

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CEBA
LUIS FABIO XAMMAR JURADO – 2018**

PRESENTADO POR:

Carmen Leonor Camacho Sánchez

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

ASESOR:

M(º) MÁXIMO ROMERO ORTIZ

HUACHO - 2022

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CEBA
LUIS FABIO XAMMAR JURADO – 2018**

Carmen Leonor Camacho Sánchez

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(º) MÁXIMO ROMERO ORTIZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mi familia por su apoyo
Permanente y acompañarme en el logro de mis
aspiraciones, especialmente a mis amados hijos.

Carmen Leonor Camacho Sánchez

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme día a día.

A maestros por apoyarme en mi crecimiento.

A mi asesor por el acompañamiento permanente.

A mi familia, a mis amados hijos y nietas.

A mis queridos colegas que me ayudaron a crecer
y son motivo de este estudio.

Carmen Leonor Camacho Sánchez

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.2.1. Clima Institucional	9
2.2.2. Desempeño Docente	28
2.3 Bases filosóficas	35
2.4 Definición de términos básicos	36
2.5 Hipótesis de investigación	38
2.5.1 Hipótesis general	38
2.5.2 Hipótesis específicas	38
2.6 Operacionalización de las variables	38

CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA	41
3.1 Diseño metodológico	41
3.2 Población y muestra	42
3.2.1 Población	42
3.2.2 Muestra	43
3.3 Técnicas de recolección de datos	43
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	43
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS	46
4.1 Análisis de resultados	46
4.1.1 Variable Clima Institucional	46
4.1.2 Variable Desempeño Docente	51
4.1.3 Prueba de Normalidad de Shapiro - Wilk	56
4.2 Contrastación de hipótesis	56
CAPÍTULO V	67
DISCUSIÓN	67
5.1 Discusión de resultados	67
CAPÍTULO VI	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
6.1 Conclusiones	70
6.2 Recomendaciones	70
REFERENCIAS	72
7.1 Fuentes documentales	72
7.2 Fuentes bibliográficas	73
7.3 Fuentes hemerográficas	75
7.4 Fuentes electrónicas	76
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable Clima Institucional</i>	39
Tabla 2	<i>Operacionalización de Variable Desempeño Docente</i>	40
Tabla 3	Clima institucional.....	46
Tabla 4	Identificación.....	47
Tabla 5	Comunicación.....	48
Tabla 6	Manejo de Conflictos	49
Tabla 7	Optimización de capacidades	50
Tabla 8	Desempeño Docente	51
Tabla 9	Preparación Profesional.....	52
Tabla 10	Actuación Docente	53
Tabla 11	Dialogo Educativo	54
Tabla 12	Satisfacción en el Trabajo	55
Tabla 13	Resultados de la prueba de bondad de ajuste Shapiro - Wilk.....	56
Tabla 14	Relación entre el clima institucional y el desempeño docente	57
Tabla 15	Relación entre la identificación y el desempeño docente.....	59
Tabla 16	Relación entre la comunicación y el desempeño docente	61
Tabla 17	Relación entre el manejo de conflictos y el desempeño docente	63
Tabla 18	Relación entre la optimización de capacidades y el desempeño docente.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima Institucional	46
Figura 2 Identificación.....	47
Figura 3 <i>Comunicación</i>	48
Figura 4 <i>Manejo de conflictos</i>	49
Figura 5 <i>Optimización de capacidades</i>	50
Figura 6 <i>Desempeño Docente</i>	51
Figura 7 <i>Preparación Profesional</i>	52
Figura 8 <i>Actuación Docente</i>	53
Figura 9 <i>Dialogo Educativo</i>	54
Figura 10 <i>Satisfacción en el trabajo</i>	55
Figura 11 El clima institucional y el desempeño docente	58
Figura 12 La identificación y el desempeño docente	60
Figura 13 La comunicación y el desempeño docente.....	62
Figura 14 El manejo de conflictos y el desempeño docente.....	64
Figura 15 La optimización de capacidades y el desempeño docente	66

RESUMEN

El propósito de la investigación fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa. En toda organización el clima debe fluir armoniosamente lo que traería consecuencias positivas como el de mejorar el desempeño de los docentes. Esta situación se manifestó al formular el problema ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?

Con la formulación del objetivo de investigación se buscaba determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. La hipótesis general propuesta que existe una relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

La metodología que se utilizó estuvo direccionada a una investigación descriptiva correlacional, el instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta sobre clima institucional y desempeño docente. La información fue procesada, siendo los resultados propuestos a continuación:

Primero: Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.763 siendo una magnitud buena.

Segundo: Existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.826 siendo una magnitud muy buena.

Tercero: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.874 siendo una magnitud muy buena.

Cuarto: Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., con una correlación de un valor de 0,509 siendo una magnitud moderada.

Quinto: Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, con una correlación de un valor de 0,517 siendo una magnitud moderada.

Palabras clave: Clima institucional, organización, desempeño docente, satisfacción.

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the relationship between the institutional climate and the teaching performance in an Educational Institution. In any organization, the climate must flow harmoniously, which would have positive consequences such as improving the performance of teachers. This situation was manifested when formulating the problem. What relationship exists between the institutional climate and the teaching performance in the CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?

With the formulation of the research objective was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in the CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. The proposed general hypothesis that there is a direct and significant relationship between the institutional climate and performance teacher at CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

The methodology used was directed to a descriptive correlational investigation, the instrument used was the survey questionnaire on institutional climate and teaching performance. The information was processed, with the results proposed below:

First: There is a direct and significant relationship between the institutional climate and the teaching performance in the CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.763 being a good magnitude.

Second: There is a direct and significant relationship between the identification and the teaching performance in the CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.826 being a very good magnitude.

Third: There is a direct and significant relationship between communication and teaching performance in the CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, due to the Spearman correlation that returns a value of 0.874 being a very good magnitude.

Fourth: There is a direct and significant relationship between conflict management and teaching performance in the CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, with a correlation of a value of 0.509 being a moderate magnitude.

Fifth: There is a direct and significant relationship between the optimization of skills and teaching performance in the CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, with a correlation of a value of 0.517 being a moderate magnitude.

Keywords: Institutional climate, organization, teaching performance, satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en la búsqueda de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado. La relación debe servir para mejorar las condiciones de organización en la Institución Educativa.

El clima institucional se relaciona con las condiciones armoniosas que se manifiestan en una organización con el objetivo de hacerla competente; también el desempeño docente se relaciona con las actividades profesionales que desarrollan los docentes en una organización educativa.

La investigación se estructura en seis capítulos, según lo estipula la Escuela de Posgrado de la Universidad.

Capítulo I, se refiere al planteamiento del problema que relacionan a las variables de investigación.

Capítulo II, conformado por el marco teórico que relacionan a las variables de investigación.

Capítulo III, se utilizó metodología de investigación en el proceso de fundamentación y en la parte estadística.

Capítulo IV, se expone todo lo referido a los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección, tabulación e información, con sus respectivos cuadros y gráficos.

Capítulo V, se muestra la discusión de resultados, que se contrastan con otras investigaciones.

Capítulo VI, se muestra las conclusiones y las recomendaciones a las que se llegó con la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según (Palomino, 2002) “desde los comienzos de la vida en la tierra, la educación ha sido un tema fundamental para el desarrollo del conocimiento y de las habilidades que caracterizan a los seres humanos, siendo la docencia una de las profesiones más destacadas durante las épocas antiguas” (p.78).

Reconocido es el hecho de que los docentes tienen un rol preponderante en lo que a crecimiento y desarrollo de país se refiere, por lo que se ha hecho necesario implementar un sistema que permita mejorar su calidad, sus conocimientos y recoger sus experiencias con el objetivo de que las enseñanzas que transmiten a sus estudiantes sean de un nivel superior acordes a los niveles y a las exigencias que presenta la sociedad actual.

Notorios son los esfuerzos que se están haciendo en gran parte de los países del mundo para mejorar los sistemas educacionales existentes; creando políticas que fomenten e incentiven el mejoramiento de los docentes con la idea de influir en las motivaciones con que éstos transmitan sus conocimientos y fomenten el proceso de aprendizaje de sus estudiantes.

Es así como nace el marco para la buena enseñanza que intenta consensuar lo que los docentes deben saber y las habilidades y competencias que deben poseer en el rol de forjador de las futuras generaciones de nuestro país.

Por otra parte; en toda organización son de gran importancia la cultura y el clima institucionales, en virtud de que son factores que favorecen u obstaculizan el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de la misión.

La cultura y el clima Institucionales están influidos por la normatividad, organización y comunicación institucional, y se manifiestan, entre otras cuestiones, por la satisfacción,

cumplimiento de responsabilidades y sentido de pertenencia a la institución de los miembros de la comunidad.

Si existe un conflicto, es que existe una parte que no se encuentra de acuerdo con la forma en que se están llevando a cabo las cosas, lo que implica que no se ha podido lograr un consenso ni menos una unanimidad respecto de un tema.

Según (Fernández, 1994) “El ser humano en tanto es un ser social, vive inmerso en una trama de relaciones que se constituye en una dimensión constitutiva en cada uno de sus comportamientos. Es posible considerar entonces que cualquier hecho humano puede ser visto como resultante de un conjunto de determinantes. Los que provienen de los individuos según su particular versión y diferenciación de lo social; los que provienen de la realidad material en su doble carácter de condiciones y conjunto de herramientas, y los que derivan de los modelos, pautas y significados que operan sobre individuos y realidad material marcando los márgenes y posibilidades de relación” (p. 21 – 37).

El Centro de Educación Básica Alternativa CEBA Luis Fabio Xammar Jurado, del distrito de Santa María, que tiene por objetivo atender la educación a las personas jóvenes adultas, no está exenta de esta problemática, al observar en la institución las relaciones humanas y laborales del personal, se advierte un ambiente antagónico y de apatía. Estas condiciones probablemente pueden determinar algunas situaciones en el clima institucional y se reflejan en el desempeño de los docentes

Al realizar las indagaciones previas, mediante un diálogo personal e informal; la mayor parte de los enfrentamientos tienen su origen en asuntos de carácter económico, de celo profesional o la falta de liderazgo de los directivos que siempre se inclina con un grupo que él considera sus amigos, es allí donde se generan dos grupos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?

¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?

¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?

¿Qué relación existe entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Establecer la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Establecer la relación que existe entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación estuvo referida al clima institucional y su relación con el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado.

La investigación se justificó por que los contenidos temáticos son relevantes para los actores que interactúan en la institución educativa, que relacionan a las variables que conforman la investigación: clima institucional y el desempeño docente.

En el aspecto pedagógico, el propósito de la investigación, busca precisar la relación entre las variables clima institucional y el desempeño docente. Se sustenta en las condiciones principales que cumple el CEBA para atender la educación de las personas jóvenes y adultas que necesitan educarse.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial: La investigación se llevó a cabo en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado, ubicado en el distrito de Santa María, provincia de Huaura, departamento de Lima. Ámbito jurisdiccional de la Dirección Regional de Lima Provincias, UGEL 09 Huaura.

Delimitación poblacional: El grupo social objeto de la investigación fueron los docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado, sin hacer diferenciación de ningún tipo.

Delimitación Temporal: La investigación se centró en el año 2018; pero, para efectos del estudio, se partió de un análisis situacional entre los años anteriores.

Delimitación temática: Se realizó un análisis del clima institucional y el desempeño docente que permitió describir y correlacionar las variables y sus dimensiones.

1.6 Viabilidad del estudio

La viabilidad de la investigación se basa en el hecho que existieron las condiciones sociales, políticas, económicas, de apoyo de la institución educativa, y de tiempo para poder realizarla sin ningún inconveniente. Por lo tanto:

Respecto a la viabilidad económica: se contó con los recursos necesarios para llevar adelante la investigación.

Respecto a la viabilidad geográfica y climática: no hubieron inconvenientes geográficos y climáticos que perturbaron la investigación.

Respecto a la viabilidad del apoyo de la institución educativa: no se tuvieron inconvenientes para el acercamiento directo y oportuno a la institución educativa con fines de la investigación.

Respecto a la viabilidad temporal: el factor tiempo fue manejado de acuerdo a las necesidades propias de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

A nivel internacional como antecedentes de la presente investigación se tiene los siguientes:

Para (Ochoa, 2010), presenta la tesis doctoral “El desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela”; concluye “La Hipótesis afirma que existe una relación positiva entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela. La investigación es de carácter cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, método descriptivo y de diseño descriptivo - correlacional. La muestra fue tomada probabilísticamente con un nivel de significancia del 5%. Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva (media, desviación estándar) e inferencial y para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba “r” de Pearson y la “t” de Student, el que nos permitió deducir que existe una correlación significativa muy fuerte ($r=0.851$), con lo que concluimos que existe una relación directa y positiva fuerte entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela” (p. 12).

Para (Corrales, 2010), en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes”; en sus conclusiones afirma “Esta investigación es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño docente de las escuelas de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Facultad de Medicina de la Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos

y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Se aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones” (p. 8).

Para (Caligiore, 2009), en su tesis de maestría “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes”; en la Universidad de Mérida – Venezuela; concluye “La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. La población fue de 311 docentes activos y la muestra de 86 individuos, obtenida por muestreo estratificado simple. Su principal conclusión a la que arribó fue que no hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque si con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones” (p. 9).

De la mencionada tesis se puede apreciar que el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes se relacionan de manera directa y significativa, el cual es muy favorable y sirve como punto de partida para la presente investigación.

Para (Rueda, 2009), en su investigación “La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias”, llegó a las conclusiones “De reconocer la naturaleza plural de la enseñanza, que se expresa en la forma como los docentes integran su personalidad con los distintos saberes procedentes de la formación profesional, las disciplinas, los contenidos curriculares y las experiencias (Tardif, 2004). Menciona asimismo que es innegable el contexto mundial en el que se discute y se está poniendo a prueba este enfoque por competencias. Siendo propicio para mejorar las prácticas evaluativas y, con ello, contribuir a un sistema educativo más pertinente, equitativo y significativo para todos, en especial para sus maestros y los estudiantes que se preparan para vivir en una sociedad que ofrece un futuro incierto” (p. 11).

Para (Caballero, 2010), en sus tesis “Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior”; en la Universidad Autónoma de Nuevo León, el autor concluye “Las óptimas condiciones físicas

del centro de trabajo son un incentivo para estimular la productividad en los empleados, siendo este un factor motivarte para un buen desempeño laboral. De igual manera concluye que; la ascendencia de puestos en el escalafón es un incentivo para estimular la productividad de los empleados, por lo cual el docente lo considera irrelevante como motivante para su buen desempeño laboral, y finalmente concluye que; el deseo de ser reconocido como persona importante o valiosa es un incentivo para elevar la productividad de los empleados” (p. 8).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Para (Aedo, 2009), en su tesis de maestría titulada “El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ciudadela Pachacutec de Ventanilla“; para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegó a las conclusiones “primero con respecto a las interrogantes, se puede afirmar que existe una correlación positiva media moderada entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, pero no moderada en el desempeño de los docentes y según los resultados, se ha establecido que el estilo de liderazgo que predomina en los directores de la ciudadela Pachacutec es el Laissez Faire y el autoritario” (p. 5).

Para (Mamani, 2009), en su tesis de maestría Titulada “El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico Vigil”, concluye “se caracteriza por ser negativo debido a los conflictos entre docentes, administrativos y los directivos de la institución. Esto se debe prioritariamente a los sistemas de control, falta de oportunidades para la autorrealización y compromiso organizacional. Por otro lado, se concluye en la investigación que la motivación de logro profesional de los alumnos es baja; no se sienten motivados por falta de esfuerzo, bajo interés y lo que llama la atención es la poca predisposición para estudiar. También los estudiantes perciben los conflictos interpersonales entre docentes, administrativos y directivos, lo que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas” (p. 7).

Para (Santiago, 2009), en su tesis titulada “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente”. Señala en su resumen “La investigación fue descriptivo correlacional, realizado con la finalidad de determinar el índice de relación que existe entre la inteligencia emocional del director y el desempeño de los docentes de secundaria de adultos en las instituciones educativas públicas del distrito de Bellavista el año 2009. La muestra estuvo conformada por 100 sujetos, seleccionados de forma probabilística. Los

resultados encontrados permiten demostrar la hipótesis estadística, determinándose una relación positiva considerable, con una r de Pearson de 0,82, y llegando a las siguientes conclusiones: “El 39% de los datos confirman la presencia de bajas manifestaciones de la inteligencia emocional del director, en los indicadores intrapersonal, interpersonal y capacidad emocional. Del mismo modo se confirmó el bajo nivel de desempeño docente en casi la mitad del profesorado de secundaria de adultos. Se confirmó además que el 45% de los docentes encuestados presenta un nivel de desempeño regular” (p. 10).

Con esta tesis, podemos discriminar el trabajo y sobre todo el liderazgo del director para crear un clima institucional satisfactorio para los docentes y la comunidad educativa, en este caso como nuestra tesis menciona solo a los docentes, observamos el comportamiento de ellos además de cuál es la relación que tiene el director con respecto a su desempeño docente específicamente en el aula.

Para (León, 2010), sustentó la tesis “El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Callao, en el año 2010” en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegó a las conclusiones “Que, entre estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente, existe una relación significativa considerable, según los docentes. Así queda demostrado en la interpretación de las tablas Nro.1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8. En consecuencia, el estilo de liderazgo del director influye en 70.09 en el nivel de desempeño docente, y el 29,91% es afectado por todos factores. Que, entre estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente, existe una relación significativa media, según los alumnos. Así queda demostrado en la interpretación de las tablas Nro. 9, 10, 11,12, 13, 14,15 y 16. En consecuencia, el estilo de liderazgo del director influye en 52.06% en el nivel de desempeño docente, y el 47.59% es afectado por otros factores. Que, entre estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente, existe una relación significativa muy fuerte, según los administrativos. Así queda demostrado en la interpretación de las tablas Nro. 17, 18, 19, 20, 21,22, 23, 24. En consecuencia, el estilo de liderazgo del director influye en 84, 80% en el nivel de desempeño docente, y el 47. 59% es afectado por otros factores” (p. 11).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima Institucional

En el ámbito intelectual; tratan indistintamente los conceptos: clima institucional, clima organizacional y clima laboral. Porque se percibe, que dentro de las definiciones subsisten las mismas propiedades y características que delimitan cada uno de los conceptos referidos; lo que induciría de algún modo a considerarlos como sinónimos conceptuales; pero que a la luz de un sencillo razonamiento no se podría considerarlos como tales. Lo cual nos urge necesariamente hacer un análisis morfo semántica.

Los conceptos: clima institucional, clima organizacional y clima laboral; por su estructura sintagmática se trata de conceptos formados por un sustantivo y un adjetivo.

La palabra o unidad lingüística, clima es un sustantivo con función nuclear y las palabras institucional, organizacional y laboral son adjetivos.

Pues bien, no podemos pensar en el presente caso que los adjetivos tengan sólo una ubicación aleatoria, dentro del ordenamiento sintáctico, relacionado al elemento nuclear sustantivo. Sino que se trata de adjetivos determinativos y especificativos por su función; que limitan y diferencian la identidad de un sustantivo. Puesto que el adjetivo determinativo, limita el significado del sustantivo, especificando la cualidad o rasgo para diferenciarlo de otro sustantivo.

Para (Fuentes, 1989), afirma “Los determinativos concretan la significación del nombre por medio de diversas situaciones como las de situación, posesión, cantidad, etc.” (p. 180). Agrega “el adjetivo especificativo va siempre detrás del nombre y distingue a este nombre de los demás nombres del grupo al que pertenece” (p. 182).

Estas precisiones de la gramática, autorizan a precisar, que los adjetivos en cuestión, por definición propia y por la función especificativa que cumplen en la estructura sintagmática no pueden ser considerados como sinónimos y por lo mismo no pueden poseer la misma definición.

No obstante, poseen elementos comunes e intrincados de un mismo fenómeno social. La definición de clima institucional tiene un componente estructural y dinámico, porque describe la institución como estructura. Mientras que la definición de clima organizacional, puede describir el procesamiento de una institución. Para efectos de comprensión, me permito una comparación: cuando se va a construir una casa, se procesa ordenando los

elementos o materiales que generan la casa, es decir la estructura. En tanto está en construcción o proceso todavía no se puede determinar cómo casa. De este entendimiento se infiere que el concepto de clima organizacional puede definirse en su condición de proceso. Respecto al concepto clima laboral su definición es de carácter restringido y funcional puesto que enfoca desde el aspecto de finalidad funcional de la institución.

Los diferentes términos relacionados al clima, no pueden ser tratadas como sinónimos o peor aún en forma indistinta y ambigua.

A este respecto no se debe soslayar, la ineludible importancia del trabajo serio y ponderado del análisis de la epistemología, que construye y valida bajo una rigurosa reflexión lógica; doctrinas, conocimientos e informaciones de carácter científico. Para lo cual en sus informes está obligado hacer uso adecuado de las palabras, tomando en cuenta: la función representativa del lenguaje, el sentido denotativo de la palabra y el significado base. Ya que tener en cuenta estos aspectos proporciona seriedad y relevancia a todo informe científico.

Como señala (Fuentes, 1989), al afirmar “La denotación es la significación objetiva y estable que para cualquier hablante de una lengua tiene cada una de las palabras. La connotación es el conjunto de valores subjetivos y, por tanto, secundarios que rodean a una palabra o a un uso de ellas dentro del sistema de valores de cada hablante” (p. 282).

Descripción del clima institucional

Respecto a clima institucional, por razones de criterio y elementos doctrinales definitorios, existen diversas formas de concebir y dimensionar; lo cual no obstaculiza, tampoco desvirtúa la legítima comprensión del tema; mas por el contrario lo enriquece y lo amplía dentro del dinamismo de las concepciones intelectuales.

El tratamiento temático sobre clima institucional, se inicia por la década de los treinta, bajo la concepción de clima psicológico, realizados por Kart Lewis y luego implicado por las características y tipologías del liderazgo de las investigaciones de (Lewin, R., & White, 1939), surgiendo los diferentes tipos de atmósfera social.

Por la década de los sesenta, los estudios sobre clima institucional se relacionan a los aspectos de eficacia de las instituciones, adaptándose a la exigencia de calidad de las demandas sociales. Este proceso entra en las instituciones educativas, considerado como un factor que afecta a la calidad de la educación, porque puede condicionar los diversos procesos educativos tanto en lo académico, personal y social.

Estas nuevas adaptaciones que se han venido procesando en el concepto de clima institucional, requiere de una mejor comprensión en su definición, lo que se hará a continuación, a través el planteamiento de los diversos autores.

Para (Hall, 1996), afirma “El clima institucional es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de el mismo” (p. 110).

Fundamenta la definición desde la percepción de los empleados de las propiedades del ambiente laboral.

Para (Alvarado, 2003), señala “El clima institucional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas de su medio laboral en el que se desarrolla el trabajo cotidiano” (p. 214).

Considera como esencial la percepción del Grado de satisfacción de las personas en su medio laboral.

Según (Ruiz, 2003), sostiene “Clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndome al espacio de trabajo, en primer lugar para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal, los aspectos básicos, nos conduce a poder tener un clima adecuado, lógicamente dependiendo del contexto, tiempo y espacio” (p. 69).

Entiende el clima institucional como el ambiente laboral y se limita a describir sin distinción, ni jerarquización de elementos o caracteres. Además, expresa una especie de opinión y no una definición por el uso inadecuado de los verbos.

Lo resaltante de estas definiciones es que consideran al menos como un presupuesto preconcebido, la institución como una estructura determinada, muy concordante con el planteamiento temático que se viene sosteniendo.

En este orden de análisis, también el concepto de clima laboral aporta diversos elementos a través de las siguientes definiciones:

Según (Peiro & Prieto, 1996), sostienen “El clima laboral es como una dimensión fundada a partir de la percepción de las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo a la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo

individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones” (p. 84).

Definición fundada en una dimensión de la percepción consensuada de las personas del ambiente de una organización, como una especie de colectivo subjetivo del sentir de los miembros. Lo que hace que la afirmación no tenga suficiente objetividad.

Según (Forehand & Von, 1965) “El clima laboral es como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización” (p. 55).

Entiende como clima laboral la característica peculiar de una organización.

Para (Tagiuri, 1968), afirma “Una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización” (p. 95).

Resalta como propiedad que define al clima laboral, las características o atributos del ambiente interno de la organización, expresión muy genérica que no describe la constitución del concepto.

Para (Weinert, 1987), “Clima laboral es la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto del trabajo” (p. 67).

Para (Rodríguez, 1986), afirma “El clima organizacional es la percepción que los miembros de una organización tienen de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional” (p. 64).

Considera la percepción de características propias y peculiares de una organización como sustento de la definición, haciendo notar que en dicha percepción se origina el clima organizacional.

Para (Moberg, 1990), señala “El clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como la perciben los miembros de ésta” (p. 16).

Sustenta esta definición a partir de la percepción del ambiente interno de la organización.

Para (Armstrong, 2001), sostiene “El clima es un constructo multifacético, posiblemente cada aproximación parcial aporte una porción de verdad acerca de su naturaleza” (p. 33).

A modo de síntesis y al sustento del aporte de los autores, el clima institucional vendría a ser la percepción interactiva y el proceso permanente de adaptación del hombre con todas sus particularidades psicosociales con los demás, desde la identidad funcional que le corresponde, dentro del marco peculiar de la naturaleza, objetivos y medios materiales de la organización para satisfacer sus necesidades personales y los requerimientos de la institución.

Según (Maritain, 1976), al respecto señala “El concepto (o idea) es lo que el espíritu produce o expresa en sí mismo y en lo cual capta o aprehende una cosa (...) Es el concepto en el sentido común de la palabra – “imagen” o similitud espiritual de la cosa entre nosotros – y que constituye un puro medio, aquello en lo cual alcanzamos la cosa u objeto” (p. 39).

Respecto a la definición, no se trata de forzar el significado a partir de un elemento segmentado o desarticulado de la realidad o de una opinión, por muy doctas que éstas sean; sino se debe contrastar con la misma realidad a través de un análisis que identifique los elementos constitutivos y verifique la relación funcional de las partes con el todo.

En el presente caso, el todo es el concepto y las partes los elementos constitutivos. La definición debe expresar con claridad la relación funcional de dichos elementos para ser verdadera y correcta.

Para (Lázaro, 2000), sostiene “La definición es un procedimiento u operación lógica que nos permite indicar y diferenciar los caracteres esenciales de un objeto o el significado de un concepto” (p. 38).

Tipos de clima

Para (CISE PUCP, 2007), identificó cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo.

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

son únicamente de los jefes. Autoritario benévolo. El director actúa condescendentemente con los profesores es paternal, la mayor parte de las decisiones son asumidas por el director y ocasionalmente hay delegaciones de poder que no llegan a influir en la dirección, se practica la recompensa y castigos como formas de motivación para los trabajadores, en este clima el director juega con las necesidades sociales de los empleados sin embargo la impresión que se tiene es de un ambiente estable y estructurado. Sistema consultivo. La dirección tiene confianza en los profesores, Las decisiones son tomadas por el director pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima el control es delegado a niveles intermedios. Es una atmósfera dinámica y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar. Sistema de participación del grupo. La toma de decisiones está extendido por toda la organización y existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección la comunicación se da en un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente. Los profesores están motivados a través de la participación e implicación de los procesos de definición de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y evaluación del rendimiento general, la relación de trabajo se basa en la amistad. (CISE PUCP, 2007, p. 45 - 46).

Niveles de clima institucional

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

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

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

Para (Rodríguez, 2004), afirma “El clima de una escuela resulta del tipo de programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracteriza la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos” (p. 41).

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

El Clima Institucional en la Institución Educativa.

Según (Salazar, 1980), “Una organización es una institución en la que un grupo de individuos con funciones particulares unen sus esfuerzos para lograr que dicha institución logre los objetivos necesarios para consolidar su misión y visión; la idea de una organización es que se logre una coordinación de los intercambios y transacciones entre los particulares individuos, independientes y autónomos para lograr construir y lograr objetivos comunes desde las particularidades de cada actor presente en una institución” (p. 49).

Por esta razón, se debe buscar siempre un equilibrio entre los objetivos institucionales y objetivos personales y profesionales de los individuos, dentro del marco de adaptación a la naturaleza de la organización y la resultante satisfacción tanto para el individuo y la institución.

Para el caso, es de particular importancia la aplicación de teorías gerenciales en las instituciones educativas; aunque otros no admiten bajo el argumento de que las instituciones educativas no son empresas de producción. Al margen de esto, considerar el aporte gerencial favorece para lograr un sentido de pertenencia de los individuos en la institución y ser conscientes de su misión y visión y comprometerse en el logro de sus objetivos.

La aplicación de estas teorías favorecería mucho a los actores de la educación, puesto que la mayoría no son conscientes de los objetivos institucionales y se ven a sí mismos y al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos particulares.

El propósito gerencial es lograr integrar a los individuos y a sus esfuerzos particulares en forma coordinada para comprometerse con los fines institucionales y lograr mayor productividad.

Los aportes de la psicología del trabajo consideran que un ambiente laboral positivo influye de manera óptima en la conducta, reacciones y sentimientos de los trabajadores hacia

su espacio profesional, señalando estos factores de influencia: la manera de percibir el ambiente profesional, el valor que atribuye a los resultados de su esfuerzo, el uso de diferentes estrategias que conducirán a diferentes resultados. Estos factores deben ser considerados para generar un buen clima institucional y también ser aplicados en las instituciones educativas para mejorar el desempeño de los trabajadores.

Según (Jiménez, 2004), afirma “Sugiere algunas posibles alternativas para crear una interrelación de la gerencia en las escuelas, más específicamente de la necesidad de traer el concepto del clima organizacional a los centros de educación como instrumento del gerente escolar para alcanzar el anhelado compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos de la organización escolar” (p. 18).

Si el clima institucional mediatiza el compromiso de los miembros con la institución, se le debe mejorar; para tal fin se debe por un lado optimizar el desarrollo organizacional mejorando los procesos de gestión de recursos humanos a través de comunicaciones más precisas y específicas y por el otro se debe optimizar el desarrollo personal y la formación profesional, explicitando el objetivo institucional para que desde sus propias funciones sean eficientes en el logro de sus objetivos comunes y por último establecer un sistema de gestión de personas donde se evalúe las carencias y necesidades con el que se cuenta.

Todo esto contribuirá a generar un clima de trabajo agradable y productivo que comprometa al trabajador con las intenciones de la organización. Y a un profesional docente dotará de objetivos claros acerca de su función en la institución educativa, haciéndolo más comprometido, eficiente y productivo.

Aplicando en la institución educativa los elementos de la definición de clima institucional, como el conjunto de factores que influyen en la forma cómo se percibe y se siente en relación al trabajo y las circunstancias en las que se realiza; se puede señalar, por ejemplo, el estilo de gestión del director: la relación que establece con su personal y las reglas o parámetros que propone para el trabajo colectivo. Y por otro lado la dimensión personal de los docentes con sus particularidades psicosociales, que reaccionan con agrado, rebeldía, frustración, indiferencia o angustia; frente a un estilo autoritario, democrático o permisivo de la autoridad.

Estas consideraciones no son sólo asuntos meramente subjetivos e inoperantes en el ejercicio laboral, sino fenómenos sociales donde se formula el clima institucional, es decir

se fundan en la interacción de la psicología del individuo con la naturaleza de la organización. De esta interacción depende la productividad y la creatividad de los actores.

De modo que, las relaciones humanas y laborales influyen determinando la calidad del desempeño. Siendo así, cuando hay un ambiente vulnerable de antagonismos y conflictos el individuo funciona a un nivel de cumplimiento mínimo e inclusive falta a la responsabilidad de sus funciones. Por el contrario, cuando el individuo se sienta reconocido, apoyado y tiene la conciencia de ser parte de un equipo que persigue objetivos comunes, multiplica su ingenio colectivo dándose íntegramente a la consecución de los propósitos.

Entonces, se ve con claridad que la efectividad organizacional depende del clima institucional, porque se correlacionan las fuerzas a una misma orientación causando una significativa competitividad y excelencia en la vida de las instituciones.

Dimensiones del clima institucional

Habiendo considerado los autores, el clima institucional dentro del contexto de las instituciones educativas y tomando en cuenta las dimensiones del clima institucional en el citado contexto, tales como: identificación, confianza comunicación y apoyo, liderazgo y manejo de conflictos, optimización de capacidades y participación; propuestos por (Bris, 1999) en su libro “Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los Centros de Educación”.

Bajo la orientación de estas propuestas y los argumentos temáticos sobre clima institucional y optando por un criterio semántico se plantea cuatro dimensiones del clima institucional, y además porque se adapta a la unidad de análisis, que es una institución educativa. Las cuales se describe a continuación.

Identificación

Según (Erikson, 1964), “relaciona psiquis, cultura e historia con el destino individual, El problema de la identidad es, (tal como el término connota) la capacidad del ego de sostener la identidad y la continuidad ante un destino cambiante. Pero el destino siempre se entrelaza con cambios y condiciones inherentes que son el resultado de las etapas de la vida y cambios del entorno, lo que ocurre todo el tiempo. La identidad connota una determinada elasticidad para poder mantener patrones esenciales durante el proceso de cambio. Así, extraño como parezca se requiere de una identidad muy bien constituida para tolerar un cambio radical, la identidad bien constituida se ha organizado a sí misma entorno a valores básicos que todas las culturas tienen en común” (p. 96 – 97).

La cultura organizacional descansa sobre la identidad organizacional, así como la conciencia descansa sobre los reclamos conflictivos del inconsciente. La identidad organizacional es la formación de un compromiso teniendo en cuenta los objetivos contradictorios de los miembros de la organización. Es un producto de la cultura organizacional, de su historia, de la psicología de sus miembros y de la psicología de los líderes actuales, los pasados y los que vendrán.

Consiste en estructuras repetitivas de la intersubjetividad que se encuentra en las relaciones interpersonales entre superiores y subordinados, que son en principio dirigidas por estimaciones y expectativas inconscientes que influyen las decisiones y acciones organizacionales. Cuando algo funciona mal entre las personas de las organizaciones, puede ser a causa de las obligaciones y tensiones psicológicas entre ellos. Adentrarse en las dimensiones psicológicas inconscientes de la identidad organizacional en conflicto, es esencial para restaurar completamente la eficacia.

La identidad organizacional es un marco para interpretar los sentimientos y experiencias organizacionales basadas en relaciones propias y de otros. Es una teoría que guía el accionar de los miembros de una organización que desean indagar en las relaciones propias y de los demás en el análisis sobre las organizaciones. Su premisa principal es que el modelo para entender las acciones inconscientes de los adultos en las organizaciones puede hallarse en las dinámicas propias y de los demás en la infancia.

Confianza, comunicación y apoyo.

Para (Rentería & Quintero, 2009), señala “La convivencia puede entenderse como aquel estado en el cual una pluralidad de individuos diversos y diferentes se tratan entre sí en términos de reconocimiento, tolerancia e imparcialidad, pudiendo así vivir unos con otros de manera pacífica y segura” (p. 87).

La convivencia es el hecho de vivir con otras personas, respetándolas y aceptándolas como son, y no como nosotros queremos que sean. Un relacionamiento humano, es el medio principal para situarnos delante del mundo; el hombre comienza a ser persona cuando es capaz de relacionarse con los otros, y dependiendo del grado de integración que consiga será su realización en la convivencia.

La convivencia es la capacidad de relación con las demás personas y con el medio ambiente de manera armónica, dejando como mediador superior únicamente el valor de la cooperación, la participación democrática, la solidaridad y la tolerancia. Como el centro

educativo privilegia y fortalece el cruce de culturas se puede afirmar que los vectores más importantes dentro de la institución escolar son los estudiantes, los profesores, el contexto y el conocimiento. Aparece allí el conflicto natural, que no necesariamente es agresión y violencia, sino fque, por ser inherente a la especie humana, surge del entramado de acciones diversas entre los elementos antes mencionados, además de otras situaciones complejas como diferencias y faltas de consenso, lo cual se puede disminuir con el encuentro de opiniones, ideas y argumentos que medien el conflicto. Para ello, la comunidad debe valerse del elemento más importante que es el diálogo.

Para (Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2001), "... es por ese motivo que el ambiente que se vive en la escuela a partir de las relaciones humanas entre sus miembros determinan el estado de ánimo de la organización" (p. 57).

También se puede afirmar que para que haya un ambiente de armonía, trabajo en equipo, confianza mutua y relaciones interpersonales respetables, en la institución educativa, debemos procurar que se disfrute de un espacio acogedor y se establezcan excelentes vínculos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Tabla N° 01: Estados de Ánimo de la Organización

	No puedo cambiar	Puedo cambiar
Me opongo	Resentimiento	Resignación
No me opongo	Paz	Ambición

Fuente: Universidad Peruana Cayetano Heredia - Proyecto Educativo Institucional Estratégico 2001.

Un estado de ánimo dominado por el resentimiento implica una actitud contraria al cambio, dominada por una oposición cerrada a cualquier intento de modificar el actual estado de cosas. De otro lado, en el denominado estado de ánimo de paz, si bien es cierto no existe oposición, se presenta una actitud de asumir de manera pasiva las decisiones colectivas de la institución. Así mismo, en el estado de ánimo de resignación se cree posible el cambio institucional, pero en condiciones diferentes, es decir, a contracorriente de lo que considera el sentido común. Finalmente, en el estado de ambición el colectivo se sintoniza con la innovación permanente y el cambio continuo de las herramientas, los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos.

La lectura del cuadro permite realizar un análisis del estado de ánimo que domina las relaciones humanas al interior de la institución. De la misma forma diseñar un conjunto de estrategias tendientes a lograr que los profesores, alumnos, padres de familia asuman los desafíos de la educación con una actitud de ambición, es decir con una actitud abierta al cambio y con firmes opciones por hacer de la escuela pública un espacio donde se brinde educación de calidad para la comunidad.

Confianza.

El término confiabilidad es usado generalmente para expresar un cierto grado de seguridad de que un dispositivo o sistema opera exitosamente en un ambiente específico durante un cierto periodo de tiempo. La moderna concepción cuantitativa de la confiabilidad tuvo sus orígenes en la tecnología militar y espacial. Sin embargo, el incremento en la complejidad de los sistemas, la competitividad en el mercado, y la creciente competencia por presupuesto y recurso han originado la expansión de la disciplina a muchas otras áreas. Cuando la confiabilidad se define cuantitativamente puede ser especificada, analizada, y se convierte en un parámetro del diseño de un sistema que compite contra otros parámetros tales como costo y funcionamiento.

De acuerdo a la mayoría de las teorías que la abordan, se trata de una suspensión temporal de la situación básica de incertidumbre acerca de las acciones de los semejantes; gracias a ella, es posible suponer un cierto grado de regularidad en las acciones sociales, simplificando el funcionamiento de la sociedad.

En la óptica de la teoría estructural- funcionalista planteado por el sociólogo francés Emile Durkheim, por el año 1919, quien sostiene que los elementos de una estructura social son interdependientes entre sí, y la variación de un elemento repercute en los demás. A partir de este matriz de pensamiento, la confianza se considera por lo general la base de todas las instituciones, y funciona como correlato y contraste del poder, consistente en la capacidad de influir en la acción ajena para forzarla a ajustarse a las propias expectativas.

Comunicación.

Según (Fonseca, 2000), afirma “Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes” (p. 4).

Para (Stanton, 2007), afirma “La comunicación es la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte” (p. 511).

Para (Hair & Mc Daniel, 2006), señala “La comunicación es el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos” (p. 484).

Para (Chiavenato, 2006), sostiene “El intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” (p. 110).

También (Robbins & Coulter, 2005), señalan “Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados” (p. 256).

En este punto, y teniendo en cuenta las anteriores ideas y definiciones, la comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos.

Liderazgo y manejo de conflictos.

Liderazgo

Para (Kotter, 1988), es “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo” (p. 76).

Por grupo debe entenderse un grupo pequeño, un sector de la organización, una organización, etc.

De tal definición surgen los dos campos fundamentales de liderazgo:

- El proceso intelectual de concebir los objetivos de la organización.
- El factor humano, esto es, influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en el logro de los objetivos.

También (Kotter, 1988), señala “El liderazgo se caracteriza por lo siguiente: Concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión. Lograr un network cooperativo de recursos humanos, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad” (p.78).

La definición de liderazgo citada al principio contiene una palabra clave: voluntariamente, que también podría traducirse como de buena gana. No se trata sólo de influenciar a la gente sino de hacerlo para que voluntariamente se empeñe en los objetivos que correspondan. Por lo tanto, excluimos del concepto de liderazgo la influencia basada en la coerción.

Puede concluirse que liderazgo y motivación son dos caras de una misma moneda, en donde la primera mira al líder y la segunda a sus seguidores; por lo tanto, también podemos afirmar que liderar es provocar motivación.

La necesidad de un líder es evidente y real, y ésta aumenta conforme los objetivos del grupo son más complejos y amplios. Por ello, para organizarse y actuar como una unidad, los miembros de un grupo eligen a un líder. Este individuo es un instrumento del grupo para lograr sus objetivos y, sus habilidades personales son valoradas en la medida que le son útiles al grupo.

El líder no lo es por su capacidad o habilidad en sí mismas, sino porque estas características son percibidas por el grupo como las necesarias para lograr el objetivo.

El líder se diferencia de los demás miembros de un grupo o de la sociedad por ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de éstas. El líder adquiere status al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas. El líder tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo.

Según (Flores, 1997), “puede ser definido como la capacidad para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo. Entonces, liderar una organización es el arte de reunir todas las facetas del manejo de ésta en busca de una mayor competitividad. Cualquiera sea su perfil del equipo directivo, como líderes deben compartir cuatro competencias básicas: Manejo de la atención, manejo de los significados, manejo de la confianza y manejo de sí mismo” (p.79).

Por otro lado, se presentan cuatro paradigmas básicos sobre los estilos del liderazgo:

- El Paradigma de la administración científica.
- El paradigma de las relaciones humanas.
- El paradigma de los recursos humanos.
- El paradigma centrado en principios.

Pero, todo líder debe desarrollar habilidades básicas de liderazgo que está, enmarcadas a desarrollar los estilos de liderazgo, entre las más importantes tenemos:

- Habilidades de la autonomía.
- Habilidades de relación.
- Habilidades de pensamiento estratégico.
- Habilidades de pensamiento sistemático.

Manejo de conflictos.

Una definición de negociación nos indica que es el proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo GANAR-GANAR. La razón para que al final de una negociación ambas partes puedan creer que han ganado es que ni los intereses ni los valores tienen por qué ser opuestos, y es responsabilidad de los negociadores descubrir los puntos complementarios para desarrollar una negociación con el esquema ganar-ganar.

Para (Fisher, Ury, & Patton, 1993), señalan “Abarca los siguientes puntos: Separar las personas del problema. Cuando uno se refiere a la “otra parte”, nos olvidamos con frecuencia que son personas, al igual que nosotros, que sienten emociones, tienen su propia escala de valores, tienen vivencias diferentes y son impredecibles. Es importante comprender que todo negociador tiene dos tipos de intereses: en la esencia y en la relación con la otra parte. Por ello, no es bueno comenzar una negociación con el propósito de vencer a toda costa. Ponemos en peligro las relaciones de negocio a futuro” (p. 132).

- Centrarse en los intereses y no en las posiciones. La negociación basándose en posiciones (“yo quiero esto”), es menos eficaz que si se realiza basándose en intereses (“¿para qué quiero esto?”). Los argumentos, demandas e interpretaciones son la punta del iceberg. Busque la verdadera razón en los sentimientos, frustraciones, temores, emociones, deseos.

- Inventar opciones de mutuo beneficio. Por ejemplo, dos niños, hombre y mujer, se disputaban una naranja. La madre decidió partirla por la mitad. Éste se preparó un jugo con su mitad y echó a la basura la cáscara. La niña ralló la cáscara y obtuvo la mitad de la ralladura de naranja que necesitaba para preparar un postre y echó a la basura la pulpa. La solución ideal salta a la vista. La invención creativa –buscando intereses comunes o

complementarios-- es una necesidad para generar múltiples acuerdos que sean de beneficio para ambas partes. Primero se debe inventar; luego, decidir.

- Insistir en que los criterios sean objetivos. La necesidad de criterios objetivos es fundamental para lograr una solución basada en principios, no en presiones. Debemos concentrarnos en los méritos del problema, no en el temple de las partes y ser abiertos a las razones, pero cerrados ante las amenazas.

Optimización de capacidades y participación

El ser humano cuenta con una serie de capacidades (cognitivas, funcionales, motoras, emocionales y psicosociales) que le permiten su adaptación al entorno y dar respuesta a las exigencias de éste. Cada una de ellas tiene un papel específico en dicho proceso de adaptación. Por ejemplo, gracias a las capacidades motoras podemos andar, caminar, realizar, en definitiva, cualquier tipo de acción que implique movimiento, de una forma coordinada. En el caso concreto de las capacidades cognitivas, éstas nos permiten llevar a cabo actividades tales como reconocer a las personas que nos rodean, imaginar lo que voy a hacer mañana, o recordar lo que hice el día anterior.

En Los programas de estimulación cognitiva tiene como principio de sus actividades la convicción de que cualquier capacidad humana se caracteriza, entre otras cosas, por poder ser mejorada a través de la experiencia y la práctica. Pues bien, la Estimulación Cognitiva se define como el conjunto de técnicas y estrategias que pretenden optimizar la eficacia del funcionamiento de las distintas capacidades y funciones cognitivas (percepción, atención, razonamiento, abstracción, memoria, lenguaje, procesos de orientación y praxis) mediante una serie de situaciones y actividades concretas que se adecuan y estructuran en lo que se denominan “Programas de Estimulación.

La Estimulación Cognitiva puede ser aplicada a cualquier individuo, puesto que cualquiera de nosotros podemos mejorar nuestras capacidades para ser más hábiles y diestros. En estos casos, los objetivos de este tipo de intervención son: a) desarrollar las capacidades mentales; y b) mejorar y optimizar su funcionamiento.

Iniciativa

Para (Frese & Fay, 2001), afirman “La iniciativa personal es una característica individual en el proceso, que permite a un trabajador mantener su empleo o conseguir otro, en caso de haber finalizado el que se tenía” (p. 76).

La iniciativa hace que las personas sean agentes activos del mejoramiento de sus situaciones laborales en un mundo cambiante como el actual. Con las transformaciones socio laborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados.

(Fugate & Ashforth, 2004), consideran que “La iniciativa personal se convierte en un factor clave en el propio desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo” (p. 42).

Para (Frese & Fay, 2001), “La iniciativa ha sido definida como una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere” (p. 38)

Las personas con iniciativa están orientadas al logro de objetivos a largo plazo, pero también a las acciones que llevan a ello, son persistentes en orden a superar las barreras y hacen las cosas sin que se las pidan.

Estas características no sólo se relacionan con la forma de hacer el trabajo cuando se tiene empleo sino con actuaciones de auto-desarrollo de carrera en las situaciones en los que hay que conseguir otro.

Así pues, la iniciativa personal es un elemento conductual que facilita la obtención de los empleos acordes con las propias preferencias. Las personas con iniciativa tienen más probabilidades de obtener trabajos con condiciones laborales satisfactorias que les permitan obtener buenos niveles de satisfacción laboral. Los individuos con iniciativa identificarían las oportunidades laborales más ajustadas y persistirían para obtenerlas.

Los estudios sobre personalidad proactiva, variable claramente relacionada con la iniciativa personal, aportan cierta evidencia indirecta complementaria. Los individuos que muestran una personalidad proactiva, presentan niveles mayores de satisfacción laboral debido a que eliminan en mayor medida las situaciones que pueden deteriorar su satisfacción con su trabajo. Sin embargo, es importante notar que los estudios realizados alrededor de la relación entre estas variables utilizan una medida general de la satisfacción laboral sin identificar diferencias en sus facetas intrínseca, extrínseca y social.

Control y recompensas

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal por lo que se requiere conocerlo, y más que ello, dominarlo, sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida y confiable.

En el ejemplo del hambre, evidentemente tenemos una motivación, puesto que éste provoca la conducta que consiste en ir a buscar alimento y, además, la mantiene; es decir, cuanta más hambre tengamos, más directamente nos encaminaremos al satisfactor adecuado. Si tenemos hambre vamos al alimento; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad.

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, por ejemplo, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en, qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Relación con estudiantes y padres de familia

La acción comunicativa representa un papel de suma importancia para todo docente, cabe destacar que, aunque el docente cumple muchas otras funciones dentro de alguna institución educativa, no debe obviar que es esencialmente un ser humano que participa directamente en el desarrollo humano de las nuevas generaciones, su misión es importante porque gracias a su función es posible la evolución de la especie humana.

Según (Beltrán, 1992), “El ser humano depende de sus padres durante mucho más tiempo que el resto de los animales, y su educación resulta prolongada, al ocupar gran parte de su tiempo en aprender a desarrollar sus múltiples facultades naturales. Sin embargo, esto se debe a que el ser humano posee una capacidad ilimitada de aprendizaje ya que es el proceso por medio del cual se adquieren conocimientos durante toda su vida” (p. 19).

En efecto, esa capacidad ilimitada de aprendizaje que posee el ser humano no sería posible, si no existiese alguien que desempeñara el rol social de enseñar a las siguientes generaciones: el docente.

Desde la perspectiva Humanista el docente debe considerar que la comunicación en el aula debe tener carácter clínico o didáctico en el sentido de que el docente tiene que reconocer que su misión es la de optimizar el desarrollo de los aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científica y actuando de una manera profundamente objetiva.

Este reconocimiento elimina los convencionalismos de docentes prepotentes y agresivos que generan stress en lo estudiantes y promueve la concientización de que la comunicación es un acto en el cual tanto el docente como el estudiante se encuentran entre sí como lo que son seres humanos en un proceso de aprendizaje.

La comunicación didáctica en el aula se caracteriza por una relación terapéutica entre docente y estudiante constituyendo un auténtico encuentro entre seres humanos que luchan por la misma causa: la optimización de los aprendizajes. Si la relación es adecuada, el trabajo del docente es realizado más eficientemente y las situaciones son desarrolladas favorablemente. De esta manera una positiva relación entre docentes y estudiantes cultiva la efectividad en el proceso de aprendizaje.

Dicha comunicación puede definirse como el proceso por medio del cual la información es intercambiada y entendida por un docente y uno o más estudiantes, usualmente con la intención en aquél de motivar o influir sobre las conductas de éstos, generándose así un encuentro donde no hay parte silenciosa.

Es un acto donde un ser humano llamado docente conoce, comprende y ayuda a otro ser humano llamado estudiante, quien realiza esfuerzos de acuerdo con sus propios recursos y experiencias en un afán de lograr sus metas.

En la psicología humanista de Abraham Maslow, (1908-1970), quien la denominó la tercera fuerza, como una reacción y opción al conductismo y al psicoanálisis, doctrina que considera al ser humano como lo que es, una estructura biológica con libertad de funcionamiento, provisto de una estructura interna que le capacita para interactuar con otros en forma libre y responsable. Único ser vivo dotado de un lenguaje, con capacidad para ser, crear y evocar.

2.2.2. Desempeño Docente

Para (Chiavenato, 2000), afirma “El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 359).

El sentido que sostiene esta definición es puntualizar el comportamiento del trabajador para el logro de los objetivos organizacionales.

Estas definiciones permiten afirmar, que el desempeño laboral está definido por la interacción del comportamiento del trabajador con la naturaleza del trabajo y la organización.

De esta afirmación se desprende que la diferencia conceptual entre el desempeño laboral y desempeño docente, radica en el tipo de comportamiento del trabajador y la naturaleza del trabajo y la organización.

Desempeño docente

Hay distintas concepciones respecto al docente, se le considera como: trabajador de la educación, servidor público, profesional de la docencia o un educador.

Concebir como trabajador de la educación o servidor público resulta ambigua y poco específica; como también de educador, viene a ser genérico y poco claro. En cuanto a profesional de la docencia, resulta relevante porque incorpora las características específicas de su responsabilidad y misión. Superando las consideraciones técnicas o cuasi profesionales.

Según (Pávez, 2001), afirma “El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando el contexto de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de los alumnos” (p. 151).

El mismo considerando la descripción del docente como un profesional, define el desempeño docente como: “Una práctica profesional de docencia en las funciones técnico – administrativas y la ejecución de proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes, para el logro de su desarrollo integral. Actuando como facilitador del aprendizaje, promotor de experiencias educativas y con suficiencia para utilizar estrategias

y recursos que produzcan la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores” (p. 152).

La descripción del docente y la definición del desempeño docente, en una reflexión inductiva determinan que el servicio educativo es la naturaleza funcional de una institución Educativa. Y la naturaleza del trabajo es intelectual, orientado a planificar y ejecutar procesos de enseñanza – aprendizaje. Estos elementos especifican la comprensión del concepto desempeño docente.

Según el MBDD (MINEDU, 2012), señala que existe una relación entre el desempeño docente y la formación de los docentes.

Son necesarios cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia. (MINEDU, 2012, p. 4).

Componentes del buen desempeño docente.

Para Wilson, 1992 citado por (Bretel, 2005), señala “El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer como, desde la manera de cómo actúa o se desempeña, y desde sus resultados de su actuación” (p. 79).

Nivel de conocimiento.

Es de consenso, esperar que un buen docente deba poseer conocimiento suficiente sobre los contenidos académicos, a través de los cuales debe lograr que los estudiantes construyan sus aprendizajes.

Debe tener conocimientos técnicos – pedagógicas que le permitan lograr los aprendizajes. Y manejar la información sobre las características generales e individuales de los estudiantes.

Según (Hernández, 2004), “El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante. El docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas” (p. 9).

De este modo, el docente debe ser poseedor de un amplio conocimiento sobre la materia, objeto de su desempeño y al mismo tiempo tener las destrezas, habilidades, aptitudes y capacidades; que le permitan instrumentalizar y operativizar dichos conocimientos en su labor profesional.

Consecuencias del buen desempeño docente.

Programa de Promoción de la Reforma Educativa de América Latina, (PREAL, 1999), se afirma “La probidad que debe poseer el buen desempeño docente en los niveles de conocimiento y comportamiento, deben explicitarse en la satisfacción de las expectativas de los distintos ámbitos donde se realiza” (p. 18).

Lo prioritario, es el aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes.

Los docentes de la institución deben sentir su apoyo y considerar que su colaboración es responsable y eficaz, respecto a la tarea colectiva e institucional.

Los padres de familia sientan satisfacción con la calidad de su servicio y su compromiso profesional. Toda la sociedad espera evidencias de la búsqueda de su excelencia personal y ética y su crecimiento profesional.

Estándares del desempeño docente.

Según (PREAL, 1999), se afirma “El uso del concepto estándar como formulaciones y descripciones de criterios que sirven como indicadores para una apreciación de consenso sobre las características o propiedades de algunos actos humanos, las cosas y producciones; han servido como parámetros de valoración” (p. 23).

Este concepto, en las últimas décadas se le viene presentando con tendencia universal a través de la institución: “Organización Internacional para la Estandarización” (ISO) y su uso en el ámbito de la educación es relativamente nueva. Sobre todo asociados con los conceptos de innovación, excelencia, calidad y metas.

Restringiendo el uso del concepto estándar al desempeño docente.

Según (Reyes, 1999), “Se trata de establecer una relación entre un desempeño efectivo y de calidad con un sistema efectivo de evaluación formativa del desempeño; para lo cual, se debe formular metas de desempeño que describan los criterios de desempeño que respondan a los objetivos educacionales en general y específicamente a las demandas de la enseñanza de los currículos” (p. 2).

De las consideraciones precedentes, se puede definir el estándar de desempeño como: patrones o criterios que permitan emitir de modo pertinente juicios sobre desempeño docente y fundamentar las decisiones que deben tomarse.

Usos del término estándar en educación

Según, PREAL. (1999), el término estándar tiene tres usos comunes, cada uno con un propósito y significado distinto. Son:

Estándares de contenido (o curriculares). Estos estándares describen lo que los profesores debieran enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan.

Ellos proporcionan descripciones claras y específicas de las destrezas y conocimientos que debieran enseñarse a los estudiantes. Todos los involucrados en el proceso debieran tener fácil acceso a un programa con estándares de contenido, de tal modo que las expectativas sean bien comprendidas. Un estándar de contenido debiera, además, ser medible para que los estudiantes puedan demostrar su dominio de destrezas o conocimientos.

Estándares de desempeño escolar. “Los estándares de desempeño definen grados de dominio o niveles de logro...”

Estándares de oportunidad para aprender, o transferencia escolar. Definen la disponibilidad de programas, el personal y otros recursos que la institución proporciona para que los estudiantes puedan ser capaces de satisfacer estándares de contenido y de desempeño desafiantes.

La interrelación de éstos tres estándares articula el qué debe ser enseñado y aprendido, el logro o dominio del contenido y la determinación de la eficacia en el uso de recursos.

Las articulaciones de estos tres usos de estándar sirven como indicadores para apreciar las características del desempeño docente, en cuyo marco de apreciación se describe lo que los docentes deben saber (contenido), y deben saber transmitir haciendo uso de los recursos para lograr los grados y niveles de dominio en los estudiantes. A partir de estos fundamentos

se genera las dimensiones de manejo curricular en la programación de los aprendizajes, nivel técnico-administrativa y desempeño en el aula en la gestión de sesión de aprendizaje, nivel técnico-docente (p.34).

Relación de: los estándares, la evaluación y programas de mejoramiento.

La formulación de los estándares no es arbitraria; sino son diseñados a través de varias opciones definidas por criterios, determinando áreas y aspectos de la realidad, tomando en cuenta un parámetro referencial desde las experiencias consensuadas internacionalmente. Estas características le dan validez y confiabilidad a su construcción.

En una organización institucional los estándares aparecen como indicadores en función a la naturaleza de la institución y sus objetivos y fines; enunciando en caso de educación en el aspecto de desempeño, lo que se debe esperar de los docentes y estudiantes.

En esta perspectiva los estándares definen la instrumentalidad de la evaluación, que esto a su vez, proporcionará información, del grado de cumplimiento de las expectativas.

Partiendo de esta relación entre estándares y evaluación y disponiendo de la exigencia ampliamente difundida, de que la evaluación implica a todo el proceso de enseñanza – aprendizaje; se deduce la necesidad de establecer estándares a todos los elementos del proceso educativo.

Según (Linn & Herman, 1997), “la relación congruente que debe existir entre los estándares y demás elementos del proceso educativo. De esta manera, debe existir congruencia entre los estándares y el curriculum, la formación y capacitación docente, los materiales de enseñanza, los libros de texto y la medición del logro y entre estos elementos” (p. 130).

Desde la perspectiva de la calidad, los estándares están relacionados con programas de mejoramiento, puesto que los estándares iluminan e inteligencian a las organizaciones institucionales para tomar acciones y alcanzar el éxito, de ahí que, tanto los estándares y la evaluación posibiliten la generación de un programa de mejoramiento, permitiendo el tránsito de lo que se tiene a lo que se quiere.

Establecer los estándares en el desempeño docente, favorecerá a la optimización e innovación de la Institución Educativa.

Los estándares de desempeño docente, estarán articulados con los estándares de contenido y la capacidad de su transmisión, esto a su vez debe estar implicado en el uso consciente de teorías pedagógicas.

Estas relaciones funcionales servirán como parámetros para una acertada y óptima evaluación del desempeño docente, lo que por último permitirá apreciar objetivamente las características que predominan en el desempeño docente en una institución educativa.

Evaluación del desempeño docente.

Para (Chiroque, 2005), “Cuando hablamos de “desempeño”, hacemos alusión al ejercicio práctico de una persona que ejercita las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio” (p. 112).

Se trata de una afirmación genérica respecto al desempeño sin considerar el marco de la naturaleza contextual de las profesiones, cargos y oficios. Como un cumplimiento del deber.

La evaluación.

Según (Medina, 1991), “La evaluación es la actividad reflexiva que nos permite conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en el desarrollo del proyecto. La evaluación es una valoración sistemática que facilita el conocimiento minucioso de los procesos aplicados y, fundamentalmente, las decisiones futuras de cambio que nos proponemos llevar a cabo” (p. 148).

Entonces se trata de una actividad reflexiva y valorativa de procesos y resultados que permiten las decisiones para el cambio.

Finalidad de la evaluación del desempeño docente.

La finalidad de la evaluación del desempeño docente es contribuir con el mejoramiento de la educación, por ello entraña un carácter fundamentalmente educativo. Abarca los procesos de instrumentalización y el uso benéfico de la información que de ella se deriva. Así refieren los documentos gestores de dicha evaluación, de los distintos países publicados en PREAL.

Además, la mejora educativa, requiere de la integración del desarrollo personal, de la evaluación del profesorado y de la mejora de la escuela como institución.

Según (Bretel, 2005), “Las finalidades (...) contribuirán (...) a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general”

Tres objetivos generales para la evaluación, estos son:

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de profesores. (...) Mejorar su conocimiento y capacidades en relación así mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera. Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos. (...) Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento a su establecimiento educacional. Favorecer la formación integral de los educandos. En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y mejorarlas. Su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los alumnos como también en sus necesidades de desarrollo personal. (Bretel, 2005, p. 210).

Con los citados objetivos precedentes queda claro que el crecimiento y desarrollo personal y profesional de los docentes, favorece el mejoramiento de su gestión pedagógica, influyendo favorablemente en la formación integral de los estudiantes, concluyentemente en el mejoramiento de la educación en general.

Este carácter educativo, para la evaluación del desempeño docente, debe clarificar el panorama evaluativo, para superar las posturas en contra y reducir las incertidumbres en esta materia.

Los componentes de la evaluación del desempeño docente, su finalidad; dentro del marco de los estándares, ilustran que la gestión en el aula donde se ejecuta la sesión de aprendizaje implica el grado de cumplimiento de las funciones y su respectiva responsabilidad de los profesionales docentes.

Pero la gestión eficiente en el aula dependerá mucho del grado eminentemente profesional del conocimiento del contenido curricular y su respectiva planificación que corresponde al nivel de función técnico-administrativa del docente.

La verificación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, bajo la consideración de que el docente es el agente educativo y en él recae el éxito o el fracaso del proceso formativo, implica definir un ideal de docente y precisar sus funciones y responsabilidades dentro del contexto ético y pedagógico.

Este asunto exige un trabajo especializado y tomará por su puesto un largo tiempo para consensuar en la comunidad de investigadores todas las pautas a considerar. Por esta razón, siendo un componente de consecuencia de las funciones docentes, no se considera como una dimensión del desempeño docente.

Sólo las funciones: Función técnico-administrativa y función técnico-docente; sin el ánimo reduccionista, pero considerados como elementales en el componente del desempeño docente, constituyen con una suficiente autorización académica, las dimensiones de la variable desempeño docente.

2.3 Bases filosóficas

Desde el enfoque de (Chiavenato, 2009), afirma “Toda actividad vinculada al talento humano debe ser abierta, confiable y ética; esto hace referencia a que las personas no deben ser discriminadas, deben garantizarse sus derechos básicos, para lo cual es necesario que los principios éticos se apliquen a todas las actividades de la gestión del talento humano, debido a que tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social, siendo no sólo es una exigencia para las organizaciones sino en especial, para las personas que trabajan en ellas” (p. 54).

La investigación parte de un enfoque holístico que transparenta la postura filosófica de la investigadora y de su indagación científica sobre la realidad. Ello revela los fundamentos filosóficos de la ciencia. Son fundamentos filosóficos de la investigación los siguientes:

El fundamento ontológico: para develar la naturaleza del problema científico, el objeto de investigación y el campo de acción desde la comprensión de su esencialidad en tanto ente de la realidad, para lo cual el proceso de indagación científica sirve como medio

que revela su naturaleza objetivo-subjetiva. Reconocer este punto de partida legitima la investigación, lo que apunta hacia la novedad, actualidad e inserción de sus aportes en el mundo real. Bajo el criterio ontológico la investigación buscará el relacionamiento que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado.

El fundamento epistemológico: que confiere validez a la investigación científica, su producto teórico y su trascendencia para el sistema de conocimientos de la ciencia en cuestión. Para ello no solo es necesario organizar de modo conveniente la investigación, en términos de lógica y contexto de descubrimiento, sino también la forma en que se explican sus resultados en términos de lógica y contexto de justificación, del relacionamiento de las variables de la investigación: clima institucional y desempeño docente, cuyos resultados permitirán mejorar conocimientos existentes.

El fundamento lógico: es la validez de constructo (construcción teórica que se desarrolla para resolver un problema científico), significado y sentido de la investigación en su conjunto y de sus aportes en particular. Se analizará investigaciones existentes que sustenten el clima institucional y el desempeño docente. Si esta relación se manifiesta en un buen desempeño de los docentes.

El fundamento metodológico – pedagógico: presume la asunción de una regulación teórico-práctica de la investigación desde la capacidad integradora de métodos, procedimientos y estilos de pensamiento, en correspondencia con el modo en que se explora la realidad por las ciencias. Cuando se desarrolló el marco teórico se propone el conocimiento existente de las variables: clima institucional y desempeño docente, cuando se recoja la información y se procese la estadística se podrá determinar la condición que propone el fundamento metodológico – pedagógico.

2.4 Definición de términos básicos

Aprendizaje. Es el proceso continuo de adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas, práctica de actitudes y hábitos que permite al sujeto aprendiz modificar su comportamiento, perfeccionar su desempeño personal y social, sobre la base de una propia actividad y con el estímulo de agentes externos. Comprende la adquisición y práctica de estrategias de aprendizaje, el cultivo de destrezas y actitudes.

Clima organizacional. Es la percepción que los miembros de una organización tiene de las características más inmediatas que les son significativas, que la describen y

diferencian de otras organizaciones. Estas percepciones influyen en el comportamiento organizacional.

Clima institucional. Es el conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de él mismo.

Clima laboral. El conjunto de características que describen a una organización y que distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Desempeño laboral. Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; esta constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

Competencia. Conjunto de saberes técnicos, metodológicos, sociales y participativos que se actualizan en una situación y en un momento particular.

Desempeño docente. El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto.

Docente. Agente del proceso de enseñanza-aprendizaje quién genera situaciones de aprendizaje, es el guía, el facilitador del aprendizaje de los estudiantes.

Enseñanza. Conjunto de acciones que realiza el docente para crear condiciones para que los alumnos tengan la posibilidad de aprender.

Evaluación. Proceso continuo que permite apreciar, estimar, calcular y valorar los logros y/o dificultades obtenidas en actividades de aprendizaje.

Evaluación del rendimiento. Proceso técnico pedagógico cuya finalidad es juzgar los logros de acuerdo a objetivos educacionales diseñados con antelación.

Interrelaciones personales. Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Es el estado de adaptación continua a una gran variedad de situaciones de la organización, para la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad y la de pertenecer a un grupo social, tener autoestima y autorrealización y mantener un equilibrio emocional.	Identificación	Reconocimiento Contribución Participación Información Confianza	Cuestionario de Clima institucional
	Comunicación	Desconfianza Libertad Expresión libre Acuerdos Negociación	
	Manejo de conflictos	Relaciones interpersonales Liderazgo Toma de decisiones Competencias	
	Optimización de capacidades	Compromisos Integración Bienestar Colaboración	

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima Institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Identificación		5	Bajo	5 -11
			Medio	12 -18
			Alto	19 -25
Comunicación		8	Bajo	8 -18
			Medio	19 -29
			Alto	30 -40
Manejo de conflictos		7	Bajo	7 -15
			Medio	16 -24
			Alto	25 -35
Optimización de capacidades		6	Bajo	6 -13
			Medio	14 -21
			Alto	22 -30
Clima institucional		26	Bajo	26 -60
			Medio	61 -95
			Alto	96 -130

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
El desempeño docente es una práctica profesional de docencia en las funciones técnico – administrativas y la ejecución de proceso de enseñanza – aprendizaje, en el aula de clases con los estudiantes, para el logro de su desarrollo integral, actuando como facilitador del aprendizaje, promotor de experiencias educativas y con suficiencia para utilizar estrategias y recursos que produzcan la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.	Preparación profesional	Formación	Cuestionario de Desempeño docente
		Actualización	
		Capacidades	
	Actuación docente	Competencias	
		Planificación	
		Implementación	
	Diálogo educativo	Ejecución	
		Evaluación	
		Innovación	
		Integración	
		Compromiso	
		Interrelación	
Satisfacción en el trabajo	Experiencia		
	Compromiso		
	Calidad		
		Servicio	
		Mejora continua	

Tabla 2

Operacionalización de Variable Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Preparación profesional		7	Deficiente	7 -15
			Regular	16 -24
			Eficiente	25 -35
Actuación docente		8	Deficiente	8 -18
			Regular	19 -29
			Eficiente	30 -40
Dialogo educativo		6	Deficiente	6 -13
			Regular	14 -21
			Eficiente	22 -30
Satisfacción en el trabajo		6	Deficiente	6 -13
			Regular	14 -21
			Eficiente	22 -30
Desempeño docente		27	Deficiente	27 -62
			Regular	63 -98
			Eficiente	99 -135

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de una investigación es la estrategia o plan utilizado para responder el problema de investigación; asimismo se le considera como la base del desarrollo y prueba de hipótesis de una investigación específica.

La investigación utilizada fue no experimental porque no se manipulará deliberadamente las variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hicimos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Como señala (Kerlinger, 1979), afirma “La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones” (p. 116). De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Por el tipo de investigación es un estudio descriptivo, porque describe los hechos como observados.

Como señala (Joan Miró, 1944), al respecto “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 37).

Asimismo, es un estudio correlacional porque estudia las relaciones entre dos variables.

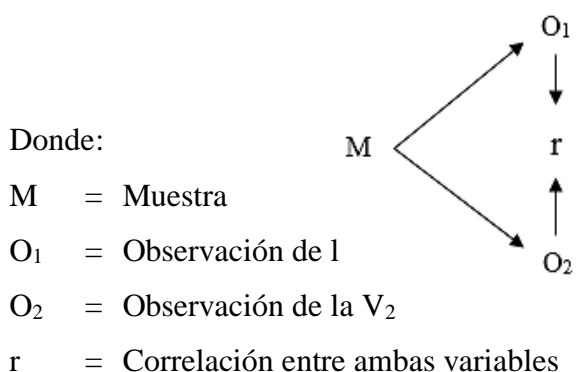
Según (Tamayo y Tamayo, 1999), sostiene “Se refiere al grado de relación que existe entre dos o más variables. Para realizar este tipo de estudio, primero se debe medir las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la

aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación”. En este caso las variables que se relacionan son clima institucional y desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado, del distrito de Santa María.

Por la manipulación de las variables en una investigación descriptiva. No hay manipulación de las variables, estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Su metodología es fundamentalmente descriptiva, aunque se vale de algunos elementos cuantitativos y cualitativos.

Por la naturaleza de los objetivos es una investigación descriptiva por que describe todos sus componentes; también es una investigación correlacional, por que persigue medir el grado de relación existente entre las dos variables.

Diseño descriptivo – correlacional (esquema)



3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Como señala (Arias, 1999), “La población es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación” (p. 98).

La población considera a todos los docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado, que hacen un total del 26 docentes.

3.2.2 Muestra

Para (Balestrini, 1997), afirma “La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138).

La muestra también considera a todos los docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado, que hacen un total de los 26 docentes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se refiere a los recursos que utiliza el investigador; para allegarse de información y datos relacionados con el tema de estudio. Por medio de los instrumentos, el investigador obtiene información sintetizada que podrá utilizar e interpretar en armonía con el marco teórico. Los datos recolectados están íntimamente relacionados con las variables de estudio y con los objetivos planteados. En la investigación se utilizarán la encuesta y el análisis documental.

Encuesta: es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. El instrumento a utilizar es el cuestionario sobre clima institucional, y de desempeño docente.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación.

Descriptiva

Permitió recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los docentes que constituyeron la muestra de población. Se empleará las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa

informático Statistical Package for Social Sciences versión 22.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios.

Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

Inferencial

Proporcionó la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La Hipótesis Central y específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se halló el **Coefficiente de correlación de Spearman**, ρ (ro) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

CONFIABILIDAD

Formulación

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calculó así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y

- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calculó así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n - 1)},$$

Donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems de la variable clima institucional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,890	26

Midiendo los ítems de la variable desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,931	26

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Variable Clima Institucional

Tabla 3
Clima institucional

Clima institucional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	4	15,4	15,4	15,4
	Bajo	13	50,0	50,0	65,4
	Medio	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

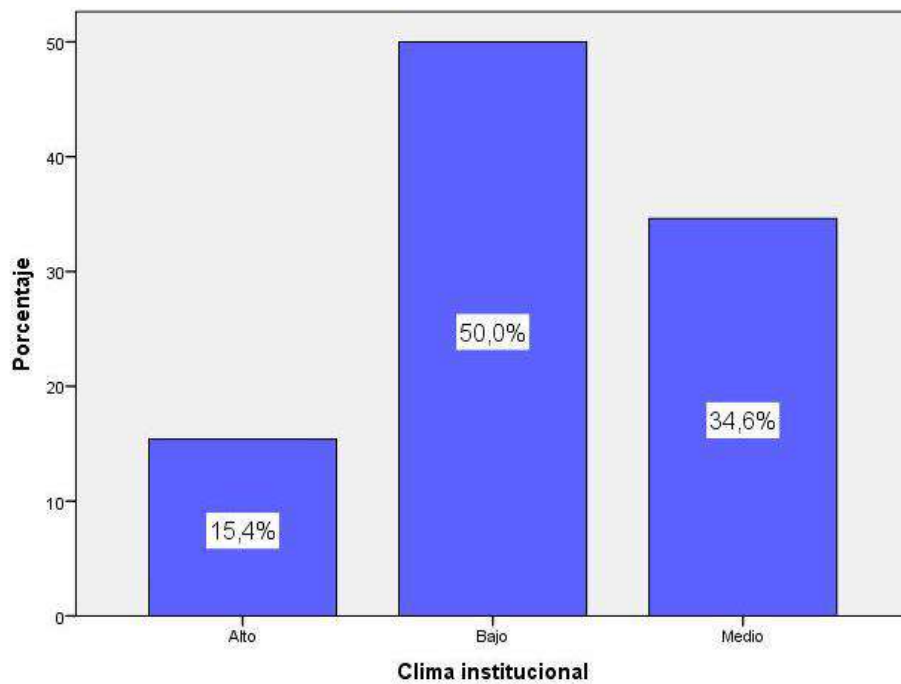


Figura 1 *Clima Institucional*

Análisis

De la tabla 3 y la figura 1, se determina un 50,0% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel bajo en la variable Clima institucional, un 34,6% consiguieron un nivel medio y un 15,4% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 4
Identificación

Identificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	4	15,4	15,4	15,4
	Bajo	10	38,5	38,5	53,8
	Medio	12	46,2	46,2	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

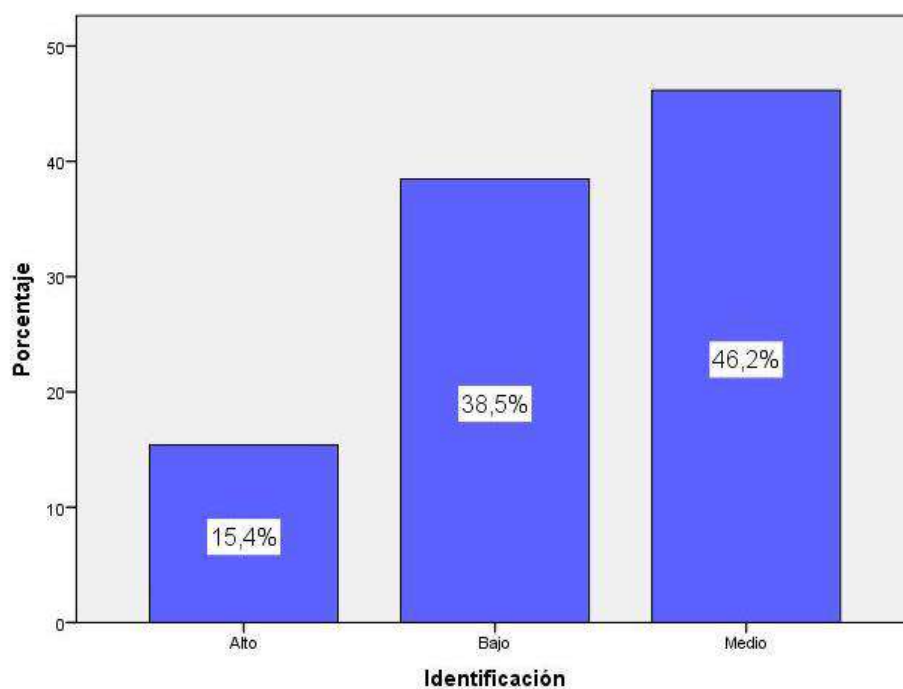


Figura 2 *Identificación*

Análisis

De la tabla 4 y la figura 2, un 46,2% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel medio en la dimensión Identificación del Clima institucional, un 38,5% consiguieron un nivel bajo y un 15,4% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 5
Comunicación

Comunicación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	23,1	23,1	23,1
	Bajo	12	46,2	46,2	69,2
	Medio	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

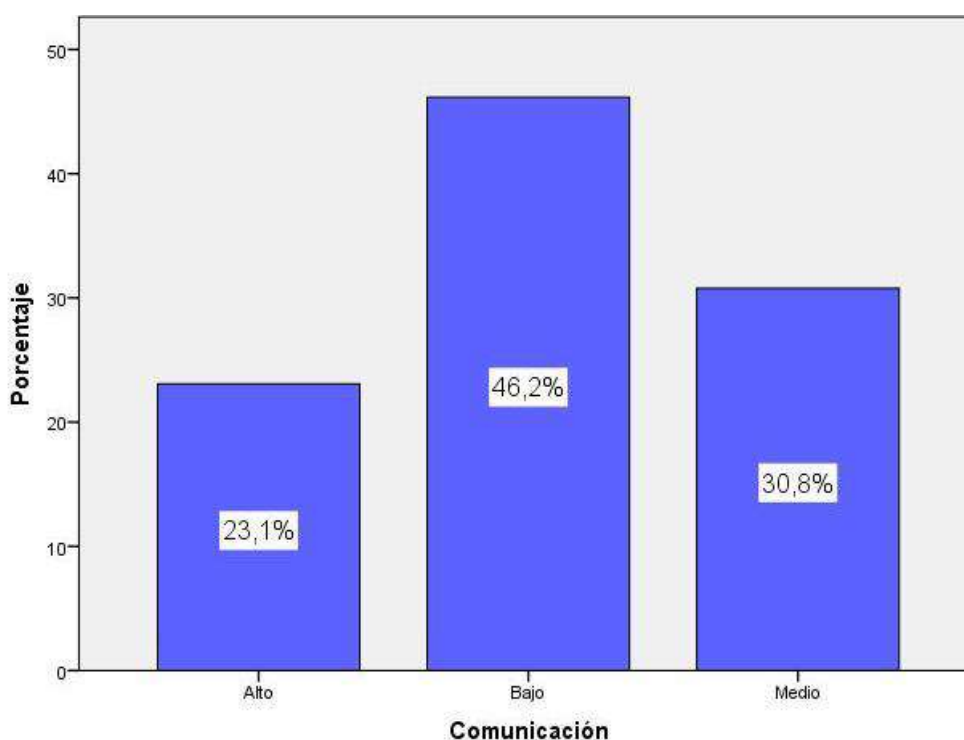


Figura 3 Comunicación

Análisis

De la tabla 5 y la figura 3, un 46,2% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel bajo en la dimensión Comunicación del Clima institucional, un 30,8% consiguieron un nivel medio y un 23,1% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 6
Manejo de Conflictos

Manejo de conflictos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	23,1	23,1	23,1
	Bajo	13	50,0	50,0	73,1
	Medio	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018

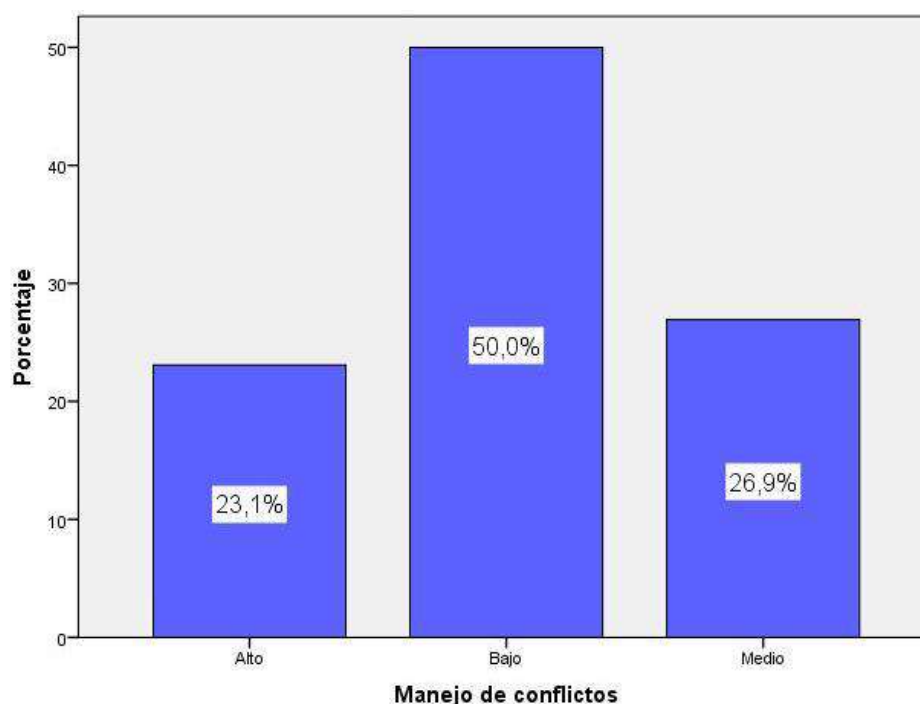


Figura 4 *Manejo de conflictos*

Análisis

De la tabla 6 y la figura 4, un 50,0% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel bajo en la dimensión manejo de conflictos del Clima institucional, un 26,9% consiguieron un nivel medio y un 23,1% obtuvieron un nivel alto.

Tabla 7
Optimización de capacidades

Optimización de capacidades					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	4	15,4	15,4	15,4
	Bajo	13	50,0	50,0	65,4
	Medio	9	34,6	34,6	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018

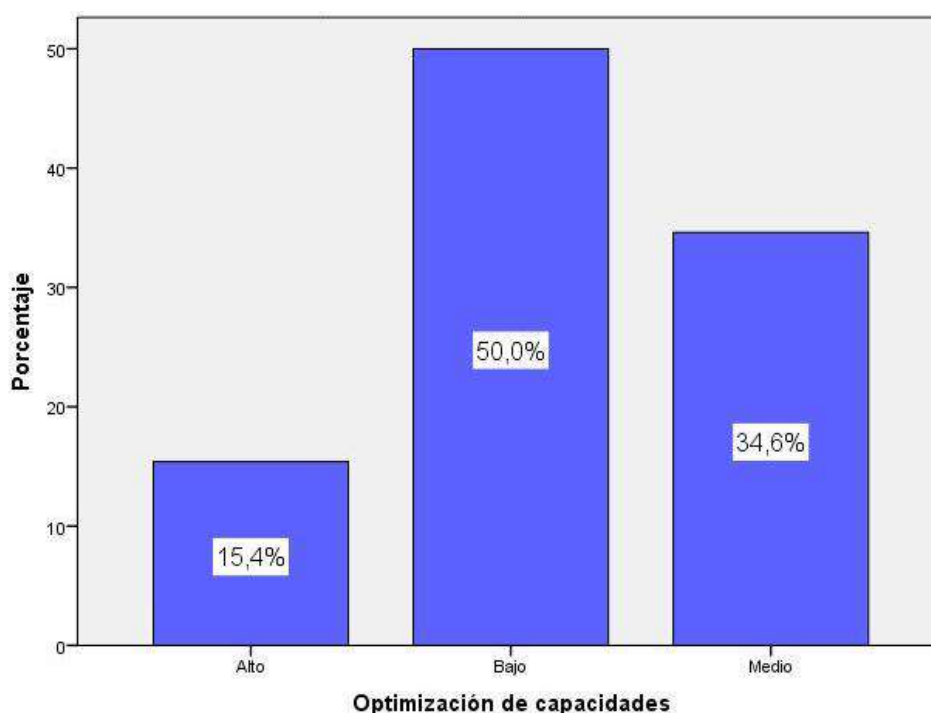


Figura 5 Optimización de capacidades

Análisis

De la tabla 7 y la figura 5, un 50,0% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel bajo en la dimensión optimización de capacidades del Clima institucional, un 34,7% consiguieron un nivel medio y un 15,4% obtuvieron un nivel alto.

4.1.2 Variable Desempeño Docente

Tabla 8
Desempeño Docente

Desempeño docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	12	46,2	46,2	46,2
	Eficiente	4	15,4	15,4	61,5
	Regular	10	38,5	38,5	100,0
Total		26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018

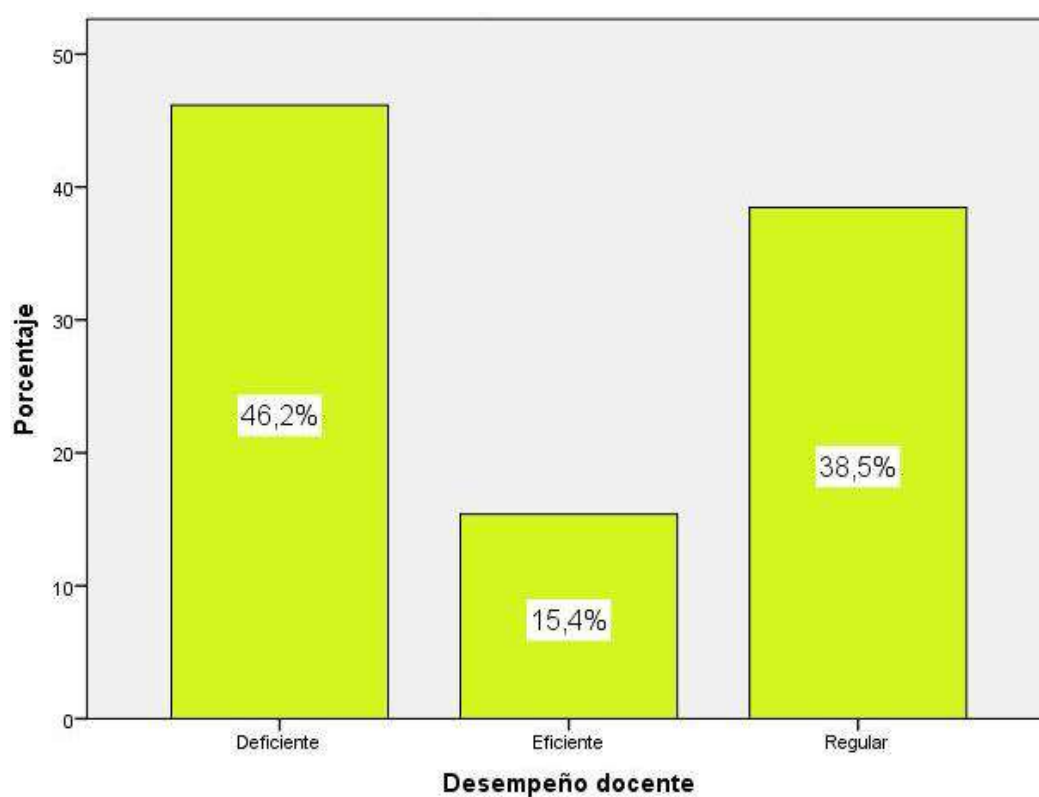


Figura 6 *Desempeño Docente*

Análisis

De la tabla 8 y la figura 6, un 46,2% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel deficiente en la variable desempeño docente, un 38,5% consiguieron un nivel regular y un 15,4% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla 9
Preparación Profesional

Preparación profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	14	53,8	53,8	53,8
	Eficiente	4	15,4	15,4	69,2
	Regular	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

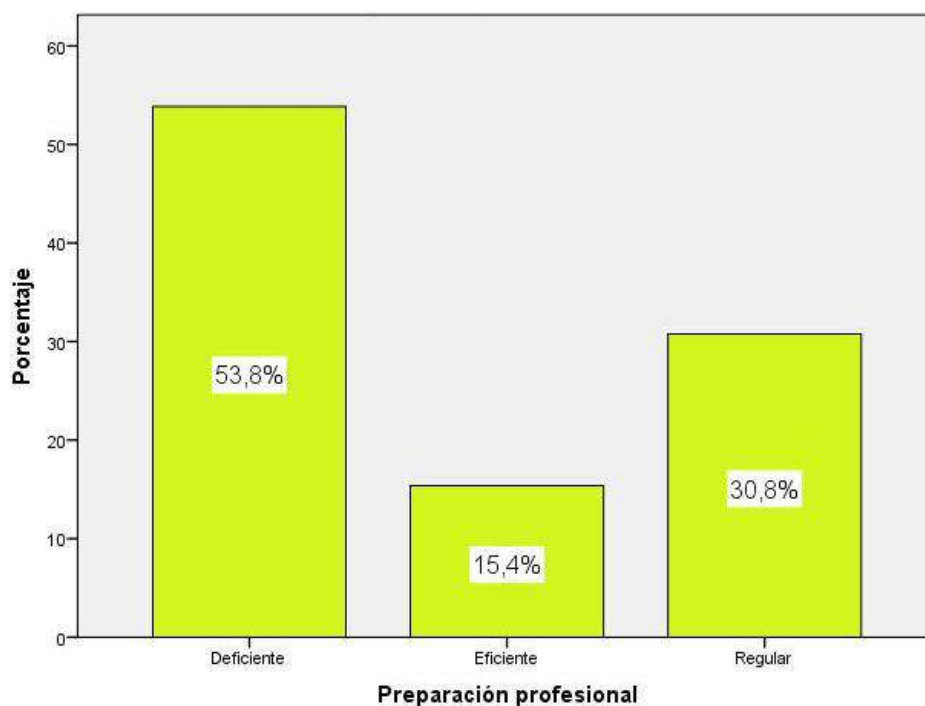


Figura 7 *Preparación Profesional*

Análisis

De la tabla 9 y la figura 7, un 53,8% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel deficiente en la dimensión preparación profesional del desempeño docente, un 30,8% consiguieron un nivel regular y un 15,4% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla 10
Actuación Docente

Actuación docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	13	50,0	50,0	50,0
	Eficiente	6	23,1	23,1	73,1
	Regular	7	26,9	26,9	100,0
Total		26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

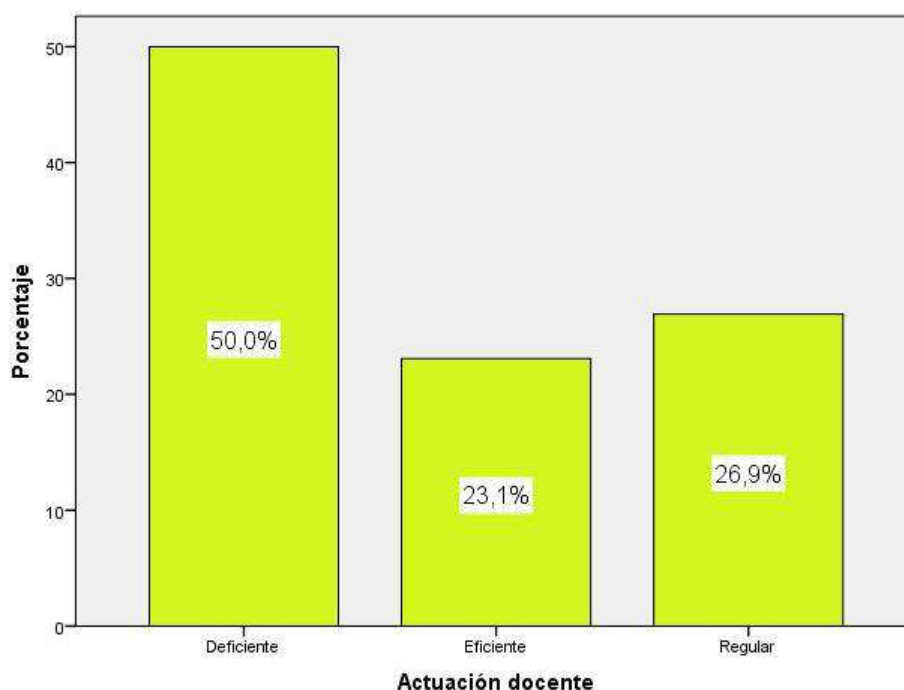


Figura 8 Actuación Docente

Análisis

De la tabla 10 y la figura 8, un 50,0% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel deficiente en la dimensión actuación docente del desempeño docente, un 26,9% consiguieron un nivel regular y un 23,1% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla 11
Dialogo Educativo

Dialogo educativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	14	53,8	53,8	53,8
	Eficiente	4	15,4	15,4	69,2
	Regular	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

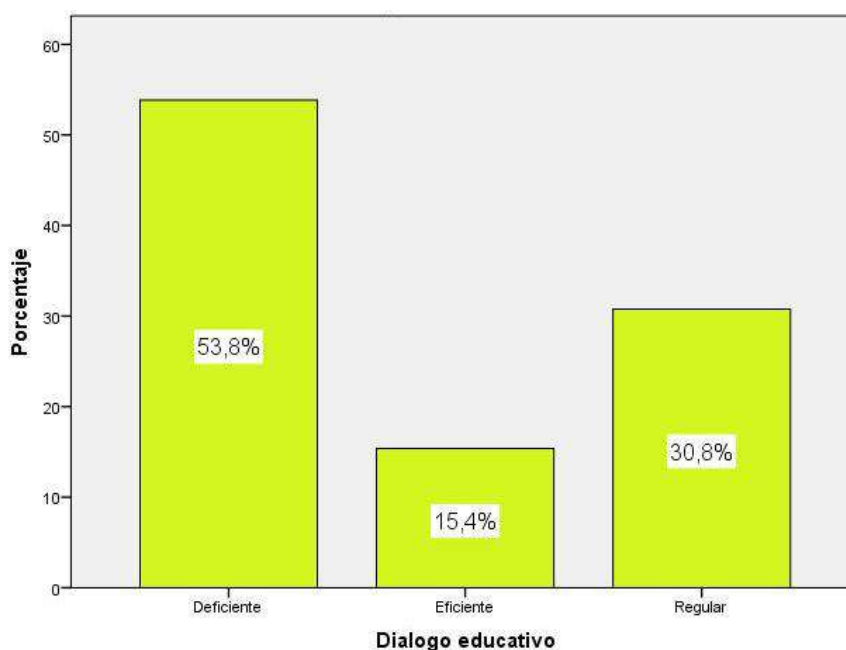


Figura 9 *Dialogo Educativo*

Análisis

De la tabla 11 y la figura 9, un 53,8% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel deficiente en la dimensión diálogo educativo del desempeño docente, un 30,8% consiguieron un nivel regular y un 15,4% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla 12
Satisfacción en el Trabajo

Satisfacción en el trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	13	50,0	50,0	50,0
	Eficiente	3	11,5	11,5	61,5
	Regular	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

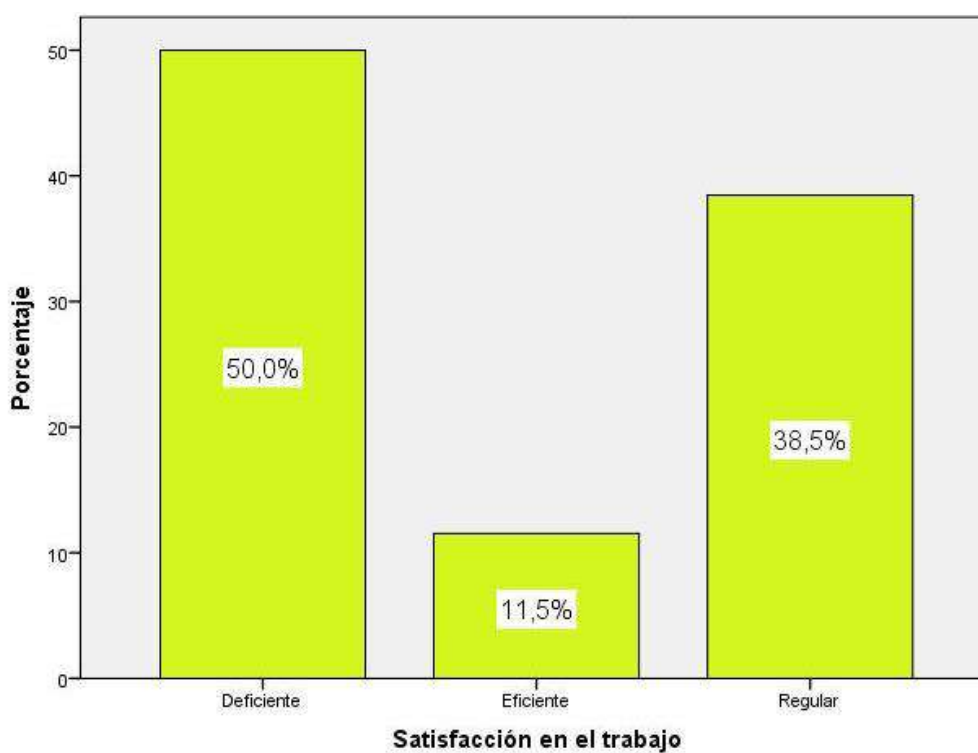


Figura 10 Satisfacción en el trabajo

Análisis

De la tabla 12 y la figura 10, un 50,0% de docentes del CEBA Luis Fabio Xammar Jurado – 2018 sostienen que alcanzaron un nivel deficiente en la dimensión satisfacción en el trabajo del desempeño docente, un 38,5% consiguieron un nivel regular y un 11,5% obtuvieron un nivel eficiente.

4.1.3 Prueba de Normalidad de Shapiro - Wilk

Tabla 13

Resultados de la prueba de bondad de ajuste Shapiro - Wilk

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Identificación	,826	26	,001
Comunicación	,906	26	,021
Manejo de conflictos	,819	26	,000
Optimización de capacidades	,885	26	,007
Clima institucional	,851	26	,001
Preparación profesional	,912	26	,029
Actuación docente	,881	26	,006
Dialogo educativo	,885	26	,007
Satisfacción en el trabajo	,868	26	,003
Desempeño docente	,858	26	,002

La tabla 13 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Shapiro - Wilk (S-W). Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinarían correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Hipótesis nula **H₀**: No existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Tabla 14

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente

Correlaciones				
			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	26	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	26	26

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

Como se muestra en la tabla 14, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,763$, con una $p= 0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud buena.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

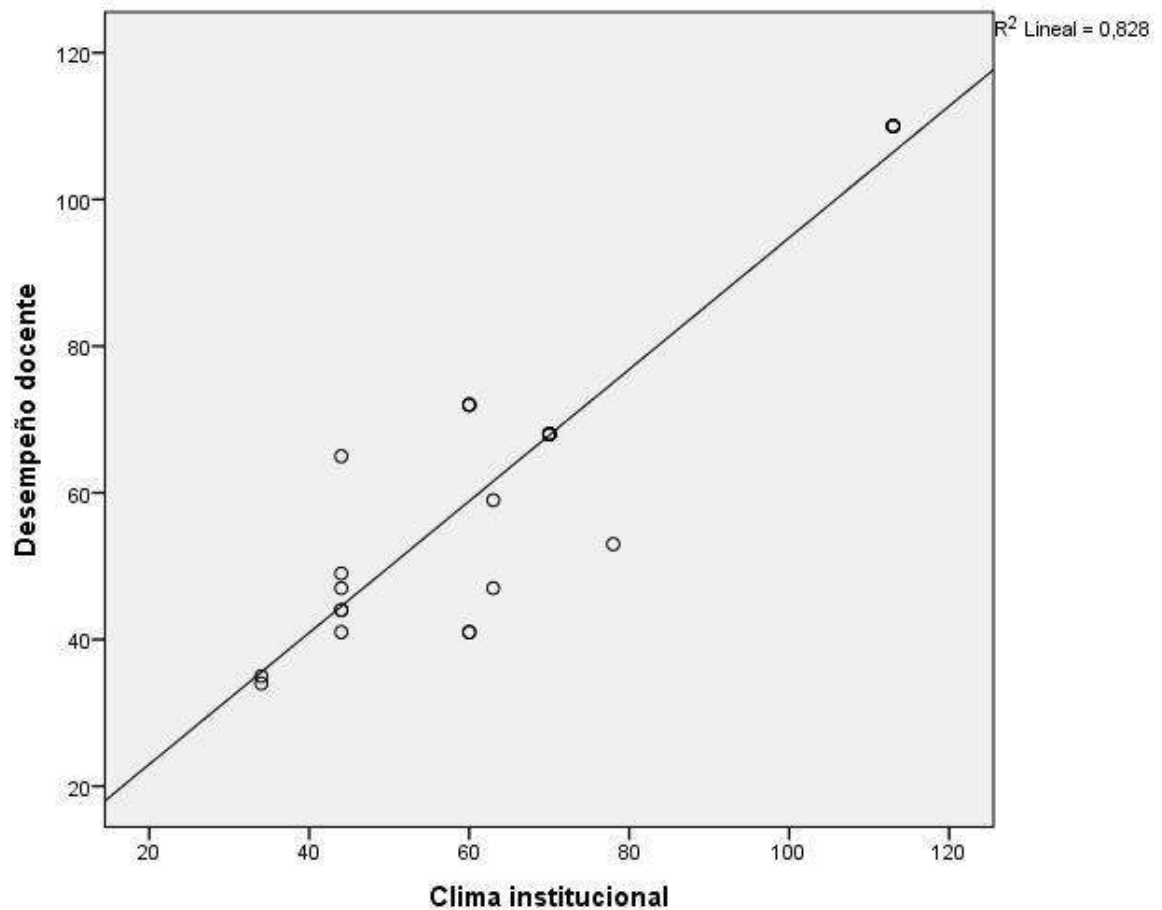


Figura 11 *El clima institucional y el desempeño docente*

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Hipótesis nula **H₀**: No Existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Tabla 15
Relación entre la identificación y el desempeño docente

Correlaciones				
			Identificación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Identificación	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	26	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	26	26

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,826$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

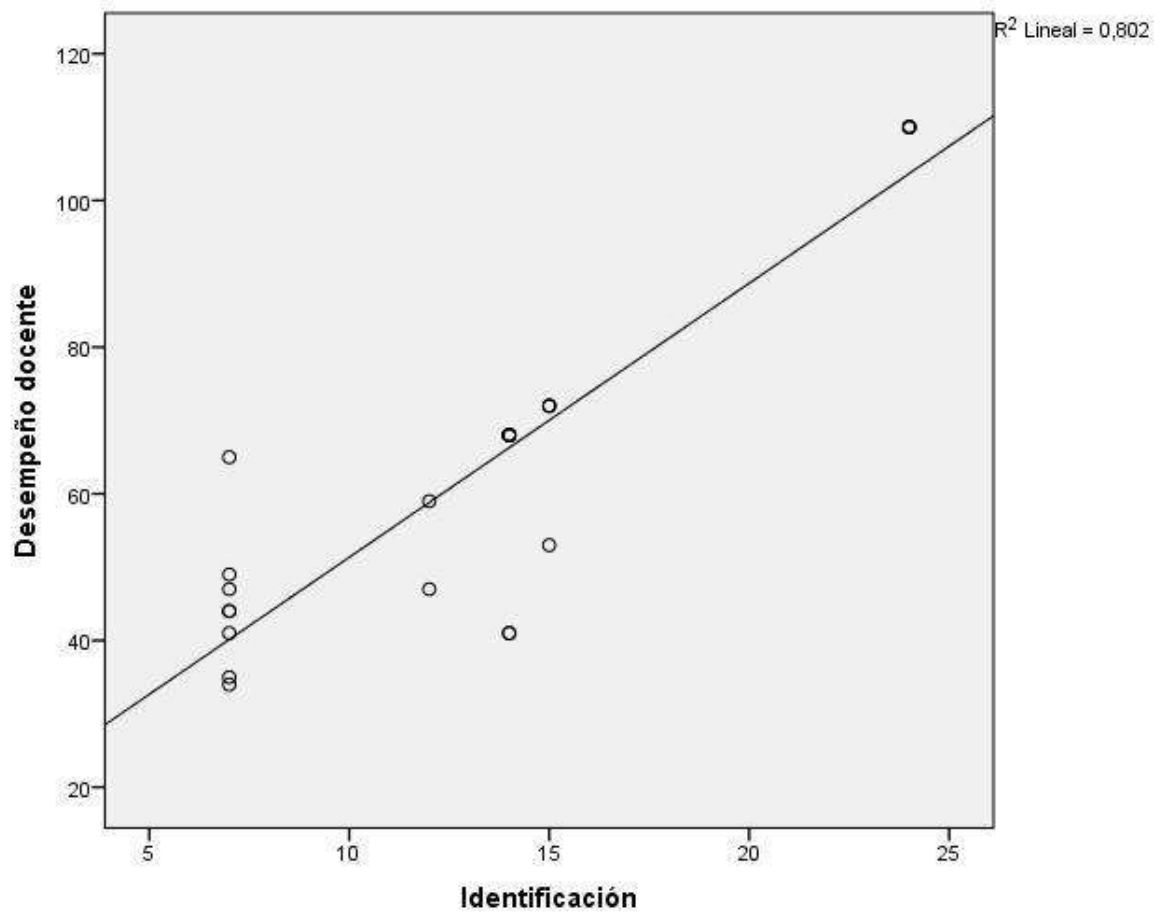


Figura 12 *La identificación y el desempeño docente*

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Hipótesis nula **H₀**: No Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Tabla 16
Relación entre la comunicación y el desempeño docente

Correlaciones				
			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	26	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	26	26

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

Como se muestra en la tabla 16, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,874$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

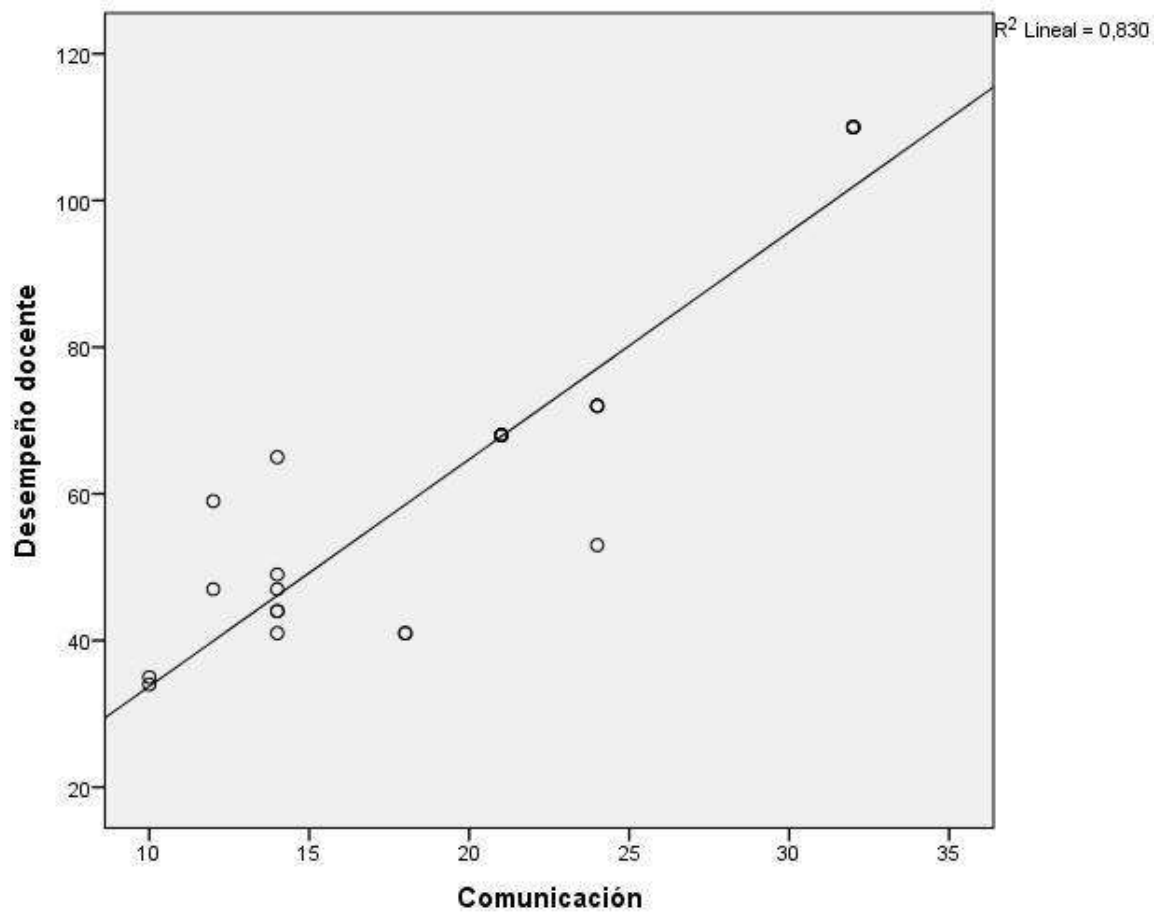


Figura 13 *La comunicación y el desempeño docente*

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Hipótesis nula **H₀**: No existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Tabla 17

Relación entre el manejo de conflictos y el desempeño docente

Correlaciones				
			Manejo de conflictos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Manejo de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	,509**
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	26	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,509**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	26	26

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

Como se muestra en la tabla 17, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,509$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

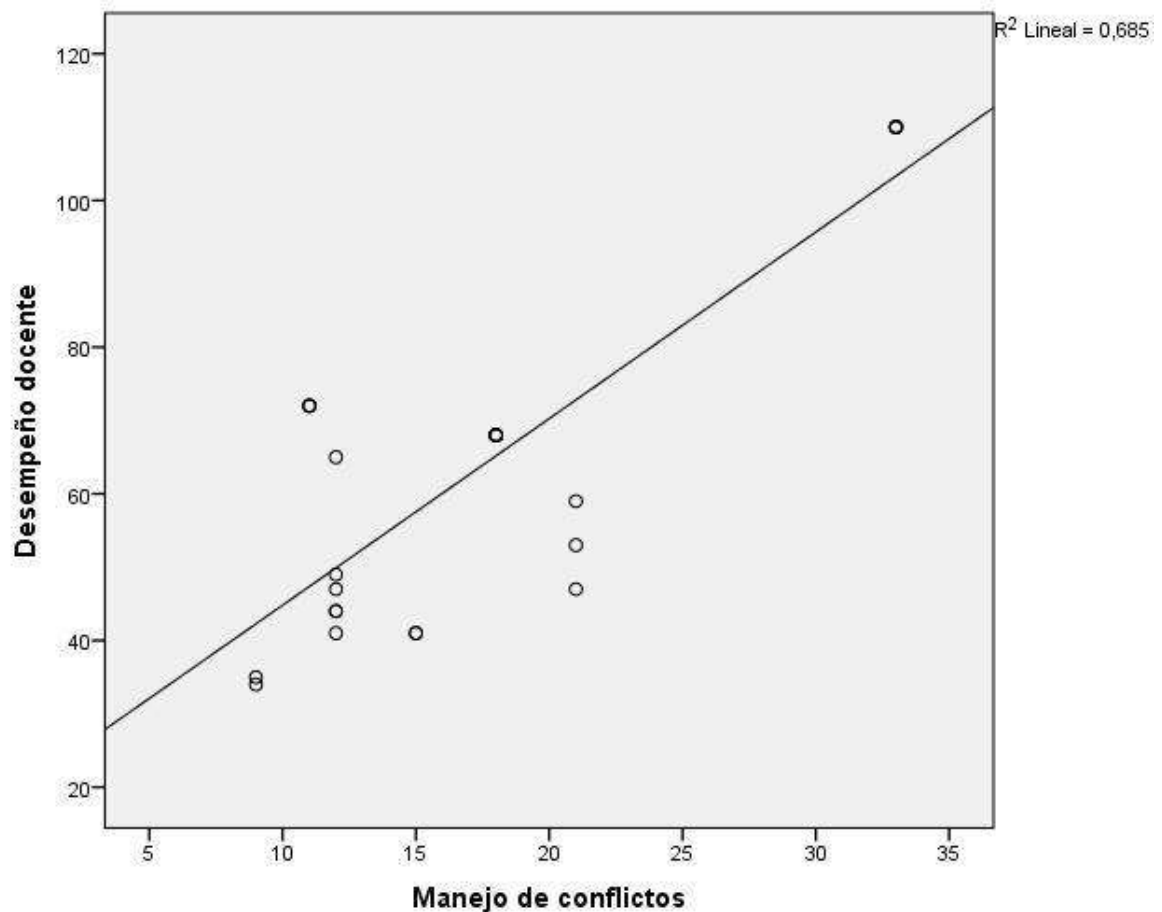


Figura 14 *El manejo de conflictos y el desempeño docente*

Hipótesis específica 4

Hipótesis Alternativa **H_a**: Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Hipótesis nula **H₀**: No existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Tabla 18

Relación entre la optimización de capacidades y el desempeño docente

Correlaciones			Optimización de capacidades	Desempeño docente
Rho de Spearman	Optimización de capacidades	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Toma de decisión:

Como se muestra en la tabla 18, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,517$, con una $p = 0.000$ ($p < .05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

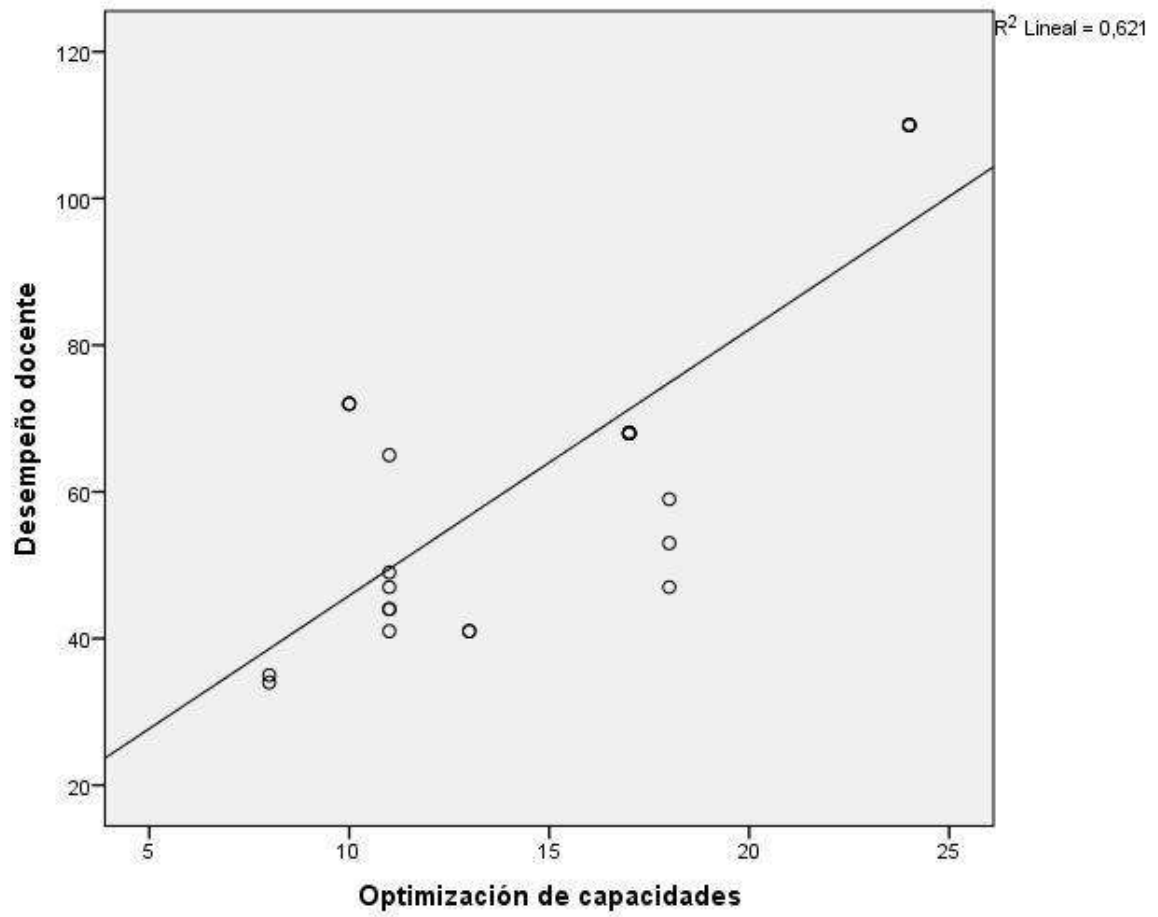


Figura 15 *La optimización de capacidades y el desempeño docente*

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Después de realizar el trabajo de campo, se procedió al trabajo de gabinete que permitió contrastar la hipótesis general y las específicas, que determinar la relación entre las variables de estudio. Los resultados obtenidos los menciono a continuación.

Con relación a la hipótesis general: Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.763 siendo una magnitud buena.

Con relación a la hipótesis específica 1: Existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.826 siendo una magnitud muy buena.

Con relación a la hipótesis específica 2: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.874 siendo una magnitud muy buena.

Con relación a la hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., con una correlación de un valor de 0,509 siendo una magnitud moderada.

Con relación a la hipótesis específica 4: Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, con una correlación de un valor de 0,517 siendo una magnitud moderada.

Las investigaciones de los antecedentes internacionales y nacionales en algunos casos refuerzan mis hallazgos, pero en otros casos son contradictorios a mis resultados. Estos estudios los detallo a continuación.

Para (Ochoa, 2010), presenta la tesis doctoral “El desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela”; concluye “Según el diseño, se utilizó los estadígrafos de la estadística descriptiva (media, desviación estándar) e inferencial y para contrastar la hipótesis se hizo uso de la prueba “r” de Pearson y la “t” de Student, el que nos permitió deducir que existe una correlación significativa muy fuerte ($r=0.851$), con lo que concluimos que existe una relación directa y positiva fuerte entre el Desempeño Docente y la Gestión Pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela” (p. 12).

Para (Corrales, 2010), en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes”; en sus conclusiones afirma “Se aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuestas. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable Desempeño Docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. Se concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones” (p. 8).

Para (Aedo, 2009), en su tesis de maestría titulada “El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ciudadela Pachacutec de Ventanilla”; para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, llegó a las conclusiones “primero con respecto a las interrogantes, se puede afirmar que existe una correlación positiva media moderada entre ambas variables. Esto nos indica que los estilos de liderazgo de los directores han influido positivamente, pero no moderada en el desempeño de los docentes y según los resultados, se ha establecido que el estilo de liderazgo que predomina en los directores de la ciudadela Pachacutec es el Laissez Faire y el autoritario” (p. 5).

Para (Mamani, 2009), en su tesis de maestría Titulada “El clima institucional del Instituto Superior Tecnológico Vigil”, concluye “se caracteriza por ser negativo debido a los conflictos entre docentes, administrativos y los directivos de la institución. Esto se debe prioritariamente a los sistemas de control, falta de oportunidades para la autorrealización y compromiso organizacional. Por otro lado, se concluye en la investigación que la motivación

de logro profesional de los alumnos es baja; no se sienten motivados por falta de esfuerzo, bajo interés y lo que llama la atención es la poca predisposición para estudiar. También los estudiantes perciben los conflictos interpersonales entre docentes, administrativos y directivos, lo que complican el desenvolvimiento de las actividades académicas” (p. 7).

Para (Santiago, 2009), en su tesis titulada “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente”. Señala “El 39% de los datos confirman la presencia de bajas manifestaciones de la inteligencia emocional del director, en los indicadores intrapersonal, interpersonal y capacidad emocional. Del mismo modo se confirmó el bajo nivel de desempeño docente en casi la mitad del profesorado de secundaria de adultos. Se confirmó además que el 45% de los docentes encuestados presenta un nivel de desempeño regular” (p. 10).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.763 siendo una magnitud buena.

Segundo: Existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.826 siendo una magnitud muy buena.

Tercero: Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.874 siendo una magnitud muy buena.

Cuarto: Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018., con una correlación de un valor de 0,509 siendo una magnitud moderada.

Quinto: Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018, con una correlación de un valor de 0,517 siendo una magnitud moderada.

6.2 Recomendaciones

Primero: Los resultados de la investigación deben ser difundidos en la Institución Educativa con el objetivo que sirva de modelo para superar los problemas colaterales y directos al clima institucional y el desempeño de los docentes.

Segundo: Propiciar el desarrollo de actividades que mejoren el clima institucional en la Institución Educativa.

Tercero: Capacitar a los docentes en estrategias de enseñanza aprendizaje que le permitan a los docentes mejorar su desempeño docente.

Cuarto: Promover investigaciones que amplíen el estudio en otras instituciones educativas con el objetivo de ratificar los resultados o modificarlos.

Quinto: Solicitar a las autoridades de la Institución Educativa que establezcan una política de mejoramiento de la calidad del servicio educativa y la búsqueda de la satisfacción de los usuarios.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Aedo, S. (2009). *Tesis: El estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ciudadela Pachacutec de Ventanilla*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Antúnez, H. (2012). *Tesis: Estrés laboral y el impacto académico en los estudiantes de la facultad de ciencias económicas*. México D. F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Caballero, R. (2010). *Tesis: Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Corrales, I. (2010). *Tesis: Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la Universidad Los Andes*. Caracas - Venezuela: Universidad Los Andes.
- Hernández, J. (2007). *Tesis: La evaluación y la optimización del desempeño docente en las instituciones educativas de la República Bolivariana de Venezuela, Universidad Pedagógica Experimental Libertador e Instituto Pedagógico de Miranda*. Maracaibo - Venezuela: Universidad de Maracaibo.
- León, K. (2010). *Tesis: El estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de La Perla, Callao, en el año 2006*. Lima - Perú: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Mamani, M. (2009). *Tesis: El Clima Institucional del Instituto Superior Tecnológico "Vigil"*. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Ochoa, M. (2010). *Tesis: El desempeño docente y la gestión pedagógica en la Facultad de Ingeniería de la Universidad Los Andes de Mérida Venezuela*. Venezuela: Universidad Los Andes.
- Rentería, L., & Quintero, N. (2009). *Tesis: Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe Uribe de ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

- Reyes, L. (1999). *Tesis: Creencias sobre Práctica Docente en la Educación Básica Chilena*. Chile: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.
- Rodríguez, P. (2002). *Tesis: Desempeño docente y nivel académico de los estudiantes de Secundaria de la I. E. Augusto Salazar Bondy del Callao*. Lima: UNE.
- Rueda, M. (2009). *Tesis: La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Santiago, A. (2009). *Tesis: Relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Subaldo, L. (2012). *Tesis: Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y desgaste del profesorado*. Valencia - España: Universidad de Valencia.
- Villalón, M. (2015). *Tesis: Desempeño docente y desgaste laboral en docentes del profesorado del nivel secundario de la I. E. Emilio Soyer Cavero, 2015*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación - La Cantuta.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Arias, J. (1999). *Investigación científica*. México: Pearson Ediciones.
- Armstrong, T. (2001). *Inteligencias Múltiples*. Bogotá: Ed. Norma.
- Balestrini, M. (1997). *La investigación científica: teoría y otros términos*. México: Pearson Ediciones.
- Beltrán, F. (1992). *Poesía Social*. España: Ed. Larrazabal.
- Bretel, L. (2005). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la Carrera Magisterial*.
- Bris, M. (1999). *Clima De Trabajo Y Participación en la Organización Y Funcionamiento Centros Educación*. España : Universidad de Alcalá de Henar.
- Caligiore, I. (2009). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la Universidad Los Andes*. Venezuela: Universidad Los Andes.
- Castro, R. (2005). *Síndrome de Burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios*. Carabobo: Universidad de Carabobo.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. . Santa Fe de Bogotá: Ed. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Santa Fe de Bogotá: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Erikson, E. (1964). *Desarrollo Psicosocial*. Alemania: Editorial Harwich.
- Fernández. (1994). *Gestión educativa*. . Lima: Universidad César Vallejo.
- Fisher, Ury, F., & Patton, B. (1993). *El Arte de Negociar sin Ceder*. EEUU: Ed. words. .
- Fonseca, M. (2000). *Comunicación Oral Fundamentos y Práctica Estratégica. (Primera Edición)*. México: Pearson Educación.
- Forehand, G., & Von, G. (1965). *Clima y Comunicación Organizacional*. España: Editorial Psychological Bulletin. .
- Frese, & Fay, D. (2001). *Personal Initiative: an active performance concept for work in the*. Amsterdam: Editorial JAI Press.
- Fuentes, J. (1989). *Gramática moderna de la lengua española. Tomo I*. . México D.F.: Editorial Linusa.
- Fugate, M., & Ashforth, B. (2004). *Roles Transitorios de la Vida*. USA.
- Hair, J., & Mc Daniel, C. (2006). *Marketing*. España: International Thomson Editores.
- Hall, H. (1996). *Carencias dentro de la Organizaciones*. España : Ed. 6ta.
- Hernández, C. (2004). *Aproximaciones a la Discusión sobre el perfil del docente. II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación*. América, El Caribe, México, España y Portugal, San Salvador. .
- Jiménez, R. (2004). *Cultura Organizacional*. Cuba: Universidad de la Habana.
- Kotter. (1988). *Cambio y Liderazgo*. USA: Editorial Wirter.
- Lázaro, C. (2000). *Lógica: Teoría y Problemas*. Perú: Edic. Centro Preuniversitario.
- Lewin, K., R., L., & White, R. (1939). *Concepción del Liderazgo*. España: Editorial Moroba.
- Linn, R., & Herman, J. (1997). *La evaluación impulsada por estándares: problemas técnicos y políticos en la medición del progreso de la escuela y los estudiantes. Grupo de trabajo sobre estándares y evaluación*.

- Maritain, J. (1976). *El Orden de los Conceptos*. Argentina: Gráficos Yunque.
- Medina, B. (1991). *La Evaluación de Programa Educativos. Los materiales didácticos del centro Nacional de Educación a Distancia*. Madrid: UNED.
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU.
- Moberg, D. (1990). *La Cultura y el Clima Organizacional*. New York: Ed.Culture.
- Palomino, O. (2002). *Psicología del Desarrollo*. Lima: Ed. Abedul.
- Pávez, J. (2001). *Seminario Perspectiva del Colegio de Profesores sobre Profesionalismo Docente; internacional "Profesionalización Docente y Calidad de la Educación"*. Santiago de Chile.
- Peiro, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II*. Madrid : Editorial Síntesis.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Ed. Educación I.
- Rodriguez, M. (1986). *Teoría y Diseño de la Investigación Científica*. Perú: Ediciones Atusparia.
- Salazar, L. (1980). *Organización y Métodos*. Lima: Ediciones UNAFEV.
- Stanton, W. (2007). *Fundamentos de Marketing*. México: Ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Tagiuri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional*. Boston: Ed. Bussiness Administration.
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Editorial Herder.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Chiroque, S. (2005). *Evaluación de desempeño docente. Informe N° 45*.
- CISE PUCP. (2007). *Módulo 4. Relaciones interpersonales en la Institución Educativa*. Lima - Perú: CISE PUCP.
- Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2001). *Proyecto Educativo Institucional Estratégico*. Lima - Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.

7.4 Fuentes electrónicas

Rodríguez, N. (marzo de 2004). *El clima escolar*. Obtenido de Revista digital "Investigación y educación":
WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF.

ANEXOS

CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

Instrucciones:

Leer cada una de las frases y seleccionar una, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
IDENTIFICACIÓN						
1	Su trabajo lo realiza por interés personal					
2	Trabaja prioritariamente por principios institucionales					
3	Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional					
4	Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución					
5	Se identifica con las metas del grupo,					
COMUNICACIÓN						
6	La comunicación entre docentes es fluida.					
7	Siente usted que teme criticar o ser criticado.					
8	Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.					
9	Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.					
10	Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.					
11	Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos.					
12	Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.					
13	Hay demasiado egoísmo entre docentes.					
MANEJO DE CONFLICTOS						
14	Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.					
15	Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.					
16	Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.					
17	Existe un liderazgo del Director.					
18	Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.					
19	Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.					
20	El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.					
OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES						
21	Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.					
22	Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.					

23	Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.)					
24	Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área					
25	Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.					
26	Todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca del desempeño docente, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

Instrucciones:

Leer cada una de las frases y seleccionar una, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

N°	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PROFESIONAL						
1	Lee Usted algunas revistas, periódicos pedagógicos					
2	Lee libros pedagógicos.					
3	Participa en algún proyecto de innovación pedagógica					
4	Conoce usted las dinámicas de grupo para trabajar en equipo					
5	Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos.					
6	Escribe usted algunas de sus experiencias pedagógicas.					
7	Maneja usted algunos programas en la computadora.					
ACTUACIÓN DOCENTE						
8	Planifica el trabajo pedagógico antes de iniciarlo					
9	Tiene previsto las capacidades respecto a su área.					
10	Considera que los contenidos hacen referencia a la capacidad de área.					
11	La metodología que emplea está explícita en la programación anual, unidades didácticas.					
12	Introduce innovación pedagógica en su desempeño docente.					
13	Los estudiantes conocen las capacidades que deben alcanzar y los sistemas de evaluación desde el inicio del año escolar.					
14	Potencia el trabajo cooperativo en los estudiantes.					
15	Tiene usted previstas estrategias para los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
DIÁLOGO EDUCATIVO						
16	Busca lugares distintos al aula para hablar con sus alumnos.					
17	En las horas de tutoría usted se dedica a dialogar con sus alumnos.					
18	Todos los alumnos poseen la misma oportunidad para expresarse en el aula.					
19	Considera usted que los docentes conocen el progreso de sus alumnos.					
20	Cree usted que los alumnos intercambian experiencias educativas entre compañeros					
21	Usted comparte experiencias de enseñanza con otros profesores de la Institución.					
SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO						
22	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución Educativa.					
23	Obtienen reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la Institución.					
24	Se encuentra usted satisfecho con el aprendizaje de los estudiantes.					
25	Durante sus clases usted percibe que los estudiantes aprenden.					

26	La Institución le posibilita la manera de seguir capacitándose y promocionándose.					
27	La Institución le estimula para mejorar su trabajo académico y docente.					

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable	Dimensión	Indicadores
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018? ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018? ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018? ¿Qué relación existe entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. Establecer la relación que existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. Establecer la relación que existe entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.</p>	<p>Hipótesis General Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas Existe una relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. Existe una relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018. Existe una relación directa y significativa entre la optimización de capacidades y el desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018.</p>	<p>V₁</p> <p>Clima institucional</p>	<p>Identificación</p> <p>Comunicación</p> <p>Manejo de conflictos</p> <p>Optimización de capacidades</p>	<p>Reconocimiento Contribución Participación</p> <p>Información Confianza Desconfianza Libertad Expresión libre</p> <p>Acuerdos Negociación Relaciones interpersonales Liderazgo Toma de decisiones</p> <p>Competencias Compromisos Integración Bienestar Colaboración</p>
			<p>V₂</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Preparación profesional</p> <p>Actuación docente</p>	<p>Formación Actualización Capacidades Competencias</p> <p>Planificación Implementación Ejecución</p>

				<p>Diálogo educativo</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p>	<p>Evaluación Innovación</p> <p>Integración Compromiso Interrelación Experiencia</p> <p>Compromiso Calidad Servicio Mejora continua</p>
--	--	--	--	--	---

METODOLOGÍA		POBLACIÓN Y MUESTRA
Diseño de investigación	Procesamiento	
<p>Tipo de Investigación Estudio correlacional</p> <p>Técnicas de recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumentos de recolección de datos Cuestionario de clima institucional y desempeño docente Registros de datos</p> <p>Esquema</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --> r O2 --> r </pre> <p>Donde: M = Muestra O1 = Observación de la V1 O2 = Observación de la V2 r = Correlación entre ambas variables</p>	<p>Tabulación de datos</p> <p>Representación gráfica</p> <p>Análisis e interpretación de datos</p> <p>Aplicación de SPSS 24.</p>	<p>Población La está conformada por 26 docentes.</p> <p>Muestra La muestra repite la conformación de la población, siendo 26 docentes.</p>

MATRIZ DE DATOS

Código	Clima institucional																											V1								
	Identificación						Comunicación						Manejo de conflictos						Optimización de capacidades						ST1											
	1	2	3	4	5	S1	D1	6	7	8	9	10	11	12	13	S2	D2	14	15	16	17	18	19	20		S3	D3		21	22	23	24	25	26	S4	D4
1	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	78	Medio
2	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	3	3	1	1	1	1	10	Bajo	60	Bajo
3	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	44	Bajo	
4	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Medio	3	3	3	3	2	2	2	18	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	70	Medio
5	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	1	1	1	1	1	1	11	Bajo	3	3	1	1	1	1	10	Bajo	60	Bajo
6	5	5	4	5	5	24	Alto	3	1	4	4	5	5	5	32	Alto	3	5	5	5	5	5	5	5	33	Alto	3	1	5	5	5	5	24	Alto	113	Alto
7	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	44	Bajo	
8	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	2	2	2	2	3	18	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	Bajo	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	60	Bajo
9	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Medio	3	3	3	3	2	2	2	18	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	70	Medio
10	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	34	Bajo	
11	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	44	Bajo	
12	3	3	3	3	3	15	Medio	3	3	3	3	3	3	3	24	Medio	3	3	1	1	1	1	1	11	Bajo	3	3	1	1	1	1	10	Bajo	60	Bajo	
13	5	5	4	5	5	24	Alto	3	1	4	4	5	5	5	32	Alto	3	5	5	5	5	5	5	33	Alto	3	1	5	5	5	5	24	Alto	113	Alto	
14	2	1	3	3	3	12	Medio	3	1	1	1	1	1	1	3	12	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	63	Medio
15	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	44	Bajo	
16	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Medio	3	3	3	3	2	2	2	18	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	70	Medio
17	5	5	4	5	5	24	Alto	3	1	4	4	5	5	5	32	Alto	3	5	5	5	5	5	5	33	Alto	3	1	5	5	5	5	24	Alto	113	Alto	
18	2	1	3	3	3	12	Medio	3	1	1	1	1	1	1	3	12	Bajo	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	63	Medio
19	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	44	Bajo	
20	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	2	2	2	2	3	18	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	Bajo	3	2	2	2	2	2	13	Bajo	60	Bajo
21	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Medio	3	3	3	3	2	2	2	18	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	70	Medio
22	5	5	4	5	5	24	Alto	3	1	4	4	5	5	5	32	Alto	3	5	5	5	5	5	5	33	Alto	3	1	5	5	5	5	24	Alto	113	Alto	
23	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	2	1	2	1	14	Bajo	3	2	1	2	1	2	1	12	Bajo	3	2	1	2	1	2	11	Bajo	44	Bajo	
24	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Medio	3	3	3	3	2	2	2	18	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	70	Medio
25	3	1	1	1	1	7	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	10	Bajo	3	1	1	1	1	1	1	9	Bajo	3	1	1	1	1	1	8	Bajo	34	Bajo	
26	3	2	3	3	3	14	Medio	3	2	2	3	3	3	2	3	21	Medio	3	3	3	3	2	2	2	18	Medio	3	3	3	3	3	2	17	Medio	70	Medio

M(o) Máximo Romero Ortiz
ASESOR

Dr. Jorge Alberto Palomino Way
PRESIDENTE

Dra. Gladys Margot Gavedia García
SECRETARIO

M(a) Zilda Julissa Flores Carbajal
VOCAL