



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima institucional y el desempeño docente como factores  
de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones  
Educativas de San Pedro de Carabaylo- 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Educación**

**AUTOR:**

Mg. Herminio Alejandro Bazán León

**ASESOR:**

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

**SECCION:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2018**

**Página de jurado**

.....  
**Dr. Juan Méndez Vergaray**  
**Presidente**

.....  
**Dr. Gladis Sanchez Huapaya**  
**Dra. Secretaria**

.....  
**Dr. Rosalia Zarate Barrial**  
**Dra. Vocal**

### **Dedicatoria**

Con amor y gratitud a mi familia por cederme su valioso tiempo y apoyo incondicional para lograr mi superación profesional.

## **Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Herminio Alejandro Bazán León, estudiante de la Escuela de Postgrado, Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo- 2018”, presentada, en 144 folios para la obtención del grado académico de Doctor en Educación.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, agosto de 2017

---

DNI: 21439637

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Doctorado en Educación, presento el trabajo de investigación titulado: El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia frente al aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabaylo, 2015.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabaylo 2015, con una población finita de 598 estudiantes y una muestra intencionada de 225 con instrumentos de medición validado por expertos en investigación educativa.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como se fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, para la quinta sección se expone los resultados, en la sexta se plantean las referencias y la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica	20
1.3 Justificación	53
1.4 Formulación del problema	54
1.5 Hipótesis	54
1.6 Objetivos	55
<b>II. Marco Metodológico</b>	<b>57</b>
2.1 Variables	58
2.2 Definición operacional de las variables	59
2.3 Metodología	61
2.4 Tipo de investigación	61
2.5 Diseño de investigación	63
2.6 Población y muestra	64
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	66
<b>III Resultados</b>	<b>71</b>
<b>IV Discusión</b>	<b>87</b>
<b>V Conclusiones</b>	<b>92</b>
<b>VI Recomendaciones y sugerencias</b>	<b>94</b>
<b>VII Referencias</b>	<b>96</b>

Anexos	103
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos	
3. Base de datos	
4. Certificado de validación	

**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Variable Clima Institucional.	59
Tabla 2. Variable desempeño docente	60
Tabla 3. Variable aprendizaje escolar	61
Tabla 4. Población de estudio	64
Tabla 5. Muestra de estudio	65
Tabla 6. Juicio de expertos	69
Tabla 7. Confiabilidad de los instrumentos	70
Tabla 8. Niveles de clima institucional	72
Tabla 9. Niveles de clima institucional por dimensiones	73
Tabla 10. Niveles de desempeño docente	74
Tabla 11. Niveles de desempeño docente por dimensiones	75
Tabla 12. Niveles de aprendizaje escolar	76
Tabla 13. Niveles de aprendizaje escolar por dimensiones	77
Tabla 14. Contraste de la razón de verosimilitud	78
Tabla 15. Información de ajuste de los modelos	79
Tabla 16. Contraste de la razón de verosimilitud	80
Tabla 17. Información de ajuste de los modelos	81
Tabla 18. Contraste de la razón de verosimilitud	82
Tabla 19. Información de ajuste de los modelos	83
Tabla 20. Contraste de la razón de verosimilitud	85
Tabla 21. Información de ajuste de los modelos	86

## Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Calculadora de población y muestra	65
Figura 2. Niveles de clima institucional	72
Figura 3. Niveles de clima institucional por dimensiones	73
Figura 4. Niveles de desempeño docente	74
Figura 5. Niveles de desempeño docente por dimensiones	75
Figura 6. Niveles de aprendizaje escolar	76
Figura 7. Niveles de aprendizaje escolar por dimensiones	77

## Resumen

La investigación titulada El clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia frente al aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabaylo, 2015 tiene como objetivo de determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje escolar de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabaylo durante el 2015.

Es un estudio sustantivo descriptivo de diseño no experimental transversal explicativo, teniendo una población finita y una muestra de 225 estudiantes de San Pedro de Carabaylo y aplicando instrumentos validados por criterio de jueces así como revisión de actas.

Las conclusiones del estudio indican que existe influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje escolar, con una magnitud moderada y una significación de 0.05, con el 95% de confianza y de acuerdo al pseudo cuadrado de Cox y Snell, la variable dependiente aprendizaje escolar es explicada por el 60,8% probándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

**Palabras clave:** El clima institucional, desempeño docente y aprendizaje escolar

## Abstract

The research entitled The institutional climate and teacher performance as influencers towards school learning educational institutions of San Pedro de Carabayllo 2015 was developed to achieve the objective of determining the influence of institutional climate and teacher performance in learning school of Educational Institutions of San Pedro de Carabayllo 2015.

It is a noun descriptive study of explanatory cross non-experimental design, we worked with a finite population and a purposive sample corresponding to the students of San Pedro de Carabayllo, with a sample of 225 students, validated by criteria of judges and review instruments applied of minutes.

The study findings indicate that there is the influence of the institutional climate and teacher performance in school learning, with a moderate magnitude and significance of 0.05, with 95% confidence and according to the pseudo square Cox and Snell, variable dependent school learning is explained by the 60.8% rejecting the alternative hypothesis being tested the null hypothesis.

**Keywords:** Institutional climate, teacher performance and student learning

## Resumo

A pesquisa intitulada O clima institucional e desempenho dos professores como influenciadores em relação à escola aprender as instituições de ensino de San Pedro de Carabayllo 2015 foi desenvolvido para atingir o objetivo de determinar a influência do clima institucional e desempenho dos professores na aprendizagem escola de instituições de ensino de San Pedro de Carabayllo de 2015.

É um estudo descritivo substantiva de design não-experimental cruz explicativo, nós trabalhamos com uma população finita e uma amostra intencional correspondente aos estudantes de San Pedro de Carabayllo, com uma amostra de 225 alunos, validado por critérios de juízes e instrumentos de revisão aplicados de minutos.

Os resultados do estudo indicam que existe a influência do desempenho institucional climáticas e professor na aprendizagem escolar, com uma magnitude moderada e significância de 0,05, com 95% de confiança e de acordo com a praça pseudo Cox e Snell, variável aprendizagem escolar dependente é explicada pelo 60,8% rejeitando a hipótese alternativa que está sendo testada a hipótese nula.

**Palavras-chave:** clima institucional, o desempenho de professores e aprendizagem dos alunos

## **I. Introducción**

## **1.1. Antecedentes**

### **1.1.1. Antecedentes nacionales**

Existen investigaciones nacionales dentro de las cuales se encuentran a Pérez (2012) en su tesis titulada *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla* por la Universidad San Ignacio de Loyola. El estudio tiene como propósito establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec en Ventanilla. A nivel metodológico, la muestra está conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1. El tipo de estudio es correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Se aplica el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) por validación por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, Alpha de Cronbach de 0.948. Para el desempeño docente, se aplica la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Salluca (2010), con validez de 0.98 y confiabilidad de 0.915. Dentro de los resultados más importantes se encuentra correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Así también, Mendoza (2011) en su tesis denominada *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 – Callao* por la Universidad San Ignacio de Loyola. La investigación tiene como objetivo establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio es aplicada a 45 profesores, así mismo se realiza un cuestionario a una muestra de 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplica un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido obtener los siguientes resultados: -A nivel general, existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente.

Otra de las investigaciones es la de Juárez (2012) en la tesis titulada *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao* desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola teniendo como finalidad determinar el nivel del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao -2009. A nivel metodológico, es de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental. La muestra es no probabilística disponible. Se aplica tres instrumentos elaborados por el Ministerio de educación del Perú, adaptado por la autora y validado por juicio de expertos mediante V de Aiken con un alto nivel de validez y confiabilidad, dirigido a 22 docentes pertenecientes al Ministerio del Interior, Ministerio de Educación y Apafa, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. Se miden tres dimensiones como planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y responsabilidades profesionales. Los resultados dan a conocer un desempeño bueno según los docentes con 59,1%, estudiantes con 73,3% y subdirector de formación general con 59,1%. Concluyendo que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño.

Asimismo, Maldonado (2012), en su investigación titulada *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes* realizado en la Universidad de San Martín de Porres tiene como objetivo determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim en Lima durante el 2011. Respecto a la metodología, la investigación es de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental – transeccional, la población de estudio es de 335, integrantes de la Comunidad Educativa y una muestra representativa de 144 alumnos del nivel secundario de 1° a 5° año. Por último, los resultados obtenidos de la encuesta realizada según la muestra seleccionada, demuestra que existe una correlación significativa de 0,857 positiva considerable y una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, Damián y Villarroel (2010) en su tesis denominada *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y -Chosica, CICLO-2010- I -2010- II*. El desarrollo del presente trabajo de investigación tiene como finalidad conocer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, importante en el proceso de enseñanza – aprendizaje y preponderante para el logro de los fines y objetivos de la universidad. Respecto a los resultados más importantes es que el desempeño docente en la enseñanza aprendizaje es calificada como muy bueno; en la didáctica de los docentes encuestados, el 84% saben comunicar los objetivos, el 94% son responsables y sabe transmitir valores; el 90% sabe estimular rendimiento académico de los alumnos; el 93% muestra dominio en la asignatura que enseña y el 94% manifiesta que promueve el pensamiento crítico y reflexivo. En relación a la dimensión personal el 94% es ordenado en su clase, el 37% muestra una actitud abierta al dialogo; el 47% manifiesta que frecuentemente ayuda al alumno al logro de su aprendizaje; el 50% muy frecuentemente brinda orientación académica y cumple con sus compromisos académicos.

### **1.1.2. Antecedentes Internacionales**

Respecto a las investigaciones internacionales podemos mencionar a Montiel (2012) con su tesis titulada *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria* de la Universidad República Bolivariana de Venezuela. El propósito de la presente investigación es establecer la relación del Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. Sobre la metodología el estudio es no experimental y de nivel de investigación correlacional. Así también se aplica la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario con 39 ítems, respecto a su grado de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach resulta el valor de 0.90, para ambos instrumentos, considerado altamente confiable. Se concluye que las variables tienen relación, cuyo valor obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson es 0.47, lo cual explica la existencia de una relación baja positiva proporcional; esto indica que, cuando la variable independiente incrementa la

variable dependiente tiene el mismo comportamiento, así como también en el caso contrario, infiriendo que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa.

Otro de los estudios desarrollado por Arratia (2010) en su tesis titulada *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*, realizado en la Universidad de Chile, tiene como finalidad comprender el proceso de Evaluación de Desempeño Docente considerando la estructura social y analizando aspectos como las condiciones materiales y sociales de los docentes, como un elemento central en el proceso de producción de la realidad social. Respecto a la metodología es de enfoque cualitativo y de tipo no experimental donde, a partir del mismo, se realiza un análisis interpretativo, que permite comparar los resultados obtenidos a partir de las entrevistas a los profesores con lo expuesto en el marco teórico, esto con el objetivo de realizar una interpretación que permita sustentarse en las perspectivas desarrolladas.

Otra de las investigaciones es la de Gómez (2013) en su tesis titulada *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional de la Universidad Abierta Interamericana en Argentina*. El presente estudio trata de una indagación descriptiva con abordaje cualitativo acerca de la incidencia del estilo de Gestión Escolar del equipo de conducción en el clima institucional, percibido por los directivos y docentes de una escuela de nivel secundario. El trabajo de campo se realiza en una institución educativa, de Gestión Privada de la provincia de Buenos Aires. Las relaciones entre el equipo de conducción, docentes, padres y alumnos, son elementos clave del clima institucional. Muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional. Además, podrá ser significativo para las instituciones educativas que deseen implementar estrategias innovadoras que resulten efectivas para el fortalecimiento de la Gestión Escolar, y la eficacia de un clima Institucional interno.

Valle (2012) realiza la tesis denominada *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior* de la Universidad de Oriente (PAÏS). La finalidad de esta investigación es proponer un modelo de gestión académica basado en la medición y análisis de los resultados del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en IES tomando en cuenta: (a) toma de decisiones precisas y justificadas, (b) establecer procedimientos para la mejora educativa de la labor docente, reduciendo el fracaso, la deserción, permitiendo acabar con métodos didácticos que exigen esfuerzos inútiles tanto a estudiantes como a profesores y (c) elevar los niveles de excelencia académica. La investigación es de tipo descriptiva, longitudinal, retrospectiva y mixta, diseño documental y de campo. Las poblaciones objeto de estudio son tres: (a) las asignaturas de las carreras de la Extensión (muestra intencional seleccionándose las asignaturas con más del 70% de aplazados), (b) los 21 docentes que dictan las asignaturas en estudio y (c) los alumnos inscritos en las asignaturas seleccionadas (la muestra de 324 alumnos fue probabilística aleatoria simple estratificada). Así también, se realizan entrevistas estructuradas a los docentes basadas en el Baremo para la evaluación de credenciales de la UDO y evaluar su perfil. Se aplica un cuestionario a los estudiantes sobre opinión estudiantil de CREDIUDO para evaluar el desempeño docente. Se obtuvo un diagnóstico de la Extensión a través de una matriz FODA, permitiendo la elaboración de estrategias y la determinación de objetivos estratégicos que apoyaron la elaboración del modelo de gestión académica propuesto.

Finalmente, Camacho (2013) realizó la investigación denominada *Escuela de padres y rendimiento escolar* de la Universidad Rafael Landívar (PAÏS) y cuyo objetivo de la investigación es verificar cómo la escuela de padres contribuye en el rendimiento escolar de los estudiantes, de sexto grado. La metodología es de tipo cualitativo y no experimental, por lo que se concluye que la participación en la escuela de padres ayuda a mejorar el rendimiento escolar de los educandos. Por último, se recomienda a los padres de familia que asistan a la formación de padres que el colegio les proporciona y estar en sintonía con los docentes, para que el aprendizaje sea significativo y el rendimiento escolar de sus hijos sea más efectivo.

## **1.2. Fundamentación científica**

### **1.2.1. Bases teóricas de clima institucional**

Esta investigación consta de tres variables los cuales son: clima institucional, desempeño docente y aprendizaje escolar. A continuación, vamos a separar las teorías respectivas para una mayor comprensión sobre el tema de investigación.

El concepto de clima institucional y organizacional, como lo expresa Blejmarm (2005) refiere a:

Las percepciones compartidas por los miembros de una institución y organización con respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regularizaciones formales que afectan dicho trabajo. Asimismo, establece que las percepciones, al ser individuales, pueden ser muy distintas de acuerdo con la historia, posición y perfil de cada sujeto-actor. (p.33).

De acuerdo a lo expresado por el autor, una de las características de los climas, los espacios emocionales y estados de ánimo, es que contagian, se socializan por las características de los sistemas abiertos. Además, afirma que la risa el humor, la tristeza, las ganas, la ira, el resentimiento, la resignación y la frustración, impactan e influyen, y establece que se pueden identificar y percibir climas colectivos, más allá de las diferencias subjetivas de siempre.

También asegura que el gran desafío de quien gestiona será la contribución al diseño de ambientes estimulantes haciendo de la emocionalidad un aliado en la búsqueda del logro colectivo.

Así también Alvez (2003) el clima institucional lo define como:

El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable,

aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.(p.126).

Por su parte, Chiavenato (2009) definió el término clima organizacional como:

La percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. (p.183).

Frese y Fay (2001) citado en Lisbona, Palaci y Gómez (2008) afirman que el clima para la iniciativa es un constructo a nivel organizacional que se refiere a las prácticas y procedimientos informales y formales de la organización que guían y apoyan una aproximación hacia el trabajo proactivo, auto iniciado y persistente.

Tomando en cuenta lo expuesto por los autores, el clima para la seguridad psicológica se refiere a que el empleado se sienta capaz de mostrarse tal como es en el trabajo sin tener miedo a consecuencias negativas para su imagen, estatus o carrera.

Por lo tanto el clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción en base a lo que los docentes viven y sienten de la organización. Estas definiciones coinciden en afirmar que el clima institucional es el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social. Así también comprender el clima institucional o ambiente de trabajo es entender las relaciones interpersonales y el grado de satisfacción material y emocional de las personas en el trabajo.

Por su parte, Dessler (1993) citado por Sandoval (2004) planteó que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores *organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo*”.(p.83).

Asimismo, Martin (2004) indicó que el clima institucional es:

En las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (p.133).

Alvarado (2003) señala que el clima “*es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización*”. (p.95).

### **Fundamento teórico sobre clima institucional**

Son muchas las definiciones sobre el clima laboral o institucional, entre estas, podemos citar a Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) quienes manifiestan que:

Las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones e inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella. (p.55).

Así también, Chiavenato (2009) señala que “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica

característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.”(p.183).

Algunos autores respecto a este tema son más sensibles que otros y perciben de manera diferentes ya sea negativamente o satisfactoria, el clima que se desarrolla en el interior de la institución resulta en un conjunto de aspectos formales e informales de la organización misma y de las relaciones interpersonales existentes.

Pulido (2003) afirma que el clima institucional “surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.” (p.77). Por lo tanto, esta forma indica que las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución.

### **Teorías de Clima institucional**

**Teoría de Likert:** La teoría de clima organizacional de Likert (citado por Robbins, 2004) estableció que el “comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción” (p.164).

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima.

Asimismo, Robbins (2004) tomando en cuenta a Likert sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación.

Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas se incluyen: la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización.

Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una pretendida situación objetiva.

A partir de la diferente magnitud de las variables, Likert (citado por Robbins, 200, pp.57-59) llegó a clasificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

**Sistema I: Autoritario.** Este sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de organizaciones es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

**Sistema II: Paternalista.** En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas en límites de cierta flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.

Sistema III: Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.

Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

**Teoría de Maslow:** Con base en la premisa de que el hombre es un ser con deseos y cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos, Maslow citado por Chiavenato (2008) manifiesta una lista de necesidades a diferentes niveles que van desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales (p.123).

El autor de la presente teoría especifica cada una de las necesidades de la siguiente manera:

1. Fisiológicas: son esenciales para la sobrevivencia.
2. Seguridad: se refiere a las necesidades que consisten en estar libres de peligro y vivir en un ambiente estable, no hostil.
3. Afiliación: como seres sociales, la personas necesitan la compañía de otros semejantes.
4. Estima: incluye el respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás.

5. Actualización: Son necesidades del más alto nivel, que se satisfacen mediante oportunidades para desarrollar talentos al máximo y tener logros personales.

Existen dos conceptos fundamentales en la teoría de Maslow, las necesidades superiores, una necesidad que ha sido cubierta deja de ser una fuerza motivadora.

**Teoría de Mayo:** El objetivo inicial de la teoría de Mayo citado por Chiavenato (2008) es analizar el efecto de la iluminación en la productividad, pero los experimentos revelaron algunos datos inesperados sobre las relaciones humanas (p.127). Las principales conclusiones de los experimentos fueron las siguientes:

1. La vida industrial le ha restado significado al trabajo, por lo que los trabajadores se ven forzados a satisfacer sus necesidades humanas de otra forma, sobre todo mediante las relaciones humanas.
2. Los aspectos humanos desempeñan un papel muy importante en la motivación, las necesidades humanas influyen en el grupo de trabajo.
3. A los trabajadores no solo les interesa satisfacerse económicamente sino buscan la comodidad material.
4. Los trabajadores responden a la influencia de su colega que a los intentos de la administración por controlarlos mediante incentivos o materiales.
5. Los trabajadores tenderán a formar grupos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización.

**Teoría de los factores de Herzberg:** La teoría de los factores se desarrolla partir del sistema de Maslow citado en Chiavenato (2008) donde clasificó dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene comprenden los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren de atención constante para prevenir la insatisfacción, incluyen el salario, otras

recompensas, condiciones de trabajos adecuadas, seguridad y estilos de supervisión (p.133).

La motivación y las satisfacciones solo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal.

De acuerdo con esta teoría un colaborador considera su trabajo como coherente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tiene la responsabilidad especial para crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo.

**Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor:** Por su parte, Mc. Gregor citado por Chiavenato (2008) afirma que hay dos tipos de suposiciones sobre las personas, teoría X y la teoría Y. En la primera prevalece la creencia tradicional de que el hombre es perezoso por naturaleza, poco ambicioso y que tratará de evadir la responsabilidad es necesario una supervisión constante, son la causa principal de que los trabajadores adopten posturas defensivas y se agrupen para dañar el sistema siempre que les sea posible.

Por su parte, la teoría Y supone que el trabajo es una actividad humana natural, capaz de brindar placer y realización personal. De acuerdo a esta teoría, la tarea principal de un administrador consiste en crear un clima favorable para el crecimiento y desarrollo de la autonomía, la seguridad en sí mismo y la actualización personal a través de la confianza y mediante la reducción de la supervisión al mínimo. Esta segunda categoría se relaciona más con la dinámica del proceso motivador.

### **Denominaciones de clima**

En base a investigaciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú (2007) se define a clima desde algunas perspectivas. (pp.23-67).

**Clima organizativo.**-Está relacionado con la gestión de la organización y el cumplimiento de ellas, así también el tipo de liderazgo y la personalidad de los

integrantes. Se refiere a características materiales y funcionales de la organización, considerando también las normas formales e informales que se dan y se producen dentro de la organización.

**Clima psicológico.**-La persona interpreta a través de la observación y de su propia percepción sobre el clima que lo rodea. Hay dos dimensiones: estructura objetiva constituye la parte observable de la organización y estas dependen de las características estructurales de la organización según la estructura, el tamaño, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades que se desarrollan, los resultados etc.

La estructura subjetiva depende de las percepciones que cada miembro tiene sobre las características propias de la escuela. En este clima psicológico, el individuo percibe su ambiente en donde confluyen un conjunto de factores tanto colectivos como individuales así mismo se valen de ella para realizar interpretaciones e inferencias sobre las diversas situaciones que se presentan condicionando las actitudes y conductas de los miembros de la organización.

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

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

**Clima académico.**- Hace mayor incidencia a la presión curricular, que condiciona las relaciones y actividades que se producen en la institución en relación al estudio y a la formación que los profesores y alumnos comparten y apoyan los

valores académicos, y constituyen una parte importante del clima escolar que trata de los contenidos de las organizaciones escolares.

### **Dimensiones de clima institucional**

Sobre las dimensiones de clima institucional se puede mencionar a los siguientes:

**Autorrealización.**- De acuerdo a Castilla del Pino (2000), la autorrealización es uno de los hitos evolutivos en el que convergen la mayoría de las aportaciones teóricas revisadas hasta el momento es el desarrollo de una identidad personal clara, integrada, consistente. Implica el realizarse como ser humano y, esto referido a la acción y efecto de convertir los sueños, planes o ilusiones en realidad.

En este sentido, realizar es actualizar, hacer real lo que tan solo es potencial. El término griego auto se refiere al yo, por lo que la autorrealización vendría a significar la acción y el efecto de convertir por sí mismo así mismo en realidad, o convertir nuestros sueños, planes e ilusiones en realidad.

La psicología humanista clásica pone un especial interés en responder a la pregunta de qué es lo que significa una personalidad desarrollada, sana o madura, vinculado a la misma los conceptos de autorrealización o auto-actualización.

La autorrealización es la *“tendencia básica de la vida humana consistente en la mayor realización posible de las potencialidades únicas de la persona de todo aquello que esa persona singular pueda llegar a ser”* (Bernal, 2000).

La madurez personal solo se consigue plenamente cuando las potencialidades de la persona están desarrolladas y actualizadas por completo, estado que rara vez se consigue.

Se ha llegado a identificar dieciocho rasgos de personalidad característicos del sujeto autor realizado (Maslow, 1991), entre los cuales, destacan la

aceptación de sí mismo, la autonomía e independencia de la cultura y las relaciones personales, la necesidad de espacio privado y la certeza ética.

En todo caso, no se han explicitado suficientemente los procesos evolutivos que subyacen a la autorrealización, ni los factores externos al sujeto que entorpecen o propician dicha tendencia (Piechowski, 1990).

Según Frankl (1991), la autorrealización (Frankl, 1991) se entiende como algo que surge de modo espontáneo en la búsqueda de sentido de la existencia.

La tradición fenomenológica-existencial asegura que no es posible alcanzar una madurez personal desligada de una misión de la vida, que bien puede ser la búsqueda de metas que representan valores y significados más o menos personales (Baumeister, 1991).

Tomando en cuenta lo expuesto, debe subrayarse la vinculación clara entre la autorrealización y el desarrollo de la identidad personal dado que la integración personal, que caracteriza a la persona auto realizada en la teoría de Rogers, no dista mucho del concepto de integración de Erikson defiende como meta del desarrollo del yo. Esto incluye factores como el desarrollo personal y profesional.

**Desarrollo Personal:** En base a Palacios, Marchesi y Coll (1990), al conceptualizar el desarrollo personal es necesario recordar que en el surgimiento de lo personal influyen tanto factores biológicos como sociales. Es más, existe un fuerte debate acerca del peso que cada uno de esos factores tiene en el desarrollo: las teorías o modelos organicistas entienden que el desarrollo está sujeto en esencia a los procesos y mecanismos internos, mientras que los modelos mecanicistas restringen las posibilidades de desarrollo a las condiciones del entorno. Este debate parece haberse superado en las últimas décadas del siglo pasado cuando se propuso el modelo del ciclo vital que asumía una postura más sensible a lo evolutivo que la mecanicista.

La teoría de Erikson pretende explicar el desarrollo desde la infancia hasta la ancianidad incluyendo tanto elementos internos como externos y basándolos en el afrontamiento de diversas crisis vitales para el desarrollo o crecimiento humano.

De entre las ocho tareas psicosociales que el sujeto debe superar con éxito, especial atención merece la propia de la adolescencia en la que el sujeto se debate entre desarrollar un fuerte sentido del yo y asumir los diferentes roles que su entorno le brinda, cada vez más amplio, le exige. El logro de la identidad, por tanto, lo sitúa Erikson en la adolescencia, al igual que lo hace Marcia (1976) en su modelo del desarrollo de la identidad personal según cual la adolescencia es una etapa de moratoria en la que ensayar diferentes roles, al final de la cual debe consolidarse la formación de una única identidad del yo asumiendo compromisos en las distintas áreas de la identidad (vocación, pareja, amistades...). De acuerdo a Cuestas (2004), dentro de dicha teoría en el desarrollo adulto, indica que están centradas en la madurez y sostienen que durante la vida adulta existe una tendencia natural hacia el crecimiento personal y la autorrealización, es decir, que por definición las personas con el paso de los años son más maduras y sabias.

Otra teoría que es importante mencionar es la teoría del desarrollo del yo de (Loevinger, 1976) quien describe el desarrollo como un creciente complejo que abarca percepciones tanto de uno mismo como de otros y que permite evaluar sus propios actos, motivaciones y relaciones personales, abarcando el dominio cognitivo, el ético moral y el interpersonal. A diferencia de Erikson, Loevinger no define los estadios por tareas específicas de una etapa vital concreta y sus resoluciones, sino por la constitución y complejidad del yo en su relación con el mundo.

En resumen, las concepciones del desarrollo personal varían de modelo, pero la mayoría de ellos asumen que el desarrollo personal es el resultado de la sucesión de estados, cada uno de los cuales se caracteriza por distintos logros o

hitos de desarrollo. Las diferencias residen en la mayoría de los casos, en la concepción de la meta y de la secuencia interna del desarrollo.

**Desarrollo Profesional:** Crecer como personas y realizarse en sus trabajos son algunas de las necesidades inherentes a los individuos. La autorrealización se da en un gran porcentaje cuando nos sentimos plenos en la labor que realizamos.

El desarrollo profesional es un fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por apoyo de la empresa donde se labora.

En el desarrollo profesional de los trabajadores jóvenes suelen recurrir a la experiencia y el consejo de personas de mayor edad, que no necesariamente tienen un nivel jerárquico superior. Este tipo de asociación informal depende en gran medida de factores puramente personales, pero la experiencia y experticia de estas personas en la práctica les ayuda a avizorar como mejorar en su desarrollo profesional.

Parafraseando la dimensión autorrealización algunos autores indican que se puede llegar a ser el que eres y así filosóficamente convertir los sueños, planes, ilusiones en realidad y el gran fracaso del ser humano es no poder realizarse. No se han podido explicar los procesos evolutivos que subyacen a la autorrealización, ni tampoco los factores externos; pero se consigue un lineamiento adecuado a través de sus indicadores (desarrollo personal y profesional).

**Involucramiento.-** Según Arciniega (2002), los estudios de involucramiento laboral, básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que puedan apegar a un empleado hacia su empresa y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo. A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a

una empresa en particular, los ha llamado compromiso organizacional y a la diferencia de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional si ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador.

En base a Flores (1997) se menciona que entre los avances más significativos que ha tenido la administración de personal en los últimos tiempos, destaca el hecho de considerar al trabajador como colaborador y no como empleado; así mismo, la concepción del empleado como factor humano y no como recurso humano. (p.87).

Así también, Arciniega (2002) indica que durante años ha prevalecido en la mente de muchos directores el paradigma de que un colaborador satisfecho es un empleado productivo. Este involucramiento se verifica en el compromiso del trabajador con su equipo, con su oficio y con la misión de su respectiva institución. Dicha dimensión incluye el compromiso organizacional y los valores.

El Compromiso organizacional.- Es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir, este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica.

De acuerdo a Davis y Newstrom (1999), el compromiso organizacional o lealtad de los empleados es definido por como “el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”. (p.57).

Según, Robins (1994) señala que el compromiso organizacional es uno de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionada con su trabajo y lo define como “un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas; y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”. (p.34).

Arciniega (2002) indica que la búsqueda de indicadores que permitan predecir con una probabilidad satisfactoria el buen desempeño laboral de un colaborador, desde la perspectiva empresarial, esta búsqueda se transforma en la meta de todo director de que sus colaboradores tengan bien puesta la camiseta y que den todo por su empresa: El compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables que suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, que la misma satisfacción laboral; Arciniega sostiene que existen evidencias de que las organizaciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

Por su parte, Davis y Newstrom (1999) mencionan que el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a empeñar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando ahí.

Asimismo sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en una organización aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos.

Los autores manifiestan que existen tres caras, o en términos más técnicos, tres tipos de dimensiones, lo cual no significan que existan tres variables distintas, sino que en realidad es una sola, pero con tres facetas. Las tres características del compromiso organizacional son compromiso afectivo: refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización; mientras que el continuo se refiere al reconocimiento de los costos asociados con dejar la organización y el normativo revela los sentimientos de obligación del colaborador de pertenecer en la empresa.

El compromiso continuo revela el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa. El compromiso normativo “es igual al afectivo en cuanto a su naturaleza emocional y consiste en la experimentación por parte

del colaborador de un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer en la empresa para la que actualmente labora”.

Arciniega (2002) recomienda que todo colaborador experimente las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis, pero resaltando el compromiso afectivo, ya que en él, el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa y así se emociona al decir que trabaja para la empresa o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

**Valores.-** Los valores son cualidades que son reconocidas para la sociedad, desafortunadamente se ha descuidado mucho el cultivo de valores como parte de construcción de la sociedad, dando paso a crisis empresariales que han llevado a escándalos de gran impacto financieros, la falta de valores hace la ejecución de estrategias deshonestas. Cabe anotar que en este nuevo escenario globalizado, la carencia de valores en la empresa puede repercutir no solo en una empresa, sino en todo el mundo. La incorporación de valores en la organización también tiene efectos en la productividad y eficiencia que podría en una empresa.

Por su parte, O Donnell (2007) resaltó los valores como el respeto, confianza, diálogo y comunicación no solo resultan adecuados para resolver conflictos en el hogar, pues son también un instrumento para crear un buen clima institucional.

Además, considera que las empresas pueden mejorar su desempeño si le brindasen un mayor interés a la dimensión espiritual de los trabajadores, y no centrarse solo en un enfoque meramente técnico, propone ayudar a las personas a mejorar su comportamiento dentro de las empresas que trabaja, para conseguir poner en práctica virtudes tan fundamentales como el respeto, la sinceridad y la humildad, pero llevar esta estrategia a la práctica exige a la empresa apoyar a sus trabajadores en el logro de sus objetivos particulares.

Así también, López y Loli (2002) manifestaron que cuando los valores están alineados con el desempeño, los empleados desempeñan un ambiente que le permite a la organización mantener una mejor relación con su entorno y mejorar la percepción de la empresa como una entidad exitosa.

Asimismo indica que “los valores organizacionales son tomados, muchas veces, como sentencias vanas que realmente no inciden en el desempeño corporativo, pero si se analizan sus verdaderos alcances, los valores compartidos constituyen el cimiento de la organización y generan beneficios para las personas y empresas que los aplican” (p.55). Esto quiere decir que las empresas deberían trabajar para insertar determinados valores en la organización, considerando que son estos los valores los que definirán la personalidad de la organización.

Los valores de la empresa son los pilares más importantes de cualquier organización. Con ellos en realidad se define a sí misma, porque los valores de una organización son los valores de sus miembros, y especialmente los de sus dirigentes. Los empresarios deben desarrollar virtudes como la templanza, la prudencia, la justicia y la fortaleza para ser transmisores de un verdadero liderazgo.

**Supervisión.-** Es la observación regular y el registro de las actividades que se llevan a cabo en un proyecto o programa, es un proceso de recogida rutinaria de información sobre todos los aspectos del proyecto. Supervisar es controlar que tal progresan las actividades del proyecto. Es observación, observación sistemática e intencionada (Lemus, 2010).

La supervisión también implica comunicar los progresos a los donantes, implementadores y beneficiarios del proyecto. Los informes posibilitan el uso de la información recabada en la toma de las decisiones para mejorar el rendimiento del proyecto.

**Objetivos de la supervisión:** Tiene como fin mejorar la productividad de los empleados, desarrollar un uso óptimo de los recursos, obtener una adecuada

rentabilidad de cada actividad realizada, desarrollar constantemente a los empleados de manera integral, monitorear las actitudes de los subordinados y contribuir a mejorar las condiciones laborales.

**La supervisión educativa:** Existen innumerables definiciones y opiniones sobre supervisión educativa, pero todas coinciden en considerarla como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionismo del currículo; su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículo y la administración escolar.

La supervisión no es una actividad de fiscalización y marcada autoridad sobre el personal supervisado, es un proceso único e integral cuya acción va dirigida a asesorar, a ayudar, apoyar, a compartir, a contribuir para que el docente en servicio progrese en su propia formación y en el mejor desempeño de la praxis pedagógica que le faciliten el desarrollo de los aprendizajes y el logro de los objetivos educacionales.

El progresar y hacer progresar, es una acción permanente orientada para conocer, investigar, asesorar, estimular, dar y difundir lo que los demás están en capacidad de ofrecer y fundamentalmente es un servicio público, útil, un proceso democrático donde un grupo de individuos trabajan mancomunadamente en pos de la construcción y logro de metas.

Supervisión, es un conjunto organizado de principios, métodos y técnicas que tienden al mejoramiento del proceso aprendizaje – enseñanza.

La supervisión educativa es un subsistema regulador y retroalimentador del sistema educativo y un servicio de ayuda y asistencia técnica al educador, destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso aprendizaje-enseñanza, que comprende a todas las actividades y a todos los actores que

concurrir en el proceso educativo y que se realice mediante un trabajo cooperativo.

Repensando la supervisión educativa, a partir de la Ley General de Educación N° 28044, no existe ninguna norma general ni específica sobre supervisión educativa, tampoco un artículo dentro de las normas educativas y legales que deje sin efecto el DS N° 50-82-ED. Reglamento del sistema de supervisión educativa. Dicha dimensión implica aspectos como acompañamiento y asesoramiento.

**Acompañamiento y asesoramiento:** Es el acto de ofrecer asesoría continua es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales, una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes a su práctica. La idea del acompañamiento se articula con los procesos de construcción de comodidades de aprendizaje, las cuales, concebidas como sistemas complejos, dejan atrás visiones clásicas y tradicionales que perciben al aprendizaje como un proceso mecánico constituido por relaciones lineales de casualidad conectiva.

Así, es una comunidad de aprendizaje se reconoce la dinámica del acompañamiento dentro de un todo interconectado de relaciones humanas. Las personas que participan en las acciones de monitoreo y acompañamiento muestran interacción auténtica, lo que requiere de confianza, respeto, tolerancia, igualdad, justicia, libertad, responsabilidad, autonomía y cooperación creando relaciones horizontales en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución.

La horizontalidad significa establecer relaciones reconociendo al otro como igual, pero sabiéndose histórica, cultural y conectivamente diferentes. Participar en el ambiente comunitario, formar y sentirse parte de él, vivir todos los factores que interactúan en él, es crucial en la explicación y comprensión de los problemas profesionales y en la búsqueda de su solución.

Finalmente, el acompañamiento sistemático es congruente con la concepción compleja de desarrollo y de aprendizaje al considerar que estos procesos son más completos si se realizan en conjunto. En ello es fundamental la cooperación pedagógica y la comprensión del otro. Se coopera cuando se actúa sinérgicamente, porque operar juntos trae consigo la interiorización y ejecución de acciones inteligentemente comprometidas con la intención o propósitos de una comunidad.

De acuerdo a Bolívar (2010), la finalidad del acompañamiento es asesorar a sus pares profesionales, orientando su inserción laboral, acompañando el desarrollo de sus competencias pedagógicas y supervisando el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades profesionales, en un contexto de cambio organizacional.

Las funciones del acompañamiento pedagógico, consisten en:

Acompañar al maestro y maestra en el proceso de aprender, es quien los guía y lidera, motivándolos en el proceso de mejorar su práctica pedagógica.

Identificar y promover las potencialidades de cada docente, y reconoce cuáles son sus dificultades para poder orientarlo. Interactuar con cada uno de los maestros y maestras para despejar duda e inquietudes.

Seguir de cerca los procesos que desarrolla en cada uno de los maestros y maestras, atiende sus necesidades y acoge sus demandas, y les brinda la retroalimentación pertinente y oportuna.

Planificar, organizar, ejecutar y evaluar las diferentes acciones de capacitación sobre el trabajo pedagógico de los maestros a su cargo. Elaborar informe de los avances y dificultades en la institución educativa, rescatando las experiencias innovadoras.

Mantener su coordinación estrecha con las autoridades educativas, responsable del acompañamiento pedagógico, y de más actores educativos.

Proporcionar la retroalimentación y la meta metacognición entre maestros y maestras. (p.35).

En torno a lo indicado por estos autores, el término de supervisión se aplica a todos los niveles de la administración, a quienes dirigen las actividades de otros. En cambio, la supervisión educativa es un subsistema regulador y realimentador y un servicio de ayuda destinados a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. n buen supervisor debe conocer su trabajo, responsabilidades; habilidades para instruir, mejorar métodos y dirigir.

**Comunicación.-** De acuerdo a Ansedo (2010), la comunicación se define como *“el entramado de mensajes formados por símbolos verbales y signos no verbales que se transmiten diádicamente y de manera seriada dentro del marco de la organización”*.(p.3).

Algunos factores que influyen la comunicación, es la percepción la imagen que uno se hace del mundo y del otro es un elemento esencial en la comunicación. Para percibir es preciso sentir, interpretar y comprender el mundo en el cual uno vive.

La percepción es pues un gesto personal e interno. Todos los datos que un individuo posee sobre el mundo deben pasar por sus sentidos. Sin embargo, ver no es siempre creer. Gracias a la comunicación es posible transmitir la experiencia de una generación a otra para que puedan ser asimiladas y continuadas. Sin esta posibilidad, el avance no hubiera sido posible en ningún sentido.

**Niveles de comunicación:** De acuerdo a Corina (2010) en una organización coexisten diferentes niveles de comunicación:

La comunicación vertical, entre diferentes niveles de jerarquías y, la comunicación horizontal, en el mismo nivel, entre pares. Y estos niveles se desarrollan a su vez siguiendo canales formales (los

organigramas) a través de encuentros, reuniones y entrevistas, e informales, a través de encuentros casuales, o no siguiendo las vías jerárquicas formales.

La comunicación descendente, permite mantener informados a los miembros de una organización de todos aquellos aspectos necesarios para un buen desenvolvimiento. (Pp.3-5).

Según, Guzmán (2012) define la comunicación descendente como:

La comunicación descendente involucra todos los mensajes que fluyen de la dirección hacia los empleados. Smith, y otros, “consideran que la comunicación descendente es la dimensión de canales formales más frecuentemente estudiada”. El prestigio, la autoridad y la tradición, son demostrados en las comunicaciones descendentes; quienes ocupan puestos superiores en la organización se interesan, naturalmente, por la eficacia de las comunicaciones destinadas a sus empleados. (p.72).

Asimismo, señala que la comunicación ascendente se define como:

Los mensajes que fluyen de los empleados hacia los superiores, generalmente con la intención de formular preguntas, proporcionar feedback y hacer sugerencias. La comunicación ascendente tiene como resultado mejorar la moral y las actitudes de los empleados, por ello los mensajes que siguen las redes ascendentes se clasifican como de integración o humanos.

La comunicación horizontal, es estilo de dirección participativo es un factor de estímulo para la comunicación en este nivel, lo cual favorece la coordinación de diferentes actividades y el conocimiento de las actividades que se desarrollan. (p.72).

**Condiciones laborales.-** En base a Blanch (2010) refiere que las condiciones de trabajo incluyen:

El conjunto de circunstancias en el marco de los cuales se desarrolla la actividad laboral y que inciden significativamente tanto en la experiencia de trabajo como en las dinámicas de las relaciones laborales.

Las condiciones de trabajo inciden especialmente sobre la calidad de vida laboral en general, sobre la salud y el bienestar psicológico en particular; la motivación, la satisfacción laboral, la implicación con el trabajo, patologías profesionales (desgaste físico y psicológico por un trabajo en condiciones estresores y quemadoras), el rendimiento laboral de las personas empleadas; las disfunciones organizacionales, los conflictos, el ausentismo, la rotación, los accidentes o las bajas laborales; así como la eficacia y la eficiencia de la misma organización.(p.78).

Hay que indicar que las condiciones laborales incluyen algunos aspectos a tomar en cuenta como el reconocimiento, promoción o carrera profesional, salud laboral, conciliación del trabajo con la vida familiar, variedad en su actividad y cumplimiento.

**Reconocimiento:** Para la Asociación de Buenos Empleadores de la Universidad de San Martín de Porres (s.f.), el reconocimiento se define como:

Conjunto de prácticas diseñadas para premiar y felicitar públicamente a sus colaboradores con la finalidad de reforzar comportamientos y conductas positivas que se encuentren alineadas con la estrategia de su empresa y orientadas a incrementar la productividad. ¿Por qué es importante el Reconocimiento? Porque los trabajadores que se sienten reconocidos y apreciados, mostrarán una actitud positiva y mayor confianza en sí mismos. Esto se traducirá en un mayor compromiso con su empresa, de forma que se favorece el crecimiento, la rentabilidad y la productividad del negocio. (p.3).

**Promoción o carrera profesional:** Los trabajadores necesitan sentir que evolucionan profesionalmente, que tienen una meta y que cada día avanzan en esa dirección. Si el trabajador tiene carrera profesional en la empresa y ésta se ha preocupado de su formación, la organización tiene en su propia casa a la persona que precisa para las vacantes que se producen o los nuevos procesos que se incorporan.

**Salud Laboral:** El trabajador no puede perder salud en el trabajo. En este concepto se debe considerar la ergonomía, prevención de riesgos, zonas de descanso, espacios abiertos, luminosidad, climatización, ruidos, toxicidad y condiciones ambientales.

**Conciliación del trabajo con la vida familiar:** La familia es la columna vertebral de una sociedad equilibrada, los niños son el capital humano de la sociedad del mañana y el trabajador demanda cada vez más la solución a este problema.

**Variedad en su actividad:** Está demostrado que es un gran incentivo y la empresa debe preocuparse de ello.

**Cumplimiento:** En el cumplimiento del trabajo efectivo se aplicarán las reglas generales sobre efectividad de la prestación y régimen disciplinarios en los supuestos de incumplimiento.

### **1.2.2. Bases teóricas del desempeño docente**

El proceso del desempeño docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

### **Teorías del desempeño docente**

**Teoría de la equidad:** De acuerdo a Klingner y Nalbandian (2002) está relacionada a la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe.

En la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara la dificultad estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato, son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados.

Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas. (p. 253).

### **Teorías psicológicas:**

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

El constructivismo de Jean Piaget, con su aporte en la cual el alumno es el que construye sus propios conocimientos, (...) El maestro es el promotor del desarrollo y de la autonomía de los alumnos su rol más importante es promover un ambiente de reciprocidad, de respeto y autoconfianza para el niño promoviendo también que construyan sus propios valores morales.

El conductismo de John Watson, considera que el aprendizaje es la respuesta apropiada que se recibe como resultado de un estímulo ambiental específico. Consistente en que el maestro es quien debe estar preparado para manejar hábilmente recursos tecnológicos conductuales (principios, procedimientos, programas conductuales) todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y sobre todo del aprendizaje de sus alumnos.

El cognitivismo con Ausubel, afirma que el aprendizaje es significativo cuando los nuevos conocimientos se incorporan en la

estructura cognitiva del alumno (...) aprender significa comprender y propone diseñar para la acción docente el diseño de organizadores previos, los mapas conceptuales (puentes cognitivos) a través de los cuales los alumnos puedan establecer relaciones significativas. (p.65).

En base al histórico cultural con Vygotsky, se considera el aprendizaje como un mecanismo fundamental del desarrollo en donde la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, en esta interacción intervienen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto.

Así el docente es considerado como el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos.

### **Teorías Pedagógicas:**

Las bases pedagógicas se encuentran en intelectuales que han aportado y brindado propuestas educativas que han ido desarrollándose a lo largo de la historia y han surgido como producto de las necesidades mismas del hombre y de la manera como entender la naturaleza del conocimiento y sin sus aportes ello no hubiera sido posible, a partir de las cuales han ayudado a lograr cambios en el campo de la educación y por ello en el hombre mismo. Así tenemos la teoría liberadora que según Freyre (1999) considera:

En la educación los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarla y en la que el hombre construye su propia historia para su liberación y en el devenir de su vida va construyendo, elaborando y en su práctica en si es reflexivo y va en la búsqueda de nuevos saberes, así la pedagogía del oprimido es liberadora tanto para el oprimido como para el opresor. Freyre plantea ciertas condiciones que serían adecuadas para llegar

a una pedagogía de la liberación con: La experiencia en el saber del docente. (p.76).

En base a lo expuesto, la intuición, vocación humanista del docente al crear su técnicas pedagógicas se redescubre y es, a través de ellas, que logra el proceso por el cual constituye su conciencia y va construyendo su propia historia.

Así también, la pedagogía afectiva indica Zubiría (2002) en relación a la educación aporta con una pedagogía afectiva en la que el aprendizaje será más significativo, pues se brinda educación en un contexto amical y de alegría, de lo cual se da en nuestra realidad ya que el niño percibe desde el primer momento el tipo de recepción que se le dé cuando ingresa a la institución.

Zubiría manifiesta que “los sentimientos y su educación, la educación sentimental, no es cuestión de telenovelas, como de ocasión se presenta. Sino el núcleo de una educación humana, humanista, orientada no a formar futuros trabajadores sino mejores seres humanos integrales”. (p. 303).

#### **Evaluación del desempeño docente:**

De acuerdo a Martín (2010) indica sobre la evaluación del desempeño docente lo siguiente:

La información que se obtiene puede ponerse al servicio de distintas funciones que puede ser motivo de rechazo por su carácter ambiguo, es decir, cuando se confunde la función formativa con una con consecuencias ligadas a las condiciones laborales y otra con respecto a una clasificación a partir de sus competencias profesionales. Sin embargo, ambas funciones son legítimas y necesarias, pero es imprescindible distinguir claramente entre ellas y que el docente sepa en cada momento cuál es el propósito del proceso que se está llevando a cabo. (p.101).

Así también Mateo (2005) señala que “la evaluación presenta un valor formativo exclusivo el cual goza de un marco de referencia para que de esta manera se pueda medir la calidad de la docencia.”(p.8).

Para Valdés (2000) indica que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente” (p. 3).

En este sentido, la evaluación del desempeño docente según Vásquez (2009) hace referencia “al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo”. (p.20).

Para Bretell (2002), la evaluación del desempeño docente:

...un proceso de evaluación que provoca sentimientos adversos de desconfianza , miedo e inseguridad por parte de algunos docentes , siendo reacios ,pero que sin embargo, esto puede cambiar logrando impartir en ellos una cultura evaluativa que consiga el sentir valioso, agradable y hasta deseable del ser evaluado y que busque mediante su colaboración y compromiso no solo el aprendizaje y el crecimiento personal de sus estudiantes , sino también estimular el crecimiento personal y profesional de los docentes. (p.22).

### **Dimensiones de la evaluación del Desempeño Docente**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) la evaluación del desempeño docente plantea cuatro dominios en el proceso:

**Primer Dominio: Preparación.-** Comprende la planificación del trabajo a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las

principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y de evaluación de aprendizajes. (p.19).

**Segundo Dominio: Enseñanza.-** Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diverso criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y desafíos en el proceso de aprendizaje además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (p.19).

**Tercer Dominio: Participación.-** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional. Así, como a la contribución al establecimiento de un clima laboral favorable. (p.20).

**Cuarto Dominio Desarrollo.-** Comprende los procesos y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemáticamente sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupo, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el

diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p.20).

### **Aprendizaje Escolar**

De acuerdo a Sánchez (2003) el aprendizaje es “el proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades, incorpora contenidos informativos, conocimiento y adopta nuevas estrategias de conocimientos y/o acción. Por el aprendizaje el sujeto se hace diestro, hábil, se informa, conoce, capta, comprende decide y actúa”. (p.45).

Según Leliwa y Scangarello (2011), el aprendizaje presenta características durante el proceso que realiza el aprendiz, que son:

La adquisición de conocimientos es una construcción, de este modo, el alumno para aprender establece intercambios permanentes con su medio físico, social y cultural; de tal manera que selecciona, procesa la nueva información obtenida en el aula con sus conocimientos anteriores, los cuales pueden haber sido adquiridos en la familia

Que los alumnos pueden aprender un contenido, norma o valor si es capaz de atribuirle un significado. (p.92).

Al mencionar el enfoque constructivista del aprendizaje en la primera característica, nos referimos a que la actividad del alumno es generadora de nuevos conocimientos, por lo cual se alude a los procesos internos que lo llevan a su desarrollo, el cual resulta uno de los pilares básicos de su aprendizaje.

El aprendizaje de los alumnos es uno evaluado, ya que se realiza con la guía de un docente, esto lo diferencia de los demás aprendizajes.

Por último, hay una interacción entre el alumno y el docente que forman parte del vínculo hace posible el proceso educativo. Además, del intercambio de ideas, opiniones, cooperación y demás con otros sujetos similares dentro del aula.

## **Enfoques teóricos**

### **Teorías de aprendizaje significativo**

De acuerdo a Coll (1987) plantea que las teorías de aprendizaje significativo “consisten en establecer jerarquías conceptuales que prescriben una secuencia descendente: partir de los conceptos más generales e inclusivos hasta llegar a los más específicos, pasando por los conceptos intermedios”. (p.21).

El aprendizaje significativo conlleva al establecimiento del pensamiento en forma de jerarquías, que van de lo general a lo particular. Ante esto, Ausubel (1983) afirma lo siguiente:

Un aprendizaje se dice que es significativo cuando una nueva información (concepto, idea, proposición) adquiere significado para el aprendiz a través de una especie de anclaje en aspectos relevantes de la estructura cognitiva preexistente del individuo, o sea en conceptos, ideas, proposiciones ya existentes en su estructura de conocimientos (o de significados) con determinado grado de claridad, estabilidad y diferenciación. (p.258).

Por lo tanto, en el aprendizaje significativo hay una interacción entre el nuevo conocimiento y el ya existente, en la cual ambos se modifican. En la medida en que el conocimiento sirve de base para la atribución de significados a la nueva información, él también se modifica, o sea, los conceptos van adquiriendo nuevos significados, tornándose más diferenciados, más estables. La estructura cognitiva está constantemente reestructurándose durante el aprendizaje significativo. El proceso es dinámico, por lo tanto el conocimiento va siendo construido.

Es decir, la articulación de lo que sabe el estudiante con los nuevos aprendizajes conlleva al estudiante a estructurar conocimientos, formando constructos teóricos complejos.

Asimismo, Ausubel también señala con respecto al aprendizaje significativo:

Que el aprendizaje es significativo cuando “los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el estudiante ya sabe” y “por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del estudiante, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición”. Esto quiere decir que en el proceso educativo es importante considerar lo que el individuo ya sabe, de tal manera que establezca una relación con aquello que debe aprender. Este proceso tiene lugar si el estudiante tiene en su estructura cognitiva conceptos (ideas, proposiciones, estables y definidos), con los cuales la nueva información puede interactuar. (p.260).

Para Ausubel el aprendizaje significativo ocurre cuando:

Una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva. Esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo.

La característica más importante del aprendizaje significativo es que produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (no es una simple asociación), de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad. (p.265).

## **Dimensiones del aprendizaje escolar significativo**

En base a Ausubel (2002), el aprendizaje escolar significativo presenta los siguientes componentes:

**Aprendizaje de Representaciones:** Es el aprendizaje más elemental del cual dependen los demás tipos de aprendizaje, al respecto “ocurre cuando se igualan en significados símbolos al que referencias aluden”. (p.32).

Este tipo de aprendizajes se representa generalmente en los niños, por ejemplo, cuando el niño adquiere el vocabulario, primero aprende palabras que representan objetos reales que tienen significados para él. Sin embargo, aún no los identifica como categorías; por ejemplo, el niño aprende la palabra “mamá” pero esta solo tiene significado para aplicarse a su propia madre.

**Aprendizaje de Conceptos:** Los conceptos se definen como "objetos, eventos, situaciones o propiedades de que posee atributos de criterios comunes y que se designan mediante algún símbolo o signos" (Ausubel, 1983, p. 61).

Ante esto, se puede afirmar que, en cierta forma, también es un aprendizaje de representaciones.

**Aprendizaje de proposiciones:** Este tipo de aprendizaje va más allá de la simple asimilación de lo que representan las palabras, combinadas o aisladas, puesto que exige captar el significado de las ideas expresadas en forma de proposiciones. El aprendizaje de proposiciones implica la combinación y relación de varias palabras cada una de las cuales constituye un referente unitario, luego estas se combinan de tal forma que la idea resultante es más que la simple suma de los significados de las palabras componentes individuales, produciendo un nuevo significado que es asimilado a la estructura cognoscitiva.

Por tanto, en este tipo de aprendizaje la tarea no es aprender el significado aislado de los diferentes conceptos que forman una proposición, sino el significado de ella como un todo.

### **1.3 Justificación**

#### **Justificación Teórica**

El tema del clima institucional y el desempeño docente como factores de influencia frente al aprendizaje escolar han adquirido considerable importancia debido a las opiniones y juicios críticos de los autores acerca del tema. En este argumento, las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo es el lugar donde se brinda instrucción de manera jerárquica del director hacia los docentes y estos al alumnado y mejorar así la forma de realizarse, constituyéndose en un importante apoyo que afectan a la población nacional.

#### **Justificación Práctica**

El presente estudio considera que tiene una gran importancia; puesto que, hace énfasis en tres aspectos muy relacionados con el desarrollo del sistema académico escolar, entre ellos; el clima institucional, el desempeño docente y el aprendizaje escolar.

#### **Justificación Metodológica**

El objetivo es realizar un estudio explicativo con la finalidad de conocer de qué manera el clima institucional y el desempeño docente influyen en el aprendizaje escolar en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.

#### **Justificación Epistemológica**

Nuestro marco epistemológico es el clima institucional, el desempeño docente y el aprendizaje escolar, en nuestra investigación o la producción que se hará realiza aportes al campo académico. Siendo estos temas un abanico tan importante de temáticas que lo incumben, es un reto aún más difícil.

Esta misma amplitud si bien permite pensar en términos amplios, alerta sobre la importancia de acotar el tema y más aún, su forma de abordaje a uno que realmente tenga un sustento racional en el campo del tema investigado.

Por ello, justificar epistemológicamente aporta la posibilidad de discernir si realmente el tema responde a los fines de la tesis. Esos aportes pueden estar

dados por la relevancia teórica, por las características del trabajo de campo, por la utilidad metodológica, por el escaso o poco profundo tratamiento de la problemática planteada en el campo de lo académico escolar.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿De qué manera el clima institucional y el desempeño docente influyen en el aprendizaje escolar en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cómo el clima institucional y el desempeño docente influyen en el aprendizaje de representaciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015?

#### **Problema específico 2**

¿Cómo el clima institucional y el desempeño docente influyen en el aprendizaje de conceptos en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015?

#### **Problema específico 3**

¿Cómo el clima institucional y el desempeño docente influyen en el aprendizaje de proposiciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje escolar en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo durante el 2015.

## **1.5.2 Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de representaciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo durante el 2015.

### **Hipótesis específica 2**

El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de conceptos en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo durante el 2015.

### **Hipótesis específica 3**

El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de proposiciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo durante el 2015.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje escolar en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015

### **1.6.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de representaciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de conceptos en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015

**Objetivo específico 3**

Determinar la influencia del clima institucional y el desempeño docente en el aprendizaje de proposiciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo en el 2015

## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Variables**

### **Definición conceptual de clima institucional:**

Según Chiavenato (2009) el clima organizacional es definido:

Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.(p.183).

### **Definición conceptual de desempeño docente:**

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012) el desempeño docente se define:

Todo aquello que tiene que hacer, demostrar y reflejar el docente en el aula de clases como profesional de la educación; la palabra “todo”, incluye dentro del ámbito tecnológico, el trabajo de planificación curricular estrategias didácticas que aplica, los medios y materiales didácticos que emplea y la evaluación que lleva a cabo y configuran el trabajo del docente en el aula de clase, y dependiendo de las formas y características con que se organizan y aplican, se medirán sus efectos y resultados en el proceso de enseñanza – aprendizaje y; por ende, de la educación.(p.5).

### **Definición conceptual de aprendizaje significativo:**

Tomando en cuenta a Sánchez (2003), el aprendizaje significativo se define:

Es el proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades, incorpora contenidos informativos, conocimiento y adopta nuevas estrategias de conocimientos y/o acción. Por el aprendizaje el sujeto se hace diestro, hábil, se informa, conoce, capta, comprende decide y actúa. (p. 45).

## 2.2 Definición operacional de las variables

El clima institucional como constructo es medido a través de sus dimensiones: autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Asimismo, conforma un conjunto de indicadores y cincuenta ítems, que es medido a través de la escala Likert: nunca = 1, a veces = 2 y siempre = 3

Tabla 1

### *Variable Clima Institucional.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Autorrealización	Desarrollo personal	1-26-27-36	Ordinal	Escala Clima
	Desarrollo profesional	15-18-23-25-31-35-41-45-47		Laboral CL _
				SPC _
Involucramiento	Compromiso	2-11-12-17-22	Ordinal	Adaptada
	Valores	5-14-37-42-44		Niveles de interpretación para las dimensiones:
Supervisión	Desempeño laboral	8-13-16-38-	Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3	3 = alto
	Acompañamiento y asesoramiento	43-40 3-28-48		2 = regular
Comunicación	Niveles de comunicación	9-19-24-29-34-39		1 = bajo
	Información pertinente	4-33-49		
Condiciones laborales	Reconocimiento	6-21-46-50		
	Cumplimiento	10-20-30-32		

El desempeño docente como constructo es medido a través de sus dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Asimismo, conformado por un conjunto de indicadores y por veinte ítems, que es medido a través de la escala Likert: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5

Tabla 2

*Variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos.
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Características personales, Conceptos y contenidos de las áreas, teorías,	1, 2 3, 4		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce teorías, disciplinas de, material didáctico Didáctica y práctica pedagógica Organiza aprendizajes, sesiones de interés	5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12	Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Niveles de interpretación para las dimensiones : 3 = alto 2 = regular 1 = bajo
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Confianza, aula agradable y de respeto, Solución a los conflictos	13, 14 15, 16		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Planteen soluciones, Comprendan propósito de la sesión	17, 18 19, 20		

El aprendizaje escolar como constructo es medido a través de sus dimensiones: aprendizaje de representaciones, aprendizaje de conceptos y aprendizaje de proposiciones. Asimismo, conformado por un conjunto de indicadores y por veinte ítems, que es medido a través de la escala Likert: nunca = 1, casi nunca = 2, casi siempre = 3 y siempre = 4.

Tabla 3

*Variable aprendizaje escolar*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos.
Aprendizaje de representaciones	Identifica diferencias y semejanzas de objetos.	9 ítems	Ordinal	En inicio (0-20)
	Relaciona características de los objetos			
Aprendizaje de conceptos	Establece relaciones coherentes	6 ítems	Nunca Casi nunca Casi siempre Siempre	En proceso (21-40) Logro previsto (41-60)
	Reconoce diversas posiciones			
	Reconoce direccionalidades			
	Establece secuencias según código			
Aprendizaje de proposiciones	Mide alturas con medidas arbitrarias.	5 ítems		
	Define características de los objetos de entorno.			
	Compara capacidades diferentes.			
	Agrupar objetos según características			
Aprendizaje de proposiciones	Contrasta objetos con características opuestas.			
	Operar sobre las características de los objetos.			

### 2.3 Metodología

De acuerdo a Tamayo y Tamayo (2002) la metodología utilizada es la científica, en la cual:

La investigación científica, como base fundamental de las ciencias, parte de la realidad, la analiza, formula hipótesis y fundamenta nuevas teorías o con muy poco conocimiento de ella. (...) Si durante el desarrollo de este proceso el investigador no se sirve de un diseño previo, de una estructura básica, su trabajo puede resultar infructuoso. (p.48).

### 2.4 Tipo de investigación

La presente investigación es básica tomando en cuenta a Mejía (2005) refiere:

**Investigación básica:** Para (Mejía, 2005, pág. 29) referida a los tipos de investigación afirma que:

La investigación teórica también recibe el nombre de investigación pura, investigación sustantiva o investigación básica y está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. La investigación práctica, llamada también investigación tecnológica o investigación aplicada, es aquella que se realiza con el propósito de transformar la realidad y adecuarla a las necesidades de la vida del hombre. (p.29).

Tomando en cuenta dicha definición, la investigación realizada es básica porque se orienta a comprobar los fundamentos teóricos de las variables de estudio a saber: clima institucional, desempeño docente y aprendizaje escolar.

**Nivel explicativo:** De acuerdo a Mejía (2005) las investigaciones explicativas:

...responden a la fórmula ¿por qué X es cómo es? El investigador, en la descripción, ha llegado a conocer cómo es X, y ahora quiere conocer las razones, las causas de ¿por qué X es cómo es? La explicación científica es el quehacer más importante de la ciencia, porque produce explicaciones más satisfactorias de la realidad, como es saber las causas de los fenómenos que se estudian. Al establecer la relación causal entre el factor X y el factor Y, se llega a un conocimiento más profundo de la realidad. (p.31).

Para nuestra investigación el tipo es de nivel explicativo porque se orienta a comprobar cómo influyen las variables independientes sobre la dependiente en el estudio a saber: clima institucional, desempeño docente (variables independientes) y aprendizaje escolar (variable dependiente).

Además, dicha investigación es ex post facto, pues se considera a medir *“el efecto a la causa. La investigación que va del efecto a la causa se denomina también investigación ex post facto y, en este caso, el investigador se halla ante los efectos y desea identificar las causas que lo produjeron”*. (p.34).

**Enfoque cuantitativo:**

El enfoque es cuantitativo, sobre el mismo Fernández y Baptista (2010) sostienen que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis. Se desarrolla mediante un proceso sistemático, forma y objetivo, que se vale de los datos numéricos para obtener toda la información. (p.48)

Para nuestra investigación es de enfoque cuantitativo porque la demostración de las hipótesis es comprobar cómo influyen las variables independientes sobre la dependiente en el estudio a saber: clima institucional, desempeño docente (variables independientes) y aprendizaje escolar (variable dependiente), a través de métodos estadísticos.

**2.5 Diseño de investigación**

El diseño de esta investigación es no experimental, Hernández et al. (2014) indican que la investigación no experimental se caracteriza porque las variables independientes no son cambiadas ni modificadas por parte del investigador; es decir no se manipulan las variables porque ya se manifestaron así como sus efectos; en este tipo de estudio solo se realiza observación y análisis (p.152).

Por tanto, la presente investigación no se manipula deliberadamente las variables independientes. Lo que se pretende es observar el comportamiento de los fenómenos en su contexto natural.

Así también es transeccional o transversal ya que recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único (Liu 2008 y Tucker, 2004 citado por Hernández, Fernández y Baptista p. 154). Por tanto, el propósito de la presente investigación es describir variables y analizar su incidencia en un momento dado.

## 2.6. Población y muestra

De acuerdo a Ramírez (2005) la población se determina como el grupo de elementos que constituye el estudio correspondiente y que pueden ser incluidos en la investigación. Esta ayuda a establecer la finalidad u objetivo principal de la indagación y no estrictamente su ubicación o límites geográficos, u otras particularidades al interior de ella; así mismo Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

Teniendo en consideración el párrafo anterior, se manifiesta que la población de esta investigación comprende a 538 docentes de las Instituciones Educativas de San Pedro de Carabayllo.

Tabla 4

### *Población de estudio*

Instituciones educativas	Docentes
Raúl Porras Barrenechea	46
José María Arguedas	83
Santa Isabel	46
2050 República de Argentina	37
2037 Ciro Alegría	48
3512 Chocas	11
Santiago Antúnez de Mayolo	35
8168 Los Ángeles de Naranjal	19
Tungasuca	42
3054 La flor	19
3074 Pedro Ruiz Gallo	14
8161 Manuel Scorza Torre	32
Lucyana	39
5174 Juan Pablo II	15
8184 San Benito	16
Democracia y libertad	22
8188 Fe y esperanza	14
3519 Philip p. Saunders	9
<b>Total</b>	<b>538</b>

### **Muestra:**

Así también Ramírez (2005) señala que la muestra se define como un grupo menor de elementos de dicha población, del cual se evalúan características. En estos casos nos referimos de muestras representativas

y los elementos que la componen son tomados al azar, muestreo aleatorio simple y estratificado.

El tamaño de muestra calculado es de 225 docentes los mismos que distribuidos proporcionalmente en cada una de las instituciones de San Pedro de Carabayllo se tuvo el siguiente tamaño de muestra por institución educativa:

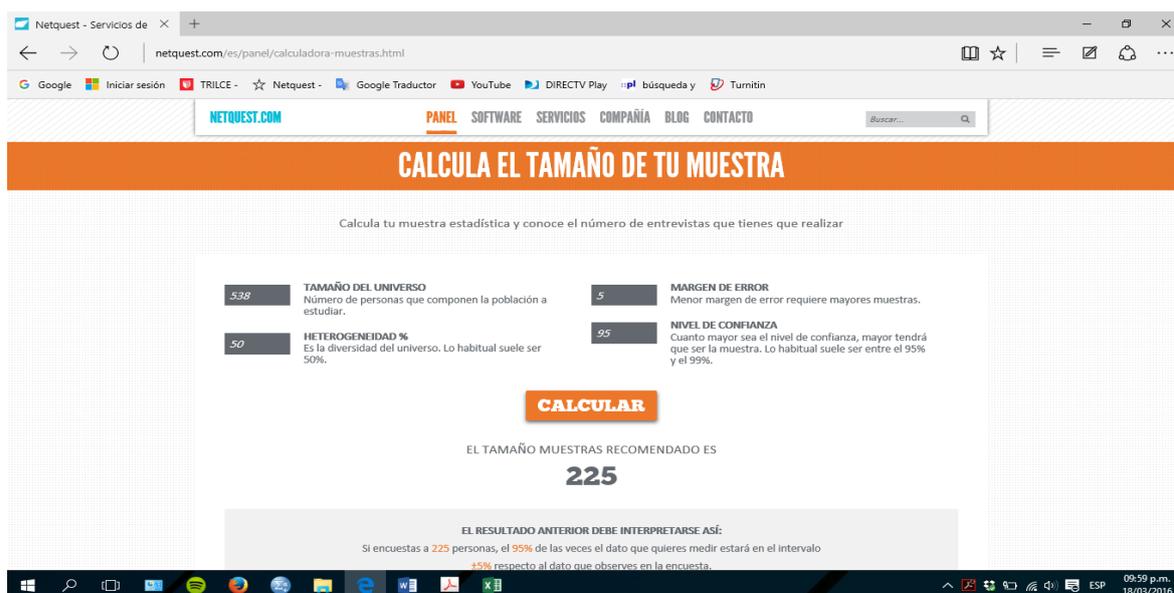


Figura 1. Calculadora de población y muestra

Tabla 5

*Muestra de estudio*

Instituciones educativas	Docentes	Factor	Muestra
Raúl Porras Barrenechea	46	0.4121	19
José María Arguedas	83	0.4121	34
Santa Isabel	46	0.4121	19
2050 República de Argentina	37	0.4121	15
2037 Ciro Alegría	48	0.4121	20
3512 Chocas	11	0.4121	5
Santiago Antúnez de Mayolo	35	0.4121	14
8168 Los Ángeles de Naranjal	19	0.4121	8
Tungasuca	42	0.4121	17
3054 La flor	19	0.4121	8
3074 Pedro Ruiz Gallo	14	0.4121	6
8161 Manuel Scorza Torre	32	0.4121	13
Lucyana	39	0.4121	16
5174 Juan Pablo II	15	0.4121	6
8184 San Benito	16	0.4121	7
Democracia y libertad	22	0.4121	9
8188 Fe y esperanza	14	0.4121	6
3519 Philip p. Saunders	9	0.4121	4
<b>Total</b>	<b>538</b>		<b>225</b>

En base a Hernández et al. (2014), el muestra no probabilística (intencional) están ligadas a las causas de la investigación y no al azar. Ante esto, podemos afirmar que el muestreo para la toma de datos es no probabilístico.

## **2.7 Técnica se instrumentos de recolección de datos**

Según la teoría de Landeau (2007) después de haberse establecido la muestra adecuada y objetiva, se procede a efectuar la recolección de datos relacionados directamente con las variables de estudio; por consiguiente, el procedimiento dependerá primordialmente de las variables, del tipo de investigación, del problema planteado y del investigador.

Tomando en cuenta dicha explicación la técnica aplicar será la encuesta, la cual se fundamentará en un cuestionario sobre la base de mi muestra de investigación. Esta consiste en la estructuración organizada y sistemática de un conjunto de preguntas aplicadas a las 225 docentes de San Pedro de Carabayllo, de manera directa, anónima y confidencial.

De acuerdo a Creswell (2009) la encuesta se define como:

...la encuesta como un diseño que provee un plan para efectuar una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población, estudiando a una muestra de ella. Es decir, en la literatura sobre metodología de la investigación, la encuesta ha sido visualizada como una técnica cuantitativa para recabar, mediante preguntas, datos de un grupo seleccionado de personas. En realidad, las encuestas son diseños no experimentales que la mayoría de las veces resultan transversales, aunque si se repiten sistemáticamente desarrollan un formato longitudinal. Su alcance puede ser descriptivo o correlacional-causal. (p.35).

Así también, Pladinez (2012) menciona:

Las encuestas son instrumentos de investigación que identifican las preguntas a realizar a las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población. Por ello es preciso delimitar el tamaño de la muestra y el procedimiento de elección de los elementos componentes. Mediante la encuesta se entra en contacto con las personas seleccionadas para realizar las entrevistas a través de diversos medios. Personas que pueden responder debido a su situación en el tema objeto de estudio y tienen voluntad de contestar con sinceridad a las preguntas. (p.97).

### **Ficha Técnica instrumento 1**

Nombre del Instrumento: Evaluación del clima institucional

Autor: Elaboración propia

Año: 2014

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir el Clima Organizacional en sus dimensiones de Estructura,

Población: 225 docentes.

Número de ítem:

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Niveles

Inadecuado

Moderado

Adecuado

### **Ficha Técnica instrumento 2**

Nombre del Instrumento: Evaluación del desempeño docente

Autor: Ministerio de educación

Año: 2014

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir el desempeño docente en sus dimensiones de Estructura,

Población: 225 docentes.

Número de ítem:

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: De Likert

Niveles y Rango: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Niveles

Inadecuado

Moderado

Adecuado

### **Ficha Técnica instrumento 3**

Nombre del Instrumento: Aprendizaje escolar

Autor: Elaboración propia

Año: 2014

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir el aprendizaje escolar,

Población: 225 docentes.

Número de ítem:

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 25 minutos

Escala: De Likert

Niveles: Los niveles y rangos propuestos por el autor del instrumento son:

Inadecuado

Moderado

Adecuado

### **Validez y Confiabilidad.**

La validez del mismo se basará en la evaluación por profesionales expertos temáticos y de metodología; de esta manera se cerciora la objetividad de los datos que se obtendrán después de efectuar dichas encuestas.

Tabla 6

#### *Juicio de expertos*

Experto	Aplicabilidad
Rodolfo Talledo Reyes	Aplicable
Gladys Sánchez Huapaya	Aplicable
Luis Nuñez Lira	Aplicable

### **Confiabilidad**

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Para Tamayo Tamayo (2008) se define:

...que la obtención que se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un mismo individuo o grupo, o al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados indica que el instrumento es confiable. El estadístico utilizado es el alfa de Cronbach, el cual requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. (p.269).

### **Interpretación:**

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p. 8):

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Tabla 7

*Confiabilidad de los instrumentos*

Instrumentos	Confiabilidad
Instrumentos 1	0,876
Instrumentos 2	0,912
Instrumentos 3	0,887

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

## **2.8 Métodos de análisis de datos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006) una vez que los datos se han recopilado, transferido a una matriz, guardada en un archivo y “limpiando” de errores, se procederán con el análisis de los datos que se efectúa sobre esta matriz utilizando un programa computacional, entonces para la presente investigación del tipo cuantitativo se analizarán los datos de la siguiente manera:

La información obtenida codificada e ingresada en una base de datos utilizando el paquete estadístico SPSS Versión 22.0 para su procesamiento. El análisis se realiza describiendo cada variable de estudio determinando magnitudes o proporciones. Los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos, se analizan mediante tabulación, representación gráfica e interpretación de la encuesta (cuestionarios) mediante estadísticos descriptivos y tablas de distribución de frecuencias.

Posteriormente se realiza un análisis estadístico para determinar la incidencia mediante pruebas de regresión logística, de acuerdo a lo propuesto en los objetivos con un nivel de significación de 0.05.

### **III. Resultados**

### 3.1 Análisis descriptivo de la variable clima institucional

Tabla 8

*Niveles de clima institucional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	0	0.0
Moderado	14	6.2
Adecuado	211	93.8
Total	225	100.0

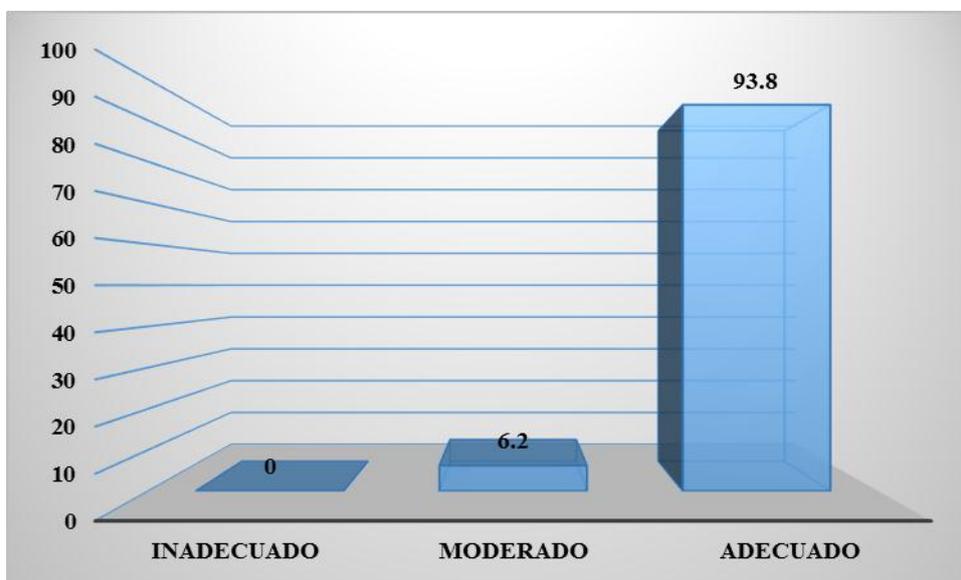


Figura 2. Niveles de clima institucional

#### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 1, se puede interpretar que en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo el clima institucional es considerado moderado en el 6.2% de sus encuestados y el 93.8% lo considera de un nivel adecuado.

Tabla 9

*Niveles de clima institucional por dimensiones*

Niveles	autorrealización		involucramiento		supervisión		comunicación		condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	10	4.4	0	0.0	0	0.0	150	66.7	123	54.7
Moderado	66	29.3	77	34.2	154	68.4	75	33.3	102	45.3
Adecuado	149	66.2	148	65.8	71	31.6	0	0.0	0	0.0
Total	225	100.0	225	100.0	225	100.0	225	100.0	225	100.0

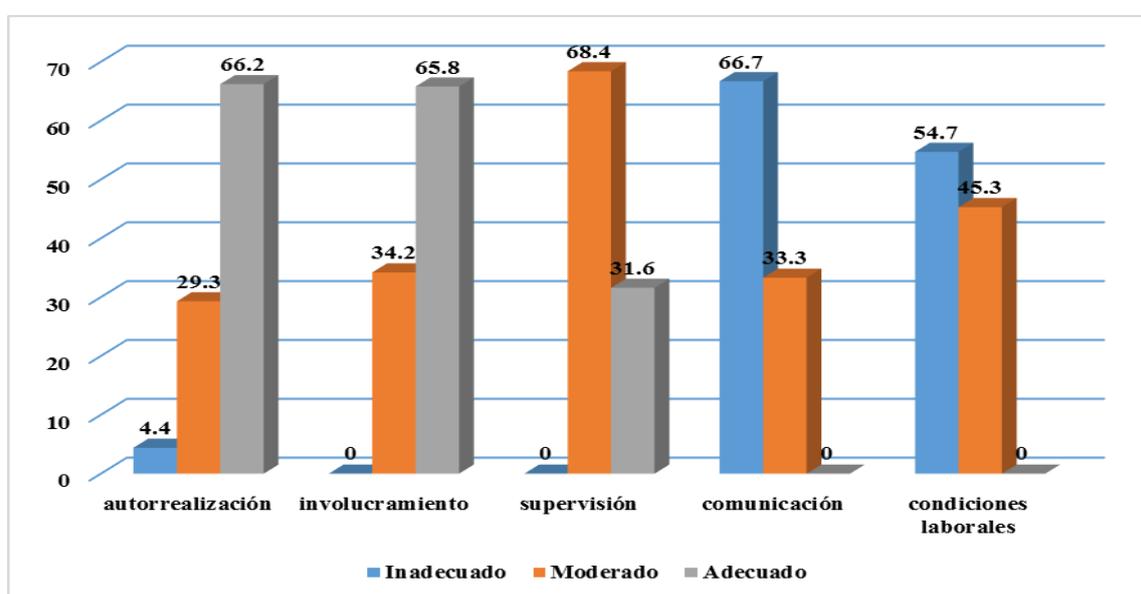


Figura 3. Niveles de clima institucional por dimensiones

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 8 y figura 2, se puede interpretar que en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo el clima institucional, en la dimensión autorrealización es considerado inadecuado el 4.4%, moderado en el 29.3% de sus encuestados y el 66.2% lo considera de un nivel adecuado. En la dimensión involucramiento es considerado inadecuado el 0.0%, moderado en el 34.2% de sus encuestados y el 65.8% lo considera de un nivel adecuado. En la dimensión supervisión es considerado inadecuado el 66.7%, moderado en el 33.3% de sus encuestados. En la dimensión condiciones laborales es considerado inadecuado el 54.7%, moderado en el 45.3%.

### 3.2 Análisis descriptivo de la variable desempeño docente

Tabla 10

*Niveles de desempeño docente*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficiente	1	.4
Adecuado	121	53.8
Muy adecuado	103	45.8
Total	225	100.0

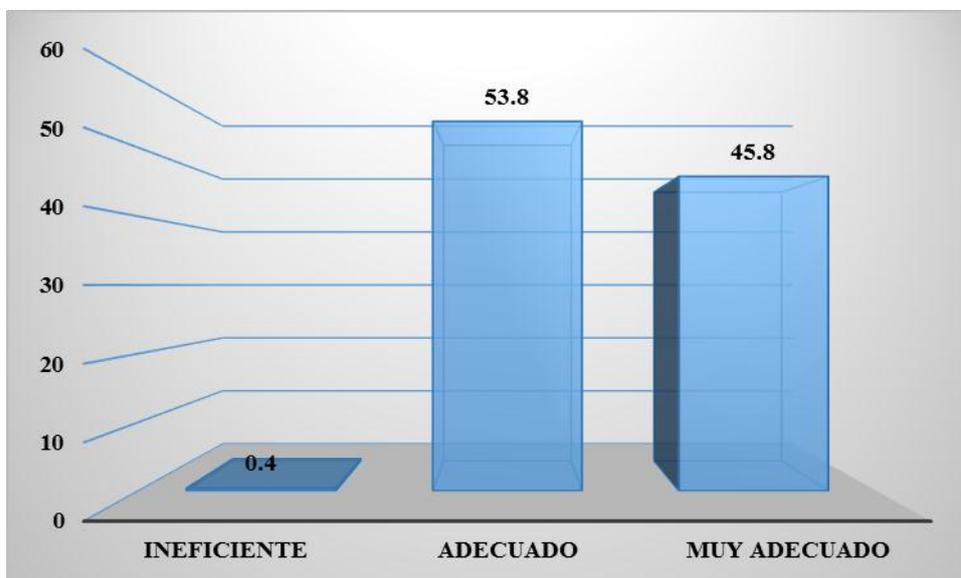


Figura 4. Niveles de desempeño docente

#### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 9 y figura 3, se puede interpretar que en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo el desempeño docente es considerado ineficiente el 0.4%, adecuado 53.8% de sus encuestados y el 45.8% lo considera de un nivel muy adecuado.

Tabla 11

## Niveles de desempeño docente por dimensiones

Niveles	dominio 1		dominio 2		domino 3		dominio 4	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	8	3.6	4	1.8	5	2.2	4	1.8
Moderado	146	64.9	134	59.6	135	60.0	123	54.7
Adecuado	71	31.6	87	38.7	85	37.8	98	43.6
Total	225	100.0	225	100.0	225	100.0	225	100.0

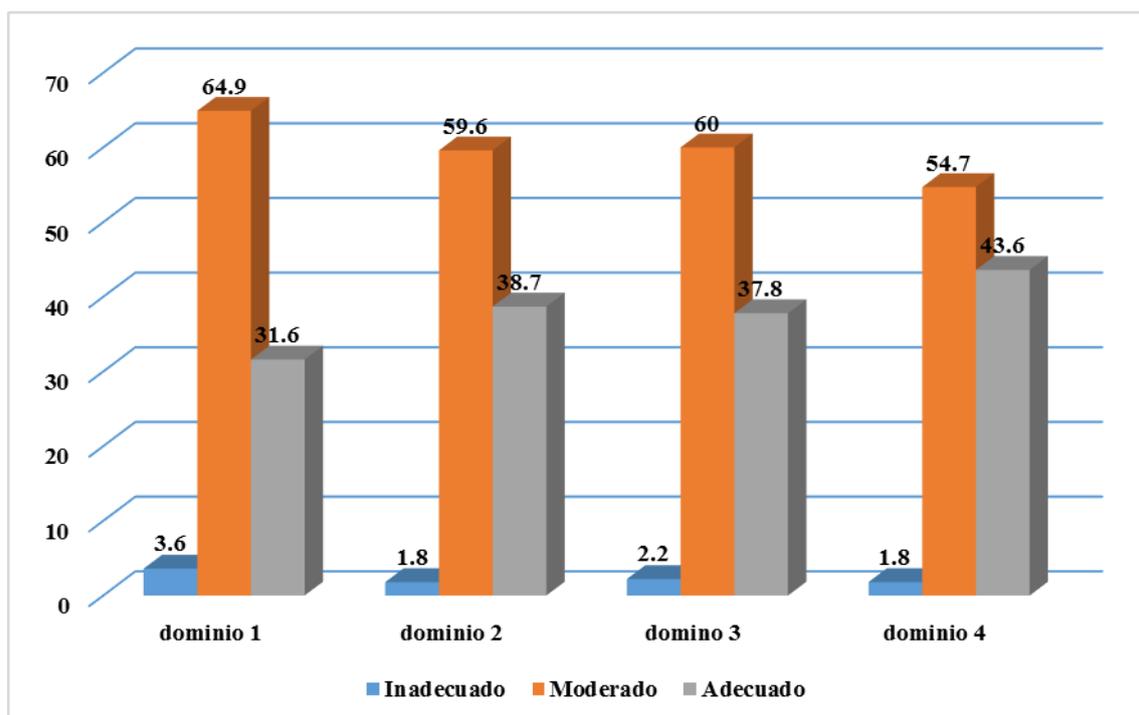


Figura 5. Niveles de desempeño docente por dimensiones

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10 y figura 4, se puede interpretar que en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo el desempeño docente, en la dimensión dominio 1 es considerado ineficiente el 3.6%, adecuado 64.9% de sus encuestados y el 31.6% lo considera de un nivel muy adecuado. En la dimensión dominio 2 es considerado ineficiente el 1.8%, adecuado 59.6% de sus encuestados y el 38.7% lo considera de un nivel muy adecuado. En la dimensión dominio 3 es considerado ineficiente el 2.2%,

adecuado 60.0% de sus encuestados y el 37.8% lo considera de un nivel muy adecuado. En la dimensión dominio 4 es considerado ineficiente el 1.8%, adecuado 54.7% de sus encuestados y el 43.6% lo considera de un nivel muy adecuado.

### 3.3 Análisis descriptivo de la variable

Tabla 12

#### *Niveles de aprendizaje escolar*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Medio	120	53.3
Alto	105	46.7
Total	225	100.0

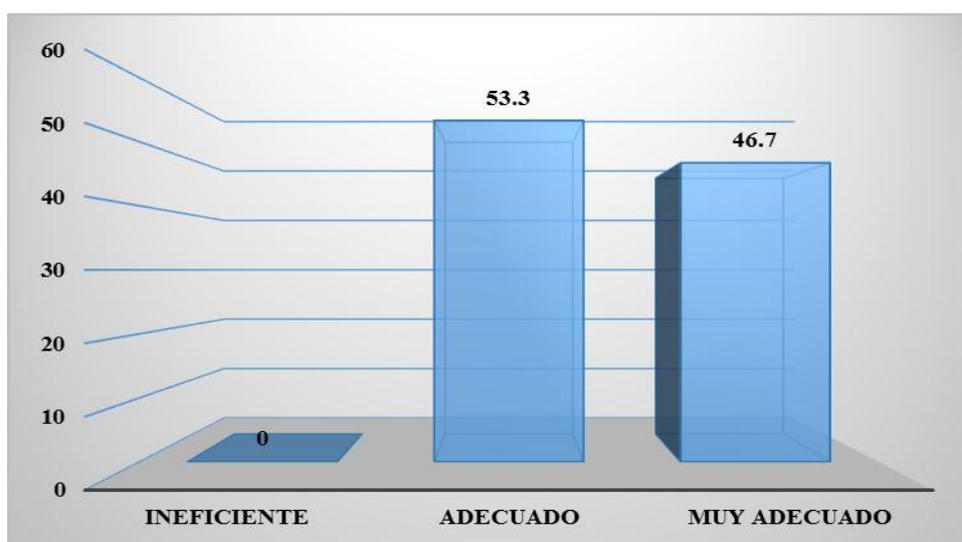


Figura 6. Niveles de aprendizaje escolar

#### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11 y figura 5, se puede interpretar que en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo el aprendizaje escolar es considerado medio el 53.3% y el 46.7% lo considera de un nivel muy adecuado.

Tabla 13

*Niveles de aprendizaje escolar por dimensiones*

Niveles	aprendizaje de representaciones		aprendizaje de conceptos		aprendizaje de proposiciones	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	1.3	1	.4	11	4.9
Medio	112	49.8	110	48.9	147	65.3
Alto	110	48.9	114	50.7	67	29.8
Total	225	100.0	225	100.0	225	100.0

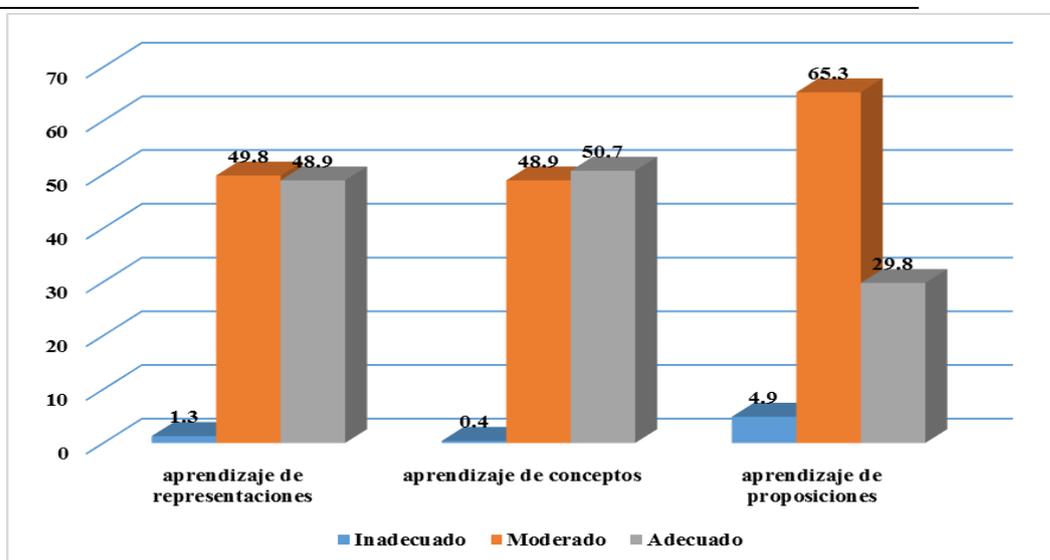


Figura 7. Niveles de aprendizaje escolar por dimensiones

## Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12 y figura 6, se puede interpretar que en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo el aprendizaje escolar, en la dimensión aprendizajes de representaciones, es considerado bajo por el 1.3%, medio el 49.8% y el 48.9% lo considera de un nivel muy adecuado. En la dimensión aprendizajes de conceptos, es considerado bajo por el 0.4%, medio el 48.9% y el 50.7% lo considera de un nivel muy adecuado. En la dimensión aprendizajes de proposiciones, es considerado bajo por el 4.9%, medio el 65.3% y el 29.8% lo considera de un nivel muy adecuado.

### 3.4. Análisis inferencial

#### Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis general, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

- H<sub>0</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente no influyen positivamente en el aprendizaje escolar en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.
- .H<sub>i</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje escolar en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.

Se identificó a la variable aprendizaje escolar como la variable de respuesta (dependiente), la cual será explicada en términos de la variable clima institucional y desempeño docente (independientes). Se hizo el análisis de la totalidad de los datos, con el objetivo de identificar características globales de los docentes seleccionados en la muestra de un total de n=225.

A continuación en la tabla 13, se presenta la prueba de la razón de verosimilitud del modelo final: el modelo tiene una significancia menor a 0.05 lo que se puede concluir que en el modelo final los coeficientes del parámetro son cero, según la hipótesis nula.

Tabla 14

#### *Contraste de la razón de verosimilitud*

Efecto	Criterios de ajuste de modelo		Contraste de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Interceptación	88,432 <sup>a</sup>		,000	0	.
VAR00001	165,265		76,833	50	,009
VAR00007	251,716		163,284	45	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de los logaritmos de la verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

La tabla 14, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado de 210,582 con un valor de  $p < 0,0000$  nos dice que nuestro modelo en su conjunto se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores). Para medir la calidad del ajuste del modelo se utiliza los coeficientes Pseudo-R2 de Mc-Fadden, de Cox-Snell y de Nagelkerke.

El cálculo de éstos dependen del valor de las de varianzas del modelo final y del modelo inicial con sólo la constante, por lo que los calculamos de la siguiente manera: Mc-Fadden, este valor es mayor que 0.2 (0,677), por lo que podríamos decir que se considera que el modelo presente un buen ajuste; Cox-Snell, difícilmente este parámetro alcanza un valor cercano a 1, pero se obtiene un valor mayor a 0,2 (0,608), por lo que se obtiene un buen ajuste; Nagelkerke este valor (0,812) nos demuestra que nuestro modelo presenta un ajuste bueno.

Tabla 15

## Información de ajuste de los modelos

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo interceptación	299,014				Nagelkerke	,812
Final	88,432	210,582	95	,000	McFadden	,677

En conclusión, el modelo explica que se obtiene niveles de significación de este estadístico para contrastar el coeficiente de la variable explicativa considerando un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, lo que podemos afirmar que el modelo presenta un buen ajuste, es decir, el modelo predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente.

Así, de acuerdo al seudo cuadrado de Cox y Snell, el variable dependiente aprendizaje escolar es explicado por el 60,8% por las variables independientes clima institucional y desempeño docente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, sean cero.

La prueba de hipótesis específica 1, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

- H<sub>0</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de representaciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.
- H<sub>1</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de representaciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.

Se identificó a la variable aprendizaje de representaciones como la variable de respuesta (dependiente), la cual será explicada en términos de la variable clima institucional y desempeño docente (independientes). Se hizo el análisis de la totalidad de los datos, con el objetivo de identificar características globales de los docentes seleccionados en la muestra de un total de n=225.

A continuación en la tabla 15, se presenta la prueba de la razón de verosimilitud del modelo final: el modelo tiene una significancia menor a 0.05 lo que se puede concluir que en el modelo final los coeficientes del parámetro son cero, según la hipótesis nula.

Tabla 16

*Contraste de la razón de verosimilitud*

Efecto	Logaritmo de la verosimilitud -2 de	Contraste de la razón de verosimilitud		
	modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Interceptación	22646,126 <sup>a</sup>	,000	0	.
VAR00001	142592,116 <sup>b</sup>	119945,990	100	,000
VAR00007	142335,788 <sup>b</sup>	119689,662	90	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de los logaritmos de la verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

b. Se han encontrado singularidades inesperadas en la matriz hessiana. Esto indica que o bien se deben excluir algunas variables de predictor, o bien se deben fusionar algunas categorías.

La tabla 16, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado con un valor de  $p > 0,0000$  nos dice que nuestro modelo en su conjunto no se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores). Para medir la calidad del ajuste del modelo se utiliza los coeficientes Pseudo-R2 de Mc-Fadden, de Cox-Snell y de Nagelkerke.

El cálculo de éstos dependen del valor de las de varianzas del modelo final y del modelo inicial con sólo la constante, por lo que los calculamos de la siguiente manera: Mc-Fadden, este valor es menor que 0.2 (0,000), por lo que podríamos decir que se considera que el modelo presente no tiene un buen ajuste; Cox-Snell, difícilmente este parámetro alcanza un valor cercano a 1, pero se obtiene un valor menor a 0,2 (0,000), por lo que no se obtiene un buen ajuste; Nagelkerke este valor (0,000) nos demuestra que nuestro modelo no presenta un ajuste bueno.

Tabla 17

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	,000
Sólo interceptación	332,673				Nagelkerke	,000
Final	22646,126	.	190		McFadden	,000

En conclusión, el modelo explica que se obtiene niveles de significación de este estadístico para contrastar el coeficiente de la variable explicativa considerando un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, lo que podemos afirmar que el modelo presenta no tiene un buen ajuste, es decir, el modelo no predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente.

Así, de acuerdo al pseudo cuadrado de Cox y Snell, la variable dependiente aprendizaje de representaciones no es explicada por las variables

independientes clima institucional y desempeño docente. Por lo que se rechaza la hipótesis del investigador.

La prueba de hipótesis específica 2, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

- H<sub>0</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente no influyen positivamente en el aprendizaje de conceptos en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.
- H<sub>1</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de conceptos en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.

Se identificó a la variable aprendizaje de conceptos como la variable de respuesta (dependiente), la cual será explicada en términos de la variable clima institucional y desempeño docente (independientes). Se hizo el análisis de la totalidad de los datos, con el objetivo de identificar características globales de los docentes seleccionados en la muestra de un total de n=225.

A continuación en la tabla 17, se presenta la prueba de la razón de verosimilitud del modelo final: el modelo tiene una significancia menor a 0.05 lo que se puede concluir que en el modelo final los coeficientes del parámetro son cero, según la hipótesis nula.

Tabla 18

*Contraste de la razón de verosimilitud*

Efecto	Logaritmo de la verosimilitud -2 de	Contraste de la razón de verosimilitud		
	modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Interceptación	4263,061 <sup>a</sup>	,000	0	.
VAR00001	278,019 <sup>b</sup>	.	100	,000
VAR00007	239,517 <sup>b</sup>	.	90	,000

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de los logaritmos de la verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

b. Se han encontrado singularidades inesperadas en la matriz hessiana. Esto indica que o bien se deben excluir algunas variables de predictor, o bien se deben fusionar algunas categorías.

La tabla 18, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado con un valor de  $p > 0,0000$  nos dice que nuestro modelo en su conjunto no se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores). Para medir la calidad del ajuste del modelo se utiliza los coeficientes Pseudo-R<sup>2</sup> de Mc-Fadden, de Cox-Snell y de Nagelkerke.

El cálculo de éstos dependen del valor de las de varianzas del modelo final y del modelo inicial con sólo la constante, por lo que los calculamos de la siguiente manera: Mc-Fadden, este valor es menor que 0.2 (0,000), por lo que podríamos decir que se considera que el modelo presente no tiene un buen ajuste; Cox-Snell, difícilmente este parámetro alcanza un valor cercano a 1, pero se obtiene un valor menor a 0,2 (0,000), por lo que no se obtiene un buen ajuste; Nagelkerke este valor (0,000) nos demuestra que nuestro modelo no presenta un ajuste bueno.

Tabla 19

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	,000
Sólo interceptación	311,385				Nagelkerke	,000
Final	4263,061	.	190		McFadden	,000

En conclusión, el modelo explica que se obtiene niveles de significación de este estadístico para contrastar el coeficiente de la variable explicativa considerando un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, lo que podemos afirmar que el modelo presenta no tiene un buen ajuste, es decir, el modelo no predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, de acuerdo al pseudo cuadrado de Cox y Snell, la variable dependiente aprendizaje de conceptos no es explicada por las variables independientes clima institucional y desempeño docente. Por lo que se rechaza la hipótesis del investigador.

La prueba de hipótesis específica 3, se realiza mediante las hipótesis estadísticas siguientes:

- H<sub>0</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente no influyen positivamente en el aprendizaje de proposiciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.
- H<sub>1</sub>:** El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de proposiciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabayllo.

Se identificó a la variable aprendizaje de proposiciones como la variable de respuesta (dependiente), la cual será explicada en términos de la variable clima institucional y desempeño docente (independientes). Se hizo el análisis de la totalidad de los datos, con el objetivo de identificar características globales de los docentes seleccionados en la muestra de un total de n=225.

A continuación en la tabla 19, se presenta la prueba de la razón de verosimilitud del modelo final: el modelo tiene una significancia menor a 0.05 lo que se puede concluir que en el modelo final los coeficientes del parámetro son cero, según la hipótesis nula.

Tabla 20

*Contraste de la razón de verosimilitud*

Efecto	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud		
	Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Interceptación	152,849 <sup>a</sup>	,000	0	.
VAR00001	71676,394 <sup>b</sup>	71523,545	100	,000
VAR00007	262,336 <sup>b</sup>	109,487	90	,080

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de los logaritmos de la verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

b. Se han encontrado singularidades inesperadas en la matriz hessiana. Esto indica que o bien se deben excluir algunas variables de predictor, o bien se deben fusionar algunas categorías.

La tabla 20, de bondad de ajuste, el ratio de probabilidad chi-cuadrado de 191,898 con un valor de  $p < 0,0000$  nos dice que nuestro modelo en su conjunto se ajusta significativamente mejor que un modelo vacío (es decir, un modelo sin predictores). Para medir la calidad del ajuste del modelo se utiliza los coeficientes Pseudo-R<sup>2</sup> de Mc-Fadden, de Cox-Snell y de Nagelkerke.

El cálculo de éstos dependen del valor de las de varianzas del modelo final y del modelo inicial con sólo la constante, por lo que los calculamos de la siguiente manera: Mc-Fadden, este valor es mayor que 0.2 (0,542), por lo que podríamos decir que se considera que el modelo presente un buen ajuste; Cox-Snell, difícilmente este parámetro alcanza un valor cercano a 1, pero se obtiene un valor mayor a 0,2 (0,574), por lo que se obtiene un buen ajuste; Nagelkerke este valor (0,724) nos demuestra que nuestro modelo presenta un ajuste bueno.

Tabla 21

*Información de ajuste de los modelos*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Contraste de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	
Sólo interceptación	344,747				Nagelkerke	,724
Final	152,849	191,898	190	,448	McFadden	,542

En conclusión, el modelo explica que se obtiene niveles de significación de este estadístico para contrastar el coeficiente de la variable explicativa considerando un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, lo que podemos afirmar que el modelo presenta un buen ajuste, es decir, el modelo predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente.

Así, de acuerdo al pseudo cuadrado de Cox y Snell, la variable dependiente aprendizaje de proposiciones es explicada por el 57,4% por las variables independientes clima institucional y desempeño docente. Por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, sean cero.

## **IV. Discusión**

Los resultados estadísticos en relación a la hipótesis general, un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, el modelo predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, de acuerdo al pseudo cuadrado de Cox y Snell la variable dependiente, aprendizaje escolar es explicada por el 60,8% por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.

Los hallazgos encontrados demuestran que los resultados están en concordancia con Pérez (2012) en su tesis *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla* de la Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Se encuentra correlación media entre el clima institucional y desempeño docente; además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. Se puede deducir, hallando el coeficiente de determinación, que la variable clima influye sobre el desempeño docente en un nivel moderado.

También se concuerda con Gómez (2013) en su investigación *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional* de la Universidad Abierta Interamericana. El presente estudio trata de una indagación descriptiva con abordaje cualitativo acerca de la incidencia del estilo de Gestión Escolar del equipo de conducción en el clima institucional, percibido por los directivos y docentes de una escuela de Nivel Secundario.

Los resultados indican que las relaciones entre el equipo de conducción, docentes, padres y alumnos, son elementos clave del clima institucional. Además, muestra algunas congruencias y discontinuidades entre directivos y docentes, respecto a sus percepciones sobre la incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional.

Los resultados estadísticos en relación a la hipótesis específica 1, un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, el modelo no predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, de acuerdo al pseudo cuadrado de Cox y Snell, la variable dependiente, aprendizaje

de representaciones no es explicada por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.

Los hallazgos encontrados demuestran que los resultados no están en concordancia con Mendoza (2011) en su tesis *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 – Callao* realizado en la Universidad San Ignacio de Loyola. Perú, pues indican que existe una relación (0.537) significativa de nivel moderado entre clima institucional y el desempeño docente.

Los hallazgos tampoco concuerdan con Valle (2012) en su investigación *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior* de la Universidad de oriente. Los resultados demuestran la relación entre variables así como un diagnóstico de la Extensión a través de una matriz FODA, permitiendo la elaboración de estrategias y la determinación de objetivos estratégicos que apoyan la elaboración del modelo de gestión académica propuesto.

En relación a la hipótesis específica 2, los resultados indican un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, pues el modelo no predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, de acuerdo al seudo cuadrado de Cox y Snell, la variable dependiente, aprendizaje de representaciones no es explicada por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.

Los hallazgos encontrados demuestran que su discordancia con Juárez (2012) en su tesis *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao* por la Universidad San Ignacio de Loyola. Perú. Los resultados reflejan un desempeño bueno según los docentes con 59,1%, estudiantes con 73,3% y subdirector de formación general con 59,1%. Concluyendo que existe una elevada tendencia a presentar niveles buenos de desempeño y existiendo una relación moderada entre las variables de estudio.

Los resultados estadísticos en relación a la hipótesis específica 3, un nivel de significación de 0.05, con el 95% de confianza, el modelo predice bien la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente. Así, de acuerdo al pseudo cuadrado de Cox y Snell, la variable dependiente, aprendizaje de proposiciones es explicada por el 57,4% por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.

Los hallazgos encontrados demuestran que los resultados están en concordancia con Maldonado (2012) en su tesis *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes* por la Universidad de San Martín de Porres.

Los resultados obtenidos de la encuesta realizada según la muestra seleccionada indica que los instrumentos aplicados a los estudiantes existe una correlación estadísticamente significativa de ,857 correlación positiva considerable, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes.

También concuerdan con Damián y Villarroel (2010) en su estudio *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle Chosica, CICLO-2010- I -2010- II* de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Los resultados indican que el desempeño docente en la enseñanza aprendizaje es calificado como muy bueno; en la didáctica los docentes encuestados el 84% saben comunicar los objetivos, el 94% son responsables y sabe transmitir valores; el 90% sabe estimular rendimiento académico de los alumnos; el 93% muestra dominio en la asignatura que enseña.

Además, el 94% manifiesta que promueve el pensamiento crítico y reflexivo; en cuanto a la dimensión personal el 94% es ordenado en su clase, el 37% muestra una actitud abierta al dialogo; el 47% manifiesta que frecuentemente

ayuda al alumno al logro de su aprendizaje; el 50% muy frecuentemente brinda orientación académica y cumple con sus compromisos académicos. Por tanto, existe relación entre las variables de estudio.

## **V. Conclusiones**

- Primera: El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje escolar en las instituciones educativas de San Pedro de Carabaylo, de acuerdo al seudo cuadrado de Cox y Snell, pues la variable dependiente aprendizaje escolar es explicada por el 60,8% por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.
- Segunda: El clima institucional y el desempeño docente no influyen positivamente en el aprendizaje de representaciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabaylo, de acuerdo al seudo cuadrado de Cox y Snell, por tanto, la variable dependiente aprendizaje de representaciones no es explicada por las variables independientes clima institucional y desempeño docente
- Tercera: El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de conceptos en las instituciones educativas de San Pedro de Carabaylo, de acuerdo al seudo cuadrado de Cox y Snell, en tanto, la variable dependiente aprendizaje de representaciones no es explicada por las variables independientes clima institucional y desempeño docente
- Cuarta: El clima institucional y el desempeño docente influyen positivamente en el aprendizaje de proposiciones en las instituciones educativas de San Pedro de Carabaylo, de acuerdo al seudo cuadrado de Cox y Snell, pues la variable dependiente aprendizaje escolar es explicada por el 57,4% por las variables independientes clima institucional y desempeño docente.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: Se sugiere a los directivos, realizar estudios complementarios, capacitaciones y/o actualizaciones sobre el clima institucional y dominio pedagógico, para que de esta manera puedan orientar el trabajo educativo de manera óptima en las instituciones educativas y mejorar los procesos de aprendizaje.
- Segunda: A nivel de UGEL, se sugiere apoyar la formación en profundidad y la educación continua para educadores, sobre estrategias de aprendizaje para promover el aprendizaje significativo.
- Tercera: Los profesores actuales deben dejar las clases tradicionales, las cuales son poco efectivas e instaurar nuevas metodologías, además de evaluar el aprendizaje de a través de diversas técnicas y variados instrumentos.

## **VI. Referencias**

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A. .
- Alvez, J. (2003). Liderazgo y clima institucional 2000. Vol. 9, núm. 1-2,. *Revista de Psicología del Deporte*, 123-133.
- Ansedo, P. (2010). *La comunicación en las organizaciones en la sociedad del conocimiento*. Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña Universidades Da Coruña.
- Arciniega, L. (2002). *Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México*. México DF: Recuperado de [https://www.google.com.pe/?gws\\_rd=ssl#q=Arciniega+\(2002\)++los+ha+llamado+compromiso+organizacional](https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=Arciniega+(2002)++los+ha+llamado+compromiso+organizacional).
- Arratia, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. 2da Ed. . México DF: Trillas.
- Baumeister, R. (1991). *Meanings of life*. New York: Guilford Press.
- Bernal, A. (2000). El constructo madurez personal en el modelo de educación para la calidad de vida. *XIX seminario interuniversitario de teoría de la educación "educación y calidad de vida*, Universidad Complutense de Madrid.
- Blanch, J. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Universidad Autónoma de Barcelona*.
- Blejmar, B. (2005). *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Bolívar, A. (2010). La lógica del compromiso del profesorado y la responsabilidad del centro escolar. Una revisión actual. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Vol. 8, N° 2;, 10-38.
- Bretell, L. (2002). *Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de Evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la*

- carrera magisterial.* Recuperado de:  
[http://espanol.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_Luis Bretel.htm](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm). .
- Camacho, A. (2013). *Escuela de padres y rendimiento escolar*. México: Universidad Rafael Landívar.
- Castilla del Pino, C. (2000). *Teoría de los sentimientos*. Barcelona. España: Tusquets.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría de las Relaciones Humanas*. México DF: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Introducción General a la Teoría de la Administración*. México Df: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México DF: Mc Graw Hill.
- Coll, C. (1987). *Psicología do ensino. 2da edición*. Sao Paulo, Brasil: Editora Artes Médicas Sull Ltd.
- Corina de la Concha, G. (2010). *La comunicación interna, horizontal, vertical y otras oportunidades*. Madrid: Recuperado de  
[http://www.escuelascaticas.es/formacion/Documents/Juridico\\_economico/Jornadas%.pdf](http://www.escuelascaticas.es/formacion/Documents/Juridico_economico/Jornadas%.pdf).
- Creswell, J. W. (2009). *Diseño de la investigación. Método cualitativo, cuantitativo y mixta se acerca*. Londres: Sage Publications.
- Cuestas, M. (2004). *Desarrollo evolutivo en mujeres casadas y solteras: Un estudio sobre la madurez psicológica, el bienestar subjetivo y la calidad de vida*. Valencia. España: Universidad de Valencia.
- Damian, E.; Villarroel, L. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Facultad de Agrupercuaría y Nutrición de la UNE*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: Mc Graw Hill.
- Flores, J. (1997). Confianza en el factor humano, estrategia para enfrentar la nueva década. *Adminístrate Hoy* 37, 87-98.

- Frankl, V. (1991). *La voluntad de sentido*. Barcelo España: Helder.
- Freyre, P. (1999). *Pedagogía del oprimido*. México DF: Siglo XXI.
- Gagné, R. (1985). *Las condiciones del aprendizaje. 4ta. edición*. México DF: McGraw Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. Y Donelly, Jr. . (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructuras y procesos*. Santiago de Chile: Mc Graw Hill.
- Gómez, V. (2013). *Incidencia del estilo de gestión escolar en el clima institucional*. Buenos Aires Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Guzmán, V. (2012). *COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL*. Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México: RED TERCER MILENIO S.C.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Juarez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la Región Callao*. Callao Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México DF: ELIAC.
- Leliwa, S. Scangarello, I. (2011). *Psicología y Educación. Una relación indiscutible*. Córdoba. Argentina: Brujas.
- Lemus, L. (2010). *Administración, Dirección y Supervisión de escuelas*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Lisbona, A., Palací, F., Gómez, A. (2008). Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 24. , 153-167.
- Loevinger, J. (1976). *Ego development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- López, E. y Loli, A. (2002). La autoestima y los valores organizacionales en estudiantes universitarios y no estudiantes universitarios de Lima. *Revista de Investigación en Psicología, Vol.5 No.1, Julio 2002*.

- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Ottawa Canadá.
- Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Lima: Universidad de San Martín Porres.
- Martin, B. M. (2004). *Participación y clima en el ámbito escolar. Tesis Doctoral*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?* Recuperado de: <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf> .
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Lima: ICE HORSORI.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: UNMSM.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria en una comunidad autónoma*. Madrid: Fundación Index.
- Mendoza, J. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 Callao*. Callao Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2009). *Diseño curricular nacional. MED/UMC*. . Lima: Recuperado de <http://ebr.minedu.gob.pe/pdfs/dcn2009final.pdf>.
- Montiel. (2012). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Caracas Venezuela: Universidad de Zulia.
- Nava, H. (2009). *Instituciones educativas y cultura escolar*. Bogotá: Villa de Álvarez,.
- O'Donnell, K. (2007). *Valores humanos en la empresa*. Madrid: Empresarial S.L
- Lisbona, A (2008).
- Océano. (2002). *Diccionario de Pedagogía. octava edición*. Bogotá: Océano.

- Palacios, J., Marchesi, A. y Coll, C. (1990). *Desarrollo psicológico y educación I, II y III*. Madrid: Alianza Editorial.
- Paladinez, L. (2012). *El Proceso de Mercadotecnia y la Gestión de Comercialización de Bienes*. México DF: Universidad Nacional de Loja Área Jurídica, Social y Administrativa.
- Perez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red n°1 Pachacutec Ventanilla* . Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Piechowski, M. (1990). Comentario a “Characteristics of the self-actualized person: visions from the East and West”. En R. y. Chang, *Counseling and Values*, 36 (págs. 19-20).
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE-PUCP.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional, una medida de éxito*. Lima: Athanor.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Prentice Hall.
- Robins, S. (1994). *La verdad sobre la dirección de personas y nada más que la verdad*. Barcelona. España: Gestión 2000 SA.
- Sánchez, H. (2003). *Psicología del Aprendizaje en Educación Superior*. Lima: *Visión Universitaria*. . Lima: Visión Universitaria. .
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los profesionales de atención primaria*. Cartagena: Venus.
- Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El proceso de investigación científica*. México DF: Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El proceso de investigación científica*. México DF: Limusa.

- Universidad de San Martín de Porres. (s/f). Programa de reconocimiento. *Asociación de Buenos Empleadores. Recuperado de [http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/guia\\_abe.pdf](http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/guia_abe.pdf).*
- Valdes, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. . Recuperado de: <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valle, D. (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. Universidad de Oriente.
- Zubiría, M. (2002). *Estructura de la pedagogía conceptual*. Bogotá: Fondo de publicaciones Bernardo Herrera Merino.

## **Anexos**



**Instrumento 1****Escala de clima institucional CL – SPC**

Encuesta al personal docente

Instrucciones:

Esta encuesta es de carácter anónimo. Busca evaluar tu opinión personal acerca del estado de su I.E. Cada encuesta consta de un conjunto de proposiciones. Cada Ítems tiene 3 opciones. Marca con un aspa (x) la respuesta que se aproxima a tu forma de pensar:

**Nunca 1****Casi Nunca 2****A veces 3****Casi siempre 4****Siempre 5**

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la institución.					
3	El Director brinda asesoramiento para superar los obstáculos que se presentan en los aspectos institucionales.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El Director reconoce el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la I.E., se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En la I.E., la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos Institucionales se logran.					
11	Se participa para definir los objetivos y las metas.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito en la I.E.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En las comisiones de trabajo, existe una relación armoniosa.					

15	El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño laboral					
17	El personal está comprometido con la I.E.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar las funciones del cargo asignado.					
19	Los canales de comunicación son democráticos.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo integrado.					
21	Los especialistas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la I.E. se trabaja por metas y objetivos					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	La interacción con personas de mayor jerarquía es horizontal.					
25	Existe apertura para innovar en el trabajo que realiza					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución se resuelven los problemas apoyándose unos a otros					
30	La administración de los recursos, es participativa					
31	Los directivos promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías para el trabajo asignado.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración que percibes te motiva a formarte profesionalmente.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37	Los servicios que brinda la I.E., son motivo de orgullo del personal.					

38	Los objetivos Institucionales están claramente definidos					
39	Los especialistas escuchan los planteamientos que se le hacen.					
40	Las metas Institucionales guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de las ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas Áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La I.E. es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la I.E. entre el personal Jerárquico, docente y administrativos					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la I.E.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**Muchas gracias por su colaboración**

## Instrumento 2

### Cuestionario sobre desempeño docente

#### Estimado (a):

**Instrucciones:** A continuación se le presenta proposiciones, y se solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Nunca: <b>N: 1</b>	Casi nunca: <b>CN 2</b>	A veces: <b>AV 3</b>	Casi siempre: <b>CS 4</b>	Siempre: <b>S:5</b>
--------------------	-------------------------	----------------------	---------------------------	---------------------

Nº	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
01	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
02	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
03	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
04	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
	Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
05	Resuelve conflictos en dialogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.					
06	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
07	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
08	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido					

	y al propósito de la sesión de aprendizaje.					
09	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los Estudiantes con necesidades educativas especiales					
10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estrilo de aprendizaje de los estudiantes.					
11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
	Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
13	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela					
14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejorar de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
16	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
	Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
19	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.					
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

### Instrumento 3

#### Guía de observación (Aprendizaje significativo)

#### II.- Instrucciones:

El presente instrumento tiene el propósito de obtener información sobre el aprendizaje significativo de los estudiantes. A continuación se marcará la alternativa que se considere conveniente, colocando una X sobre el recuadro elegido.

N°	Ítems	1	2	3	4
1.	Compara y describe colecciones de objetos				
2.	Agrupar y representar gráficamente colecciones de objetos				
3.	Construye y establece la relación término a término (tazas con sus platos, ollas con sus tapas, etc.)				
4.	Utiliza espontáneamente el conteo en situaciones de la vida diaria.				
5.	Identifica y representa formas geométricas relacionándolas con objetos de su entorno: cuadrado, triángulo, círculo, rectángulo y rombo.				
6.	Relaciona por semejanzas y diferencias formas geométricas y sólidos geométricos de su entorno				
7.	Identifica posiciones: arriba, abajo, dentro de, fuera de, delante de, detrás de, lejos de, cerca de, al lado de, en medio de.				
8.	Reconoce diferentes direccionalidades al desplazarse con su cuerpo en el espacio: hacia adelante, hacia atrás, hacia abajo, hacia arriba,				
9.	Identifica una sucesión de acontecimientos en la vida cotidiana: antes de, después de, ayer, hoy y mañana.				
10.	Establece secuencias o sucesiones por color utilizando objetos de su entorno y material representativo				
11.	Establece en colecciones la relación entre número y cantidad del 1 hasta el 9.				
12.	Compara la altura al medir diferentes objetos de su entorno utilizando medidas arbitrarias: cintas, lanas,				

	sogas, etc.:				
13.	Establece relaciones espaciales con su cuerpo y los objetos.				
14.	Compara longitudes al medir diferentes objetos de su entorno.				
15.	Compara la capacidad de diferentes recipientes describiendo la relación: contiene más, contiene menos, contiene igual.				
16.	Agrupar objetos, formas geométricas, con uno o dos atributos				
17.	Construye el orden en una serie: por forma, por tamaño, por tamaño y forma, entre otras				
18.	Ordena objetos de grande a pequeño, de largo a corto, de grueso a delgado				
19.	Registra datos de la realidad utilizando palotes y puntos en cuadros de doble entrada: control de asistencia, cuadro de cumplimiento de responsabilidades, etc.				
20.	Construye sucesiones de personas u objetos identificando el orden de cada uno, escribiendo sus ubicaciones				







encuestado 101	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
encuestado 102	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
encuestado 103	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
encuestado 104	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
encuestado 105	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 106	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
encuestado 107	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
encuestado 108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 109	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
encuestado 110	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5
encuestado 111	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2
encuestado 112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 113	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
encuestado 114	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
encuestado 115	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
encuestado 116	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	3	4	3	4	3	4
encuestado 117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
encuestado 118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 119	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 120	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4
encuestado 121	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
encuestado 122	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 123	4	2	4	2	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
encuestado 124	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
encuestado 125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
encuestado 126	4	2	5	3	5	3	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	4	5	4	5
encuestado 127	4	2	5	3	5	3	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5
encuestado 128	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 129	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
encuestado 130	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
encuestado 131	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
encuestado 132	5	2	5	2	4	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2
encuestado 133	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2
encuestado 134	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
encuestado 135	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
encuestado 136	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
encuestado 137	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
encuestado 138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
encuestado 139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2
encuestado 140	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
encuestado 141	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4
encuestado 142	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
encuestado 143	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4
encuestado 144	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
encuestado 145	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
encuestado 146	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
encuestado 147	4	4	5	2	2	4	5	2	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4
encuestado 148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
encuestado 149	4	2	4	4	2	4	2	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2
encuestado 150	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
encuestado 151	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
encuestado 152	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
encuestado 153	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
encuestado 154	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
encuestado 155	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3
encuestado 156	4	2	4	2	4	2	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2
encuestado 157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2
encuestado 158	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
encuestado 159	5	2	5	3	5	3	5	2	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2
encuestado 160	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
encuestado 161	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4
encuestado 162	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
encuestado 163	4	1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	4	5	4
encuestado 164	3	1	5	4	3	2	5	4	4	5	2	1	4	3	2	5	4	5	4	4
encuestado 165	2	1	3	2	2	4	4	1	5	3	2	5	5	4	2	3	5	5	3	1
encuestado 166	3	3	5	5	3	5	2	3	5	5	5	3	3	3	5	3	2	3	3	3
encuestado 167	3	2	4	5	3	2	4	4	3	5	2	3	4	3	4	2	5	4	5	3
encuestado 168	3	5	5	3	5	3	4	4	5	2	5	4	3	2	4	1	5	4	5	5
encuestado 169	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	3	2	3	4	4	3	3	5	4	3
encuestado 170	4	2	1	1	1	3	5	1	5	1	5	1	5	1	2	1	5	5	3	3
encuestado 171	4	1	1	5	1	1	4	1	5	1	1	5	1	1	5	3	1	2	1	1
encuestado 172	2	3	2	4	4	3	5	1	5	5	4	2	3	4	3	2	4	2	4	3
encuestado 173	3	3	4	4	3	4	5	2	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	2	2
encuestado 174	4	1	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5
encuestado 175	3	4	4	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	5	4	1	5	4	4	4
encuestado 176	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2
encuestado 177	3	3	4	2	1	2	2	2	3	1	3	4	2	3	1	2	1	3	2	3
encuestado 178	2	4	4	5	3	1	3	2	4	5	3	2	3	3	4	2	5	4	5	3
encuestado 179	3	4	4	3	3	2	1	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	2	3	4
encuestado 180	2	5	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	3	2	3	5	5	5
encuestado 181	5	1	5	5	5	5	4	1	4	3	3	5	4	2	2	2	5	3	3	3
encuestado 182	3	1	4	3	2	3	5	2	5	5	4	5	4	4	3	2	4	3	5	4
encuestado 183	2	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	5	2	3	5	5	1
encuestado 184	2	4	5	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
encuestado 185	4	1	3	2	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	2	3	3
encuestado 186	5	1	2	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
encuestado 187	5	1	3	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3
encuestado 188	4	3	3	3	3	5	4	1	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4
encuestado 189	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2
encuestado 190	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5			



