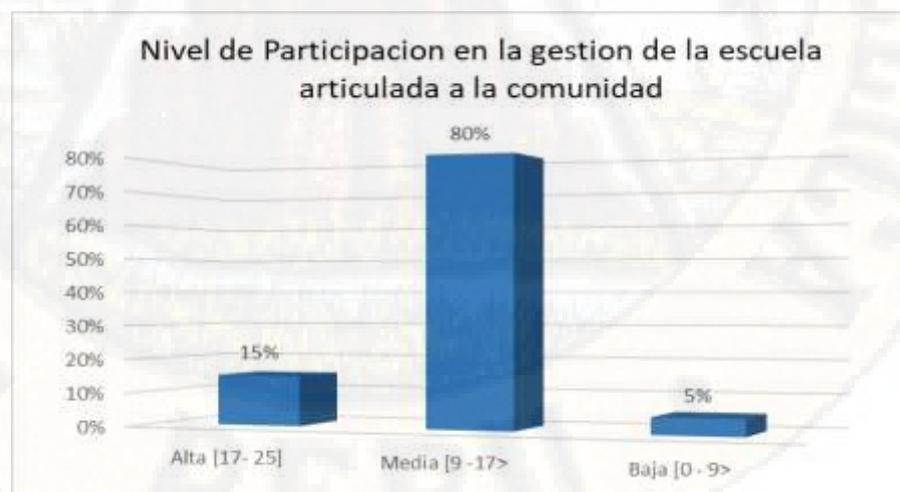


Figura N° 09

Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 16 se muestra que, el 80% de docentes presentó un nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales media, el 15% de docentes presentó un nivel alta y un 5% de docentes presentaron un nivel baja en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 12.8 indicando que el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N° 17

Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

CATEGORÍAS	RANGOS	f(i)	h(i)%
Alta	[17 - 25]	1	5%
Media	[9 - 17>	17	85%
Baja	[0 - 9>	2	10%
TOTAL		20	100%
Media aritmética	\bar{x}	11.65	

Fuente: Data de resultados del cuestionario sobre el nivel del desempeño laboral docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

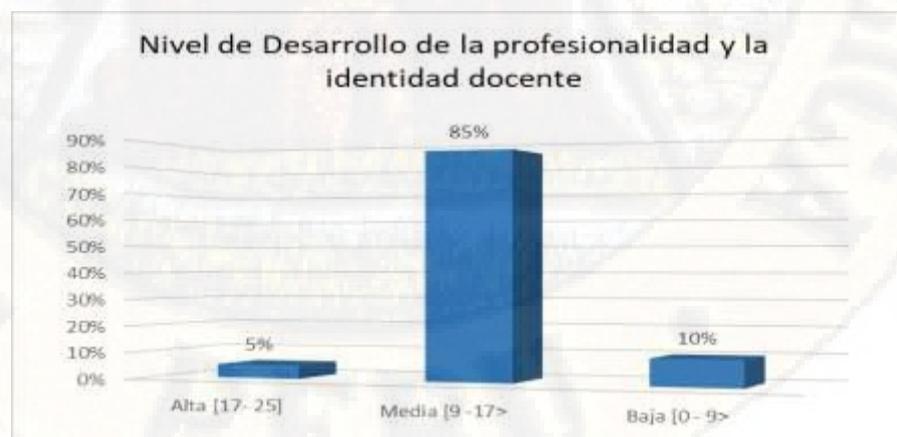


Figura N° 10

Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales.

Interpretación

De la tabla N° 17 se muestra que, el 85% de docentes presentó un nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales media, el 10% de docentes presentó un nivel baja y un 5% de docentes presentaron un nivel alta en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA.

De los resultados generales se obtiene una media aritmética de 11.65 indicando que el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA de la Institución Educativa Antonio Álvarez de Arenales es media.

Tabla N°18

Coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 (Clima institucional) junto con sus dimensiones y la variable 2 (Desempeño laboral docente).

Correlación:	Variable 2: Desempeño laboral docente
D1: Comunicación	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,768$
D2: Motivación	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,650$
D3: Confianza	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,557$
D3: Participación	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,619$
Variable 1: Clima institucional	Coeficiente de Correlación de Pearson $r=0,842$

Fuente: Autor de la investigación.

Interpretación:

En la tabla N° 18 se muestran los resultados sobre el coeficiente de correlación de Pearson entre la variable 1 (Clima institucional) juntos con sus dimensiones y la variable 2 (Desempeño laboral docente).

El coeficiente de correlación de Pearson de la variable 1 (Clima institucional) y la variable 2 (Desempeño laboral docente) es 0,842.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión comunicación de la variable 1 (Clima institucional) y la variable 2 (Desempeño laboral docente) es 0,768.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión motivación de la variable 1 (Clima institucional) y la variable 2 (Desempeño laboral docente) es 0,650.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión confianza de la variable 1 (Clima institucional) y la variable 2 (Desempeño laboral docente) es 0,557.

El coeficiente de correlación de Pearson de la dimensión participación de la variable 1 (Clima institucional) y la variable 2 (Desempeño laboral docente) es 0,619.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

1º: Prueba de hipótesis General:

H₀: $\rho = 0$

El clima institucional no se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

H_a: $\rho \neq 0$

El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Alvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

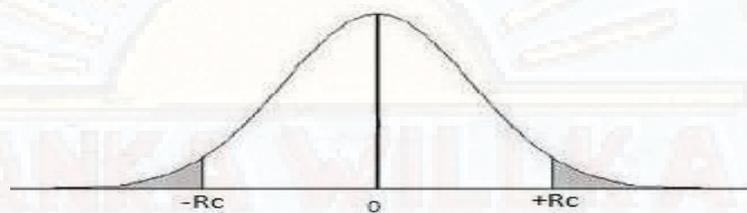
2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}} \quad t = \frac{0,842 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,842)^2}{20-2}}} \quad t = \frac{0,842}{\sqrt{\frac{1 - 0,7090}{18}}}$$

$$t = \frac{0,842}{\sqrt{\frac{0,2910}{18}}} \quad t = \frac{0,842}{\sqrt{0,0162}} \quad t = \frac{0,842}{0,1271}$$

$$t = 6,62$$

4º: Toma de decisiones.

$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,093$$

Como t calculado 6,62 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que el clima institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general**Contrastación de la Hipótesis Específica 01:****1º: Prueba de hipótesis específica 1:**

$H_0: \rho = 0$

La comunicación institucional no se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Alvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

La comunicación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

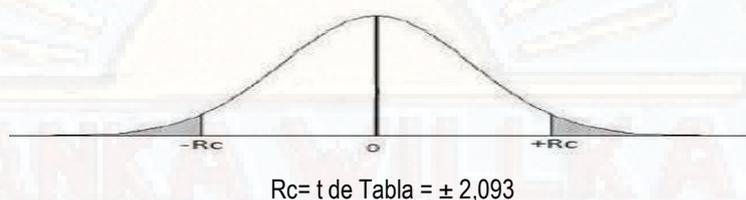
2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,768 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,768)^2}{20 - 2}}} \quad t = \frac{0,768}{\sqrt{\frac{1 - 0,5904}{18}}}$$

$$t = \frac{0,768}{\sqrt{\frac{0,4096}{18}}} \quad t = \frac{0,768}{\sqrt{0,0228}} \quad t = \frac{0,768}{0,1508}$$

$$t = 5,09$$

4º: Toma de decisiones.

Como t calculado 5,09 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que la comunicación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

Contrastación de la Hipótesis Específica 02:**1º: Prueba de hipótesis específica 2:** **$H_0: \rho = 0$**

La motivación institucional no se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Alvarez de Arenales” – Huayllay, 2019

 $H_a: \rho \neq 0$

La motivación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Alvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

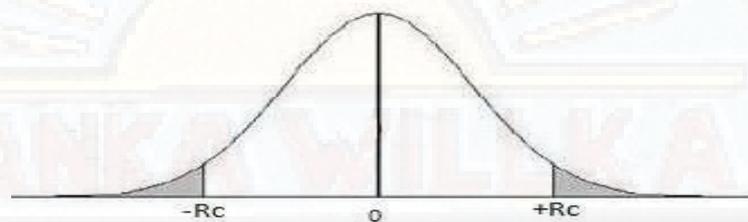
.2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

.3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,650 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,650)^2}{20 - 2}}} \quad t = \frac{0,650}{\sqrt{\frac{1 - 0,4229}{18}}}$$

$$t = \frac{0,650}{\sqrt{\frac{0,5771}{18}}} \quad t = \frac{0,650}{\sqrt{0,0321}} \quad t = \frac{0,650}{0,1791}$$

$$t = 3,63$$

4º: Toma de decisiones.

$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,093$$

Como t calculado 3,63 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que la motivación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

Contrastación de la Hipótesis Específica 03:**1º: Prueba de hipótesis específica 3:**

$H_0: \rho = 0$

La confianza institucional no se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

La confianza institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

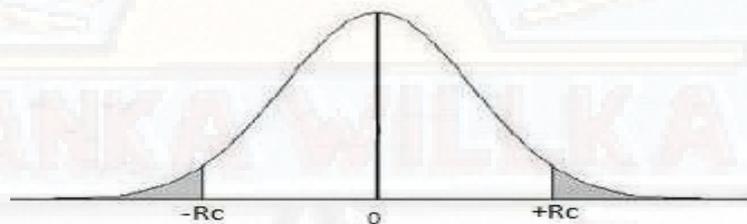
2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,557 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,557)^2}{20 - 2}}} \quad t = \frac{0,557}{\sqrt{\frac{1 - 0,3101}{18}}}$$

$$t = \frac{0,557}{0,6899} \quad t = \frac{0,557}{\sqrt{0,0383}} \quad t = \frac{0,557}{0,1958}$$

$$t = 2,84$$

4º: Toma de decisiones.

$$Rc = t \text{ de Tabla} = \pm 2,093$$

Como t calculado 2,84 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que la confianza institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

Contrastación de la Hipótesis Específica 04:**1º: Prueba de hipótesis específica 4:**

$H_0: \rho = 0$

La participación institucional no se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Alvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

$H_a: \rho \neq 0$

La participación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

2º: Nivel de significación: $\alpha = 0,05$ (prueba bilateral)

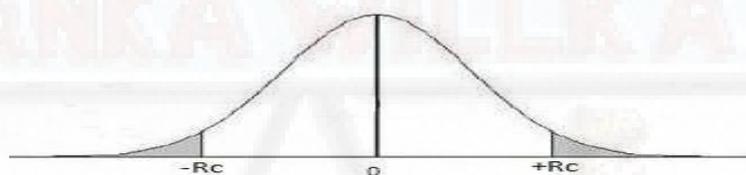
3º: Cálculo del estadístico de prueba:

$$t = \frac{r - \rho}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}} \quad t = \frac{0,619 - 0}{\sqrt{\frac{1 - (0,619)^2}{20 - 2}}} \quad t = \frac{0,619}{\sqrt{\frac{1 - 0,3826}{18}}}$$

$$t = \frac{0,619}{\frac{0,6174}{\sqrt{18}}} \quad t = \frac{0,619}{\sqrt{0,0343}} \quad t = \frac{0,619}{0,1852}$$

$$t = 3,34$$

4º: Toma de decisiones.



$$R_c = t \text{ de Tabla} = \pm 2,093$$

Como t calculado 3,34 cae en la región de rechazo, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).

∴ A un nivel de confianza del 95% podemos afirmar que la participación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.

4.3. Discusión

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

La hipótesis general dice: El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019, en efecto los resultados indican que se ha obtenido en la prueba t-student de correlación un $T_c = 6,62$ con lo cual queda comprobada la hipótesis general.

Concordando con Loayza, Y. (2017) quien concluyó que existe relación moderada ($r=0,683$ y $p=0,000$) entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 5117 distrito de Ventanilla, 2017.

La hipótesis específica N° 01 sostiene que: La comunicación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019, en efecto se observa que según la prueba t-student de correlación se obtiene un $T_c=-5,09$ con lo cual queda demostrada esta hipótesis.

Concordando con Sánchez, J. (2018) quien determino que existe una relación directa y significativa de nivel moderado 0,021 (Pearson = 0,450) entre el nivel de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.

La hipótesis específica N° 02 sostiene que: La motivación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019, en efecto se observa que según la prueba t-student de correlación se obtiene un $T_c=3,63$ con lo cual queda demostrada esta hipótesis.

Concordando con Sánchez, J. (2018) quien demostró que existe una relación directa y significativa de nivel moderado 0,008 (Pearson = 0,507) entre el nivel de motivación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

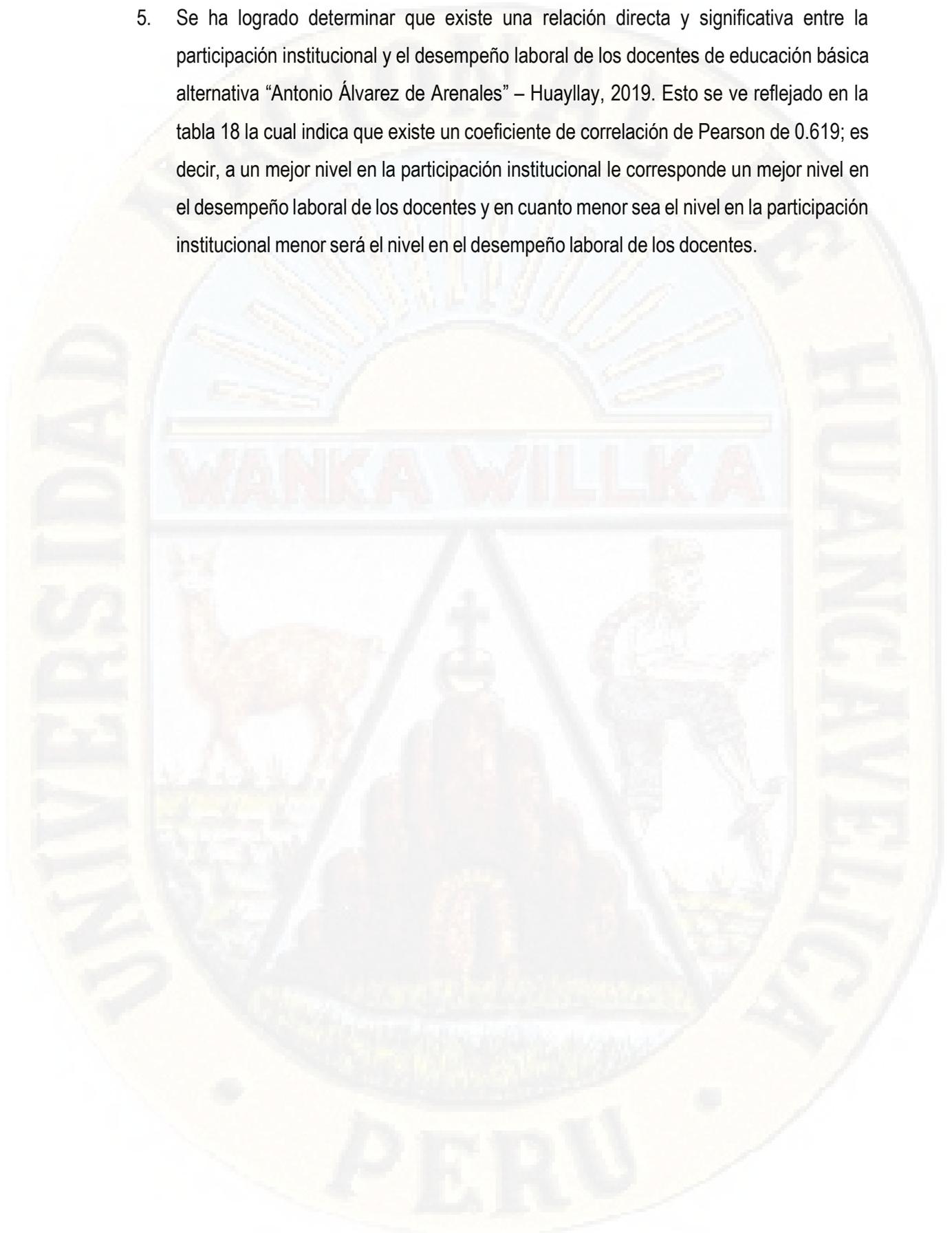
La hipótesis específica N° 03 sostiene que: La confianza institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019, en efecto se observa que según la prueba t-student de correlación se obtiene un $T_c=2,84$ con lo cual queda demostrada esta hipótesis.

La hipótesis específica N° 04 sostiene que La participación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019, en efecto se observa que según la prueba t-student de correlación se obtiene un $T_c=3,34$ con lo cual queda demostrada esta hipótesis.

CONCLUSIONES

1. Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Esto se ve reflejado en la tabla 18 la cual indica que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0.842; es decir, a un mejor nivel en el clima institucional le corresponde un mejor nivel en el desempeño laboral de los docentes y en cuanto menor sea el nivel en el clima institucional menor será el nivel en el desempeño laboral de los docentes.
2. Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Esto se ve reflejado en la tabla 18 la cual indica que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0.768; es decir, a un mejor nivel en la comunicación institucional le corresponde un mejor nivel en el desempeño laboral de los docentes y en cuanto menor sea el nivel en la comunicación institucional menor será el nivel en el desempeño laboral de los docentes
3. Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Esto se ve reflejado en la tabla 18 la cual indica que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0.650; es decir, a un mejor nivel en la motivación institucional le corresponde un mejor nivel en el desempeño laboral de los docentes y en cuanto menor sea el nivel en la motivación institucional menor será el nivel en el desempeño laboral de los docentes.
4. Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre la confianza institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Esto se ve reflejado en la tabla 18 la cual indica que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0.557; es decir, a un mejor nivel en la confianza institucional le corresponde un mejor nivel en el desempeño laboral de los docentes y en cuanto menor sea la confianza institucional menor será el nivel en el desempeño laboral de los docentes.

5. Se ha logrado determinar que existe una relación directa y significativa entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Esto se ve reflejado en la tabla 18 la cual indica que existe un coeficiente de correlación de Pearson de 0.619; es decir, a un mejor nivel en la participación institucional le corresponde un mejor nivel en el desempeño laboral de los docentes y en cuanto menor sea el nivel en la participación institucional menor será el nivel en el desempeño laboral de los docentes.



RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a la directiva de las instituciones educativas gestionar nuevas políticas educativas que desarrollen una cultura comunicativa entre los miembros de las instituciones, con el fin de garantizar un trato cordial y armónico manteniendo un clima institucional adecuado
- 2) A los directores, sub directores de los Instituciones de educaciones educativos demostrar una actitud proactiva que genere motivación y confianza entre sus docentes.
- 3) Al director(a) de la Ugel y DRE Preparación hacer auditorias en las instituciones que garanticen el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- 4) Los docentes deben participar en talleres donde se puedan capacitar sobre cómo establecer lazos, nexos con agentes de otras instituciones para que los logros estén al alcance de los interesados articulando a los fines comunes.
- 5) Se recomienda replicar esta investigación en todas las instituciones educativas de nivel secundario en un nivel correlacional y también con un nivel pre – experimental utilizando grupos experimentales y de control a fin de comparar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral docente en diferentes contextos a fin de garantizar el apoyo de la dirección hacia los docentes para mejorar los procesos educativos que se realizan en los centros educativos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arnoletto, E. (2009). *Cultura, clima organizacional y comportamiento humano en las organizaciones*. Dirección de capacitación de cuadros y estudios de dirección (DCCED-Cuba).
- Beltrán, M., Díaz, F & Arceo, B. (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad perspectivas desde la investigación y la intervención profesional* (1a Ed). México: Universidad Nacional autónoma de México.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales* (3da ed.). México: Pearson Educación
- Bustos, P; Miranda, M & Peralta, R. (2002). *Clima Organizacional*. Consultado <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Carnicero, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. (5.a ed.). Madrid: Praxis.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cataño, C & Wanger, E. (2002). *¿Es posible imaginar una escuela para todos?*. En G. Frigerio...[et al.]. *Educación ciudadanía y Participación Transformar las prácticas El enfoque de resiliencia* (pp. 17-29). Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thomson Editores, S.A.
- Cohen, J. (2003). *La inteligencia emocional en el aula: proyectos, estrategias e ideas*. (1.a ed.) Argentina: Troquel S.A.
- Cooper, R & Sawaf, A. (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma.
- Creemers, B & Reezigt, G. (2003). *El rol del clima en la escuela y en el aula en el ambiente de aprendizaje en escuelas primarias*. En Freiberg, Jerome (Ed) *Clima de las escuelas. Midiendo, mejorando y sosteniendo ambientes de aprendizaje saludables*. London: Routledge Falmer Press.
- Cueto, C. (2014). *Análisis de la responsabilidad social corporativa de las grandes ciudades en España* (1.a ed.). Alicante: Área de innovación y desarrollo, S.L. Recuperada de [https:// books.google.com.pe?isbn= 8494290185](https://books.google.com.pe?isbn=8494290185)
- Eslava, E. (2009). *Gerencia y negocios en hispanoamérica*. Recuperado de

- http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_laboral
- Extremera, N & Fernández, P. (2015). *Inteligencia emocional y educación*. Madrid: Grupo 5.
- Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*, REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 2, núm. 2, julio-diciembre, 2004, pp. 43-68.
- Fernández, J. (2008). Valoración de la calidad docente: El profesorado. Un modelo de evaluación circular. (1.a ed.). Madrid: Complutense s.a.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria. Perú.
- García, S. M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- Gipson, J. Ivancevich, J & Donelly, J (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.)*. Santiago de Chile McGraw-Hill Interamerican.
- Guillén, C & Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación (Quinta ed.)*. Ciudad de México D.F, México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.)*. Ciudad de México, México: McGraw Hill.
- Huamán, T & Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate - Lima 2014*, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Huerta, A. (2001). *El saber hacer en la profesión docente, formación profesional en la práctica docente*. México. Editorial Trillas.
- Loayza, Y. (2017). *El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla*, (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorrillos*. (tesis de maestría). Universidad de Piura. Perú.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la*

motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia.

Jiménez, D & Mosquera, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas.* (tesis de pregrado). Universidad del Pacífico. Ecuador.

Maroto, J. (1992). *La experiencia participativa de los estudiantes en el ámbito escolar.* Madrid: Ministerio de educación y cultura.

MED. (2012). *Marco de buen desempeño docente.* Perú.

Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014.* (tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.

Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas.* (tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. México.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño docente.* Lima. Perú.

Monjas, I. (1999). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar.* Madrid.CEPE.

Monroy, M. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla – Callao.* (Tesis de maestría).

Recuperada de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1220> Montenegro, I.

(2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos* (2.a ed.). Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.

Narea, N & Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015.* (tesis de pregrado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Ecuador.

Nieves, C. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014.* (tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener. Perú.

Oseña, D. (2008). *Metodología de la investigación.* Perú: Pirámide.

O'Sullivan, J. (1996). *La comunicación humana: grandes temas contemporáneos de la comunicación* (3.a ed.). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño*

laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.

Perlines, F. (1996). *Análisis socio - laboral de la provincia de Toledo.* Salamanca: Univ de Castilla La Mancha. Recuperada de <https://books.google.com.pe?isbn=8487100414>

Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación.* Caracas, Venezuela: Panapo.

Rebeil, M & Sandoval, C. (1998). *El poder de la comunicación en las organizaciones.* México: Plaza y Valdes.

Robbins, S & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional.* (13.a ed.). México: Pearson educación.

Sánchez, J. (2018). *Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa "Antenor Orrego" del distrito de Bellavista 2016.* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.

Tamayo, M. (1999). *El proceso de la investigación científica.* Editorial Limusa Noriega, México, 231pp

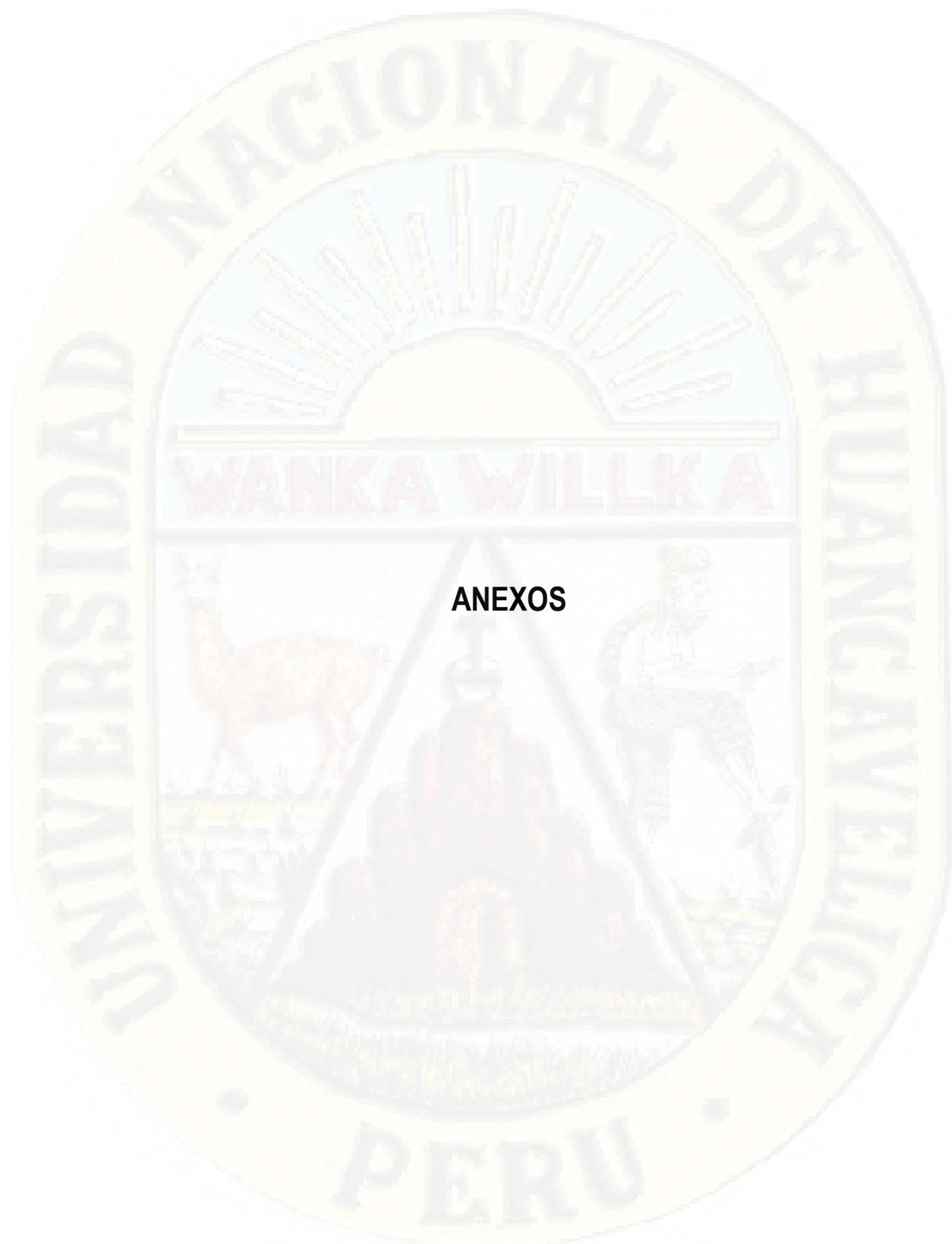
Trujillo, N. (2007). *La evaluación de la calidad del desempeño investigativo de los docentes de las universidades pedagógicas.* (tesis doctoral). Instituto Superior pedagógico "Félix Varela y Morales"-Villa Clara). Recuperada de <bdigital.reduniv.edu.cu/fetch.php?data=87&type=pdf&id=87&db=2>

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes.* Lima, Perú: Tarea.

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional.* Editorial Narcea. España.

Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional.* (2.a ed.). Madrid: Narcea s.a.

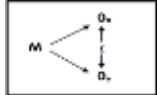
Zulueta, J. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa "José María Monzón Hernández" - distrito de Chalamarca - Chota, 2014.* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.



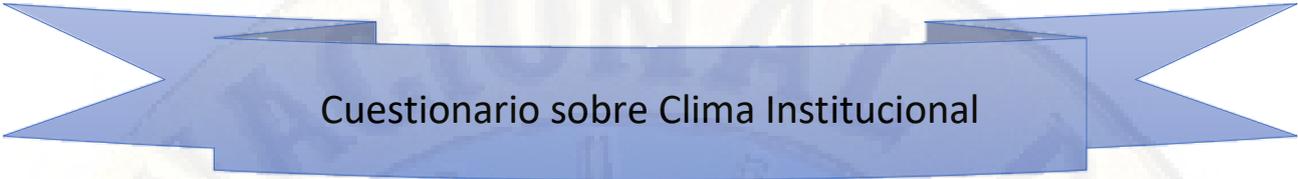
ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima Institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Alvarez de Arenales” - Huayllay

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la comunicación institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019? ¿Qué relación existe entre la motivación institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019? ¿Qué relación existe entre la confianza institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019? ¿Qué relación existe entre la participación institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019? 	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la comunicación institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Determinar la relación que existe entre la motivación institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Determinar la relación que existe entre la confianza institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. Determinar la relación que existe entre la participación institucional y el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. 	<p>Hipótesis general El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> La comunicación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. La motivación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. La confianza institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. La participación institucional se relaciona directamente con el desempeño Laboral de los docentes de educación básica alternativa “Antonio Álvarez de Arenales” – Huayllay, 2019. 	<p>Variable X: Clima institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Comunicación.</p> <p>D2: Motivación</p> <p>D3: Confianza</p> <p>D4: Participación</p> <hr/> <p>Variable Y: Desempeño laboral docente:</p> <p>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Ámbito de estudio: CEBA Antonio Álvarez de Arenales” - Huayllay</p> <p>Tipo: Investigación de tipo básica.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Método: Fue el descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental de naturaleza correlacional.</p>  <p>Población: La población quedó conformada por 20 sujetos, entre directivos, docentes, administrativos del CEBA Antonio Álvarez de Arenales de Huayllay.</p> <p>Muestra: La muestra quedó conformada por el mismo tamaño de la población.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p> <p>Procesamiento de datos: Microsoft Excel.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Clasificación, codificación, tabulación estadística e interpretación, y se utilizará t-student de correlación.</p>

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Cuestionario sobre Clima Institucional

Estimada (o): a continuación se le presenta una serie de ÍTEMS referentes a clima institucional los mismos que deberá responder con **sinceridad**, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código. Asegúrate de marcar todos los ítems.

Aspectos del cuestionario:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: COMUNICACIÓN						
1	Concuera Ud. En la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la institución educativa.					
2	Hay emisión de ideas coherentes en la institución educativa.					
3	Es oportuna la rapidez del traslado de la información					
4	Existe un buen nivel de aceptación del contenido mental expresado por los docentes					
5	En la institución educativa donde labora se oculta información					
Dimensión 2: MOTIVACIÓN						
6	Está de acuerdo con las medidas de revalorización del docente en la institución educativa					
7	Los incentivos en merito a sus competencias profesionales son suficientes					
8	Las condiciones de trabajo son motivantes.					
9	El profesorado se siente motivado en la institución educativa					
10	El personal docente se siente satisfecho con la valoración que se le da a su prestigio profesional					

Dimensión 3: CONFIANZA					
11	Recibe Ud. Un trato justo y equitativo sin ningún tipo de diferencias de parte de su autoridad .				
12	Percibe Ud. un clima de credibilidad de parte de sus colegas y autoridades.				
13	Reconozco y aprecio las cualidades de mis compañeras.				
14	Me gusta enfrentar y actuar con rapidez en la solución de conflictos.				
15	Mantiene una autoestima adecuada durante su trabajo en la Institución Educativa.				
Dimensión 4: PARTICIPACIÓN					
16	Se Promueven actividades democráticas en los planes de desarrollo de la institución educativa.				
17	Existe cohesión y acuerdos para las tareas académicas.				
18	Participo constantemente en las reuniones y diversas comisiones para el logro de las metas de la institución educativa.				
19	Existe un buen nivel de coordinación entre docentes				
20	Existe un buen nivel de trabajo equipo en la institución educativa				

Cuestionario de Desempeño Laboral Docente

INSTRUCCIONES: Estimado (a) a continuación se le presenta una serie de ÍTEMS referentes al desempeño laboral docente, que Ud. ejerce dentro de la Institución Educativa, los mismos que deberá responder con sinceridad, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Aspectos del cuestionario:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTE						
01	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas de su área curricular					
02	En la institución educativa los docentes demuestran conocimientos actualizados de las teorías y prácticas pedagógicas y de su didáctica					
03	Existe un buen nivel en la elaboración de la programación curricular, articulando los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados					
04	Se diseñan procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad y compromiso en los estudiante					
Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.						
05	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos y mecanismos pacíficos					
06	Existe un buen nivel de organización en el aula de forma segura y adecuada para el trabajo pedagógico, atendiendo a la diversidad					
07	En la institución se propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos para solucionar problemas reales.					

08	En la institución se utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles al propósito de la sesión de aprendizaje					
09	Los docentes manejan estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales					
10	Se utilizan diversos métodos y técnicas para evaluar en forma diferenciada según el estilo de aprendizaje de los estudiantes					
11	Existe un buen nivel en la sistematización de los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
12	La evaluación de los aprendizajes se realiza en función de criterios establecidos, superando prácticas de abuso de poder					
Dimensión 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
13	Los docentes interactúan con sus pares, para intercambiar experiencias y construir un clima democrático					
14	El personal docente desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad educativa					
15	El desempeño laboral docente fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias					
16	Los docentes integran críticamente en su enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
Dimensión 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
17	El personal docente participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, acorde a las necesidades de la escuela					
18	Existe un buen nivel de participación docente en la generación de políticas educativas, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas					
19	El personal docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos					
20	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

ANEXO N° 03: DATA DE RESULTADOS

Clima Institucional																										
D1: Comunicación							D2 Motivación						D3: Confianza						D4: PARTICIPACIÓN						Total	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	D1	p6	p7	p8	p9	p10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	p16	p17	p18	p19	p20	D4		
e1	1	2	4	2	1	10	4	1	1	2	3	11	1	2	4	2	1	10	4	1	3	2	3	13	44	
e2	4	1	3	2	3	13	1	2	1	1	1	6	1	3	3	2	1	10	1	3	1	3	4	12	41	
e3	1	2	4	4	3	14	4	1	1	2	3	11	4	1	3	2	3	13	4	1	3	2	3	13	51	
e4	3	1	3	2	2	11	1	2	1	3	1	8	1	2	1	4	1	9	1	2	1	4	1	9	37	
e5	4	1	3	2	3	13	1	3	1	2	3	10	3	4	3	2	1	13	3	1	3	2	1	10	46	
e6	1	3	1	3	4	12	4	1	1	2	3	11	4	1	1	2	3	11	4	1	3	2	3	13	47	
e7	3	1	2	2	1	9	3	2	1	4	1	11	1	3	1	3	4	12	1	2	1	4	1	9	41	
e8	2	3	4	5	4	18	1	2	2	1	2	8	2	3	4	5	4	18	3	1	3	2	1	10	54	
e9	1	2	1	1	2	7	4	1	1	2	3	11	1	2	3	2	1	9	4	1	3	2	3	13	40	
e10	4	1	1	2	3	11	4	1	3	2	3	13	2	3	4	2	1	12	1	3	1	3	4	12	48	
e11	1	2	1	1	3	8	1	3	4	2	4	14	1	2	3	2	1	9	4	1	3	2	3	13	44	
e12	1	2	1	3	2	9	2	1	3	2	1	9	2	3	4	2	1	12	1	3	1	3	4	12	42	
e13	4	1	1	2	3	11	4	2	3	2	3	14	1	2	3	2	1	9	4	1	3	2	3	13	47	
e14	1	2	1	3	2	9	2	3	1	2	1	9	1	3	4	2	1	11	1	2	1	4	1	9	38	
e15	1	2	2	1	1	7	1	1	2	1	1	6	4	1	3	2	3	13	3	1	3	2	1	10	36	
e16	4	1	1	2	3	11	4	1	1	2	3	11	1	2	1	4	1	9	4	1	3	2	3	13	44	
e17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	1	3	2	1	10	1	2	1	4	1	9	29	
e18	4	3	1	5	4	17	4	3	4	5	4	20	4	3	4	2	3	16	4	4	3	2	3	16	69	
e19	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	8	1	3	1	3	4	12	1	3	1	3	4	12	37	
e20	4	4	5	2	3	18	4	4	1	2	3	14	2	3	4	5	4	18	3	3	2	5	4	17	67	

Desempeño Laboral Docente																													
Nº	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes						D1	D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						D2	D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						D3	D3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						D4	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	p6		p7	p8	p9	p10	p11	p12		p13	p14	p15	p16	p17	p18		p19	p20	d4					
e1	1	2	4	2	1	10	4	1	1	2	3	11	1	2	4	2	1	10	4	1	3	2	3	13	44				
e2	4	1	3	2	3	13	1	2	1	1	1	6	1	3	3	2	1	10	1	3	1	3	4	12	41				
e3	1	2	1	4	1	9	4	1	1	2	3	11	4	1	3	2	3	13	4	1	3	2	3	13	46				
e4	3	1	3	2	1	10	1	2	1	3	1	8	1	2	1	4	3	11	1	2	1	4	1	9	38				
e5	4	1	3	2	3	13	1	3	1	2	3	10	3	4	3	2	3	15	3	1	3	2	1	10	48				
e6	1	3	1	3	4	12	4	4	5	2	4	19	4	5	4	2	3	18	4	1	3	2	3	13	62				
e7	3	1	2	2	1	9	3	2	1	4	1	11	1	3	3	3	4	14	1	2	1	4	1	9	43				
e8	2	3	4	5	4	18	1	2	2	1	2	8	2	3	4	5	4	18	3	1	3	2	1	10	54				
e9	1	2	1	1	2	7	4	1	1	2	3	11	1	2	3	2	1	9	4	1	3	2	3	13	40				
e10	4	1	1	2	3	11	4	1	3	2	3	13	2	3	4	2	4	15	1	3	4	3	4	15	54				
e11	1	2	1	1	3	8	1	3	4	2	4	14	1	2	3	2	4	12	4	1	3	2	3	13	47				
e12	1	2	1	3	2	9	2	1	3	2	1	9	2	3	4	2	1	12	1	3	1	3	4	12	42				
e13	4	1	1	2	3	11	4	2	3	2	3	14	1	2	3	3	4	13	4	1	3	2	3	13	51				
e14	1	2	1	3	2	9	2	3	1	2	1	9	1	3	4	2	1	11	1	2	3	4	4	14	43				
e15	1	2	2	1	1	7	1	4	2	3	5	15	4	1	3	2	3	13	3	1	3	2	1	10	45				
e16	4	1	1	2	3	11	4	1	1	2	3	11	1	2	1	4	5	13	4	1	3	2	3	13	46				
e17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	1	1	2	1	8	1	2	1	4	1	9	27				
e18	4	3	4	5	4	20	4	3	3	5	4	19	4	1	1	2	3	11	1	2	1	2	2	8	58				
e19	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	3	8	1	3	1	3	4	12	1	3	1	1	1	7	32				
e20	4	4	5	2	3	18	4	4	1	2	3	14	2	3	4	5	4	18	3	3	2	5	4	17	67				



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL**

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. **Título de la Investigación:** CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES" - HUAYLLAY.
- 1.2. **Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación:** Cuestionario sobre clima institucional y desempeño laboral docente
- 1.3. **Autores:** Bach. MATEO SOTO, Prudencio y Bach. NAVARRO SOLANO, Álvaro

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy Deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				✓	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					✓
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																					✓
8. Coherencia	Entre los índices, indicaciones																					✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					✓
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					✓

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Jesús Miguel Ramos Cruz	DNI N°	2151707
Dirección domiciliar:	Av. Aviniúna 1228 - La Tinguaña	Teléfono/Celular:	956-595-472
Título Profesional	Licenciado en Educación		
Grado Académico:	Doctor en Educación		
Mención:			



D. JESÚS MIGUEL RAMOS CRUZ
DIRECTOR GENERAL (M)
PISCO

Lugar y fecha:

ANEXO N° 05: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO
CEBA "ANTONIO ALVAREZ DE ARENALES" HUAYLLAY



LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA (E) DE CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES" DE HUAYLLAY, EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que, el Bach. Prudencio MATEO SOTO identificado con DNI N° 04220942 y el Bach. Álvaro NAVARRO SOLANO con DNI N° 40387760, han aplicado el cuestionario de PRE POST TEST de proyecto titulado CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES" - HUAYLLAY. Dicha encuesta se realizó con todos los docentes del ciclo Inicial, Intermedio y Avanzado de nuestra institución en horas de la tarde.

Así mismo ha presentado y ejecutado el plan titulado CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA "ANTONIO ÁLVAREZ DE ARENALES" - HUAYLLAY, que trabajó con los mismos docente.

Se expide la presente a solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

Huayllay, 09 de diciembre del 2019.



DIRECTORA
C.M. 401389505

ANEXO N° 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







WANKA WILKA



PERU