



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y su relación con el Desempeño docente  
de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y  
Marquesado” de Belén - 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORAS:**

Br. Paredes Marín, Rosa Victoria  
Br. Chuquipiondo Laulate, Frida Beatriz

**ASESORA:**

Mg. Vásquez Amaral, Sara Fany

**SECCIÓN:**

Educación

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2018**

**JURADO:**

---

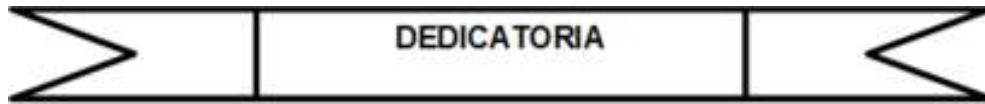
Mg. GUERRA DIAZ, ENI JACOBA  
PRESIDENTE

---

Mg. PANDURO URRELO, HARVEY ENRIQUE  
SECRETARIO

---

Mg. VÁSQUEZ AMARAL, SARA FANY  
VOCAL



A nuestro Señor Jesucristo: Quién me dio la existencia y la salud, pues sin esas dos cosas principales nada podríamos conseguir.

A mi madre: Por su apoyo incondicional y moral, quien con sus constantes consejos ha logrado hacerme una persona de bien, para lograr el éxito.

A mis adoradas hijitas Cathi y Alejandra: Quiénes son el motor que me impulsan a seguir superándome.

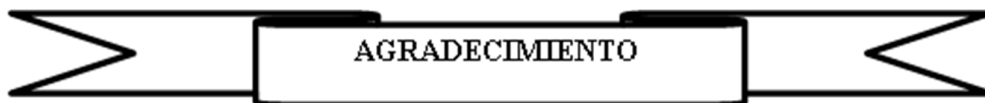
**Rosa Victoria**

A Dios por haberme dado la fortaleza para emprender mis estudios y darme salud para lograr mis objetivos

A mis padres por su apoyo moral en todo momento, por sus consejos y por su motivación constante para seguir día a día en mis estudios y más que nada por su gran amor y comprensión.

A mis hermanos y sobrinos Diego Martín y Karla Valeria quienes siempre me apoyaron con sus palabras de aliento y compañía.

**Frida Beatriz**



AGRADECIMIENTO

Las autoras desean expresar sus sinceras e intensas gratitudes:

A la Universidad César Vallejo, por ofrecernos la gran oportunidad de realizar y alcanzar nuestros sueños, de poder terminar la maestría.

A los señores miembros del jurado, por su valioso aporte y haber realizado un trabajo impecable.

A las profesoras y profesores de la I.E N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado”, especialmente a su director Daniel Portillo Alarcón, por brindarnos las facilidades para desarrollar el trabajo de campo.

A todas aquellas personas e instituciones quienes han contribuido de alguna u otra forma en la realización del presente trabajo.

A la magíster Sara Fany Vásquez Amaral, por todos los conocimientos que nos ha compartido y que nos ha permitido culminar con éxito el trabajo de la tesis.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rosa Victoria Paredes Marín, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40037018, con la tesis titulada “Clima institucional y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.  
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Agosto del 2018

Rosa Victoria Paredes Marín

DNI N° 40037018

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Frida Beatriz Chuquipiondo Laulate, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 05340440, con la tesis titulada “Clima institucional y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.  
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Agosto del 2018

Frida Beatriz Chuquipiondo Laulate

DNI N° 05340440

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada: Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la institución educativa N°60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018, con la finalidad de determinar que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestras en Administración de la educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**Las Autoras**

## ÍNDICE

<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	<b>Pág.</b>
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	45
1.5. Justificación del estudio.....	45
1.6. Hipótesis.....	46
1.7. Objetivos.....	46
<b>II. MÉTODO</b> .....	<b>47</b>
2.1. Diseño de investigación .....	47
2.2. Variables, operacionalización.....	48
2.3. Población y muestra.....	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	50
2.5. Métodos de análisis de datos .....	51
2.6. Aspectos éticos .....	51
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>52</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	<b>72</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>74</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>76</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	<b>77</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>81</b>



✓ Instrumentos.....	82
✓ Validez de los instrumentos.....	86
✓ Matriz de consistencia.....	91
✓ Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.....	92
✓ Otras evidencias.....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>N°</b>	<b>TÍTULO</b>	<b>PÁG.</b>
01	Dimensión I : Relaciones Interpersonales	53
02	Dimensión II : Trabajo en Equipo	55
03	Dimensión III: Comunicación	57
04	Análisis del Clima Institucional en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018.	59
05	Dimensión Cultural	62
06	Dimensión Política	64
07	Dimensión Pedagógica	66
08	Análisis del Desempeño docente en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018.	68
09	Relación entre el Clima Institucional y el desempeño docente de la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018.	70

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TÍTULO	PÁG.
01	Dimensión I: Relaciones Interpersonales	54
02	Dimensión II: Trabajo en Equipo	56
03	Dimensión III: Comunicación	58
04	Análisis del Clima Institucional en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018	60
05	Clima Institucional en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018	61
06	Dimensión Cultural	63
07	Dimensión Política	65
08	Dimensión Pedagógica	67
09	Análisis del desempeño docente de la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018	68
10	Desempeño docente de la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018	69
11	Relación entre el Clima institucional y desempeño docente de la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018	70

## RESUMEN

El presente estudio estuvo orientado a comprobar la validez de la siguiente hipótesis de investigación: El clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado”.

El estudio fue no experimental. Se utilizó un diseño de investigación descriptivo correlacional. Se consideró para este trabajo una muestra de 90 docentes. Se utilizó dos cuestionarios una para cada variable, confiables y debidamente validada para la obtención de datos de las variables puestas en estudios, la información se procesó haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 23. Los resultados se presentan en tablas y gráficos estadísticos.

Se puede afirmar que con respecto al clima institucional el 51.2% indicaron que es regular sobre todo en las actitudes de los docentes que vienen demostrando en el ambiente organizacional en cuanto a las relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación.

Con respecto al desempeño docente el 80.8% indica que es bueno, por lo que reconocen que su labor cultural, política y pedagógica es positivo, acordes con los planteamientos educativos actuales del país.

Los resultados nos muestran claramente que no existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 60993, “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018, tal como nos muestra los valores de  $X^2_c = 1,113 < X^2_t = 9.488$ . Confirmando de esta manera el rechazo de la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

**Palabras Claves:** Clima institucional, Desempeño Docente, pedagógico, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación.

## **ABSTRACT**

The present study was oriented to verify the validity of the following research hypothesis: The institutional climate is related to the educational performance of Educational Institution N ° 60993 "Ramón Castilla y Marquesado".

The study was not experimental. A descriptive correlational research design was used. A sample of 90 teachers was considered for this work. Two questionnaires were used, one for each variable, reliable and duly validated to obtain data on the variables placed in studies, the information was processed using the statistical package SPSS version 23. The results are presented in tables and statistical graphs.

It can be affirmed that with regard to the institutional climate, 51.2% indicated that it is regular above all in the attitudes of teachers who have been demonstrating in the organizational environment in terms of interpersonal relationships, teamwork and communication.

Regarding the teaching performance, 80.8% indicates that it is good, so they recognize that their cultural, political and pedagogical work is positive, in accordance with the current educational approaches of the country.

The results clearly show that there is no significant relationship between the institutional climate and the teaching performance of the educational institution N ° 60993, "Ramón Castilla y Marquesado" of Belén - 2018, as shown by the values of  $X^2_c = 1,113 < X^2_t = 9,488$ . Confirming in this way the rejection of the research hypothesis and accept the null hypothesis.

Key words: Institutional climate, Teaching performance, pedagogical, interpersonal relationships, teamwork, communication.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

En nuestro país existe un gran problema latente en las I. E. públicas, por la falta de coordinación, para afrontar los cambios y retos que se presentan en la labor educativa, presentando grandes deficiencias, en el desempeño docente al no responder de manera real a los rendimientos y empeños para los educandos, en cuanto a competencias y logros de aprendizaje. Lo que genera el rumor, los estados de ánimo conflictivo de malas relaciones, y muchos otros elementos de orden social que perturban el ambiente o la tranquilidad del docente, limitando sus iniciativas, en su trabajo que desarrolla en el aula, anulando los procesos de gestión, de coordinación, la planificación, la organización del trabajo pedagógico conduciendo a generar un clima institucional intranquilo en determinados miembros del equipo docente, estableciendo enfoques y comportamientos poco estándares y convenientes para alimentar las condiciones favorables inherentes de todo proceso educativo.

Toda esta coyuntura es hallada actualmente en la I.E. pública del distrito de Belén, principalmente en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” donde el clima institucional no es el ideal, por esa razón se ejecuta el siguiente estudio: Clima Institucional y su relación con el Desempeño Docente de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, cuyos resultados, permitirá que todos los entes de la comunidad educativa se comuniquen adecuadamente, para mejorar la calidad educativa en la institución mencionada, desarrollando en él, los retos fundamentales y contar con un buen clima organizacional para beneficio de nuestros estudiantes quienes son la razón de la existencia de las instituciones educativas.

## **1.2. Trabajos previos**

La revisión de diferentes tesis de investigación sobre el tema de clima institucional y su relación con el desempeño docente, permitió observar y obtener los siguientes antecedentes:

### **Ámbito internacional**

**Reyes, P. (2014)**, en su investigación titulada: “El Estilo Gerencial de los directores y su influencia en el clima institucional del personal docente de los Institutos Públicos de Educación Media de Mazatenango, Suchitepéquez”. Con una muestra de 35 docentes y utilizando un cuestionario tipo Likert como instrumento.

Concluye que el clima institucional, del individuo, de los organismos, se distingue por promover la labor en grupo, ponerse en el lugar del otro, la solidaridad y la unanimidad con todos los trabajadores.

### **Ámbito nacional**

**López, J. (2017)**, en su tesis titulada: “Relación entre el clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos”, con una muestra de 31 oficiales instructores, a través del procedimiento de la encuesta y el instrumento cuestionario.

Concluye que se debe optimizar y sustentar el clima institucional equilibrado, para un buen desempeño del maestro destacando la eficacia laboral en la institución. .

**Pérez, Y. (2012)**, en su tesis titulada: “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N°1 Pachacútec – Ventanilla”, con una muestra de 100 docentes, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Concluye que para mantener el clima institucional debe haber una buena comunicación, motivación, confianza y participación, lo que estimulará a los docentes a mejorar su desempeño y por ende la calidad educativa.

**Palomino, F. (2012)** en su tesis titulada “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres”, con una muestra de 345 estudiantes, el instrumento

empleado fue una encuesta sobre el desempeño docente. Utilizo la escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de 23 ítems.

Aduce que existe relación entre el desempeño docente y la enseñanza de los educandos de formaciones Universales de la Universidad San Martín de Porres. O sea mientras muy excelente es el desempeño docente alto es la enseñanza de los educandos.

### **Ámbito regional**

**Landeo, S. (2015)**, en su tesis titulada “La gestión institucional y su relación con el desempeño docente – Colegio Miguel Grau Seminario”-Nauta, 2015, con una muestra de 52 docentes. Utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento cuestionario.

Concluye que algunas veces existe una relación de 46,2% entre la gestión institucional y el desempeño docente en la I.E., en cuanto a la calidad de la gestión institucional se logró identificar que la identidad tuvo una aceptación a veces de 76,9%, el plan de acción 75,0%, el grupo de administración, 75,0% y la causa de gestión para guiar 65,4%.

### **Ámbito local**

**Gómez, C. (2016)** en su tesis titulada “Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto Superior de Educación Público “Loreto”, Iquitos – 2016”, con una muestra de 36 docentes, la técnica ha sido la encuesta, la observación y el instrumento fue el cuestionario de encuesta y la guía de observación.

Concluye que para mantener un clima institucional pertinente, los directivos, deben planificar e insertar en el PEI, proyectos de capacitación, talleres de actualización, actividades sociales, actividades culturales, deportivas y recreativas para toda la comunidad educativa de la institución.

**Marcelo, R. y Mesia, A. (2012)**, en sus tesis titulada “Clima institucional y su influencia en las metas de atención de la institución educativa Loreto, Iquitos – 2012” con una muestra de 1938 (estudiantes, padres de familia, docentes, sub-directores y director), la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario.



Concluyen que el clima institucional no es el adecuado y que la institución presenta muchas carencias, por el manejo inadecuado del liderazgo, todo esto es la causa de la disminución considerable de las metas de atención.

**Souza, L. (2014)**, en su tesis titulada “Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en la institución educativa Maynas distrito – Iquitos 2014, con una muestra de 97 docentes. Utilizó la técnica guía de entrevista.

Concluye que entre todos sus miembros busquen mejorar los aspectos menos fortalecidos. Planificar talleres de autoevaluación permanente con el objetivo de mejorar su propio trabajo según el rol que desempeña. Realizar talleres de Relaciones Interpersonales, así como actividades de confraternidad, que contribuya a la convivencia armoniosa dentro del marco del respeto, que evidencie mejor clima institucional.

**Arévalo, V. (2017)** en su tesis titulada “Liderazgo del director y su relación con el desempeño docente de la institución educativa N°60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén -2017”, con una muestra de 80 docentes, la técnica utilizada encuesta y los instrumentos empleados: cuestionario sobre liderazgo del director y ficha de autoevaluación sobre desempeño docente.

Concluye que los docentes están de acuerdo con el liderazgo del director y con su desempeño; los docentes están de acuerdo con su desempeño en los aspectos: Destreza educativa, sensibilidad, Responsable en la actuación de sus obligaciones profesionales, Conexiones entre personas, con los estudiantes y producto de su trabajo educativo; además se aprueba que acontece conexión lineal en las dos opciones.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema:**

#### **Definición de clima institucional**

Son condiciones que conceptualizan un escenario, resultados, o ambiente que rodean a un individuo.

Chiavenato, I. (2009) afirma que el entorno entre los componentes de los grupos se llama clima institucional y está muy ligado al periodo de incitación de los individuos, por esta razón, se fundamenta en las fases afectivas de los orientadores, quienes son el resultado de la forma en que ellos notan múltiples apariencias dentro de su organización, sea sobre comunicación, dirección de sus gerentes, enfoques de desarrollo, la apreciación que reciben o el sistema de trabajo.

Méndez, C. (2006) nos dice, clima institucional es el contexto en el cual se desarrolla el grupo, generado y escuchado por la persona en concomitancia con las situaciones que descubre en el transcurso de su relación comunitaria en la organización laboral esto es explícito por variantes (propósitos, estimulación, dirección, dominio, determinaciones, vinculaciones humanas y contribución) que guían la ideología, captación, periodo de intervención y disposición; estableciendo el modo de ser, deslumbramiento y el periodo en que desarrolla su trabajo.

Según el autor Eslava, E. (2009) indica que el clima institucional es todo aquello que puede medirse en contexto de laboral, es decir, percibidas por los trabajadores. Por eso para las instituciones es preciso sopesar y saber a ciencia cierta el clima de la organización, porque de ello dependen los resultados que pueden ser buenos o malos.

Gül (2008), indica que el concepto de clima institucional surge para aludir a una cualidad o conjunto de cualidades del ámbito en el cual se desarrolla nuestra labor. La idea de clima organizacional observado parece ser confusa, no es seguro contar el ordenamiento del conocimiento personal, es decir, estima el orden de administración logística en la impresión del personal puede no atañer a las cualidades verídicas en la estructura y el “ambiente observado”.

Goncalves, A. (2008); Expresa que los educandos acerca la noción de clima organizacional, tratando de conseguir ser más útil es el que usa como elemento base la idea que tiene el trabajador de lo que ocurre en el medio de trabajo.

Entonces, clima organizacional resulta del concepto del trabajador, sobre todo lo que sucede en la organización, lo cual incide sobre su comportamiento. Estas percepciones son el resultado de los trabajos, entre dos o más personas y cada una de las destrezas que tiene el trabajador en la empresa. Es comprensible entonces el ambiente administrativo refleja la interrelación entre los rasgos individuales y administrativos. Las circunstancias y organizaciones propician un determinado clima en relación al ideario de los miembros lo que propicia un determinado comportamiento en los trabajadores.

Pulido (2003), indica al clima organizacional como: es todo aquello que sucede en el trabajo que involucre una serie de particularidades y elementos de distinta procedencia. La persona se desenvuelve y percibe un clima ocasionado por las características de su organización y su trabajo lo cual redundará en su quehacer social.

Nicolini, O. (2009); Manifiesta que, el clima dentro de las instituciones, muestra lo que es y qué busca para sus alumnos. Las formas de comunicación pueden posibilitar o dificultar el desarrollo del perfil de los alumnos. Una Institución Educativa que no promueva una comunicación horizontal es muy probable que no logre sus objetivos en la formación de sus alumnos. Una escuela que no envía información exacta, que muestra desorganización en sus propuestas, tendrá las mismas respuestas en sus alumnos. La comunicación vertical es el resultado de cómo el director se vincula a todos aquellos individuos de la escuela.

Lo que concierne al clima organizacional en los colegios, Freitez (2000), sostiene que el área organizacional óptima motiva al personal para lograr sus objetivos establecidos. Una buena moral es indispensable, coadyuva a la satisfacción en las labores, ayuda a lograr los propósitos y mejorar el trabajo que se realiza. El ambiente organizacional determina la actitud y aptitud del maestro para lograr lo que se propone y sobre todo propicia las buenas relaciones con sus colegas y demás trabajadores, todo ello conllevará a que el más beneficiado sea el alumno.

Siendo a la consideración de la problemática mostrada Robbins (2000), indica que, el individuo satisfecho hará bien su labor, mientras que un ser descontento tendrá comportamientos negativos.

Guerrero (2001), Indica, si el colegio aspira lograr el éxito debe brindar al personal mecanismos que permitan el clima afectivo y positivo.

En este sentido, Farro (2002), afirma que la administración del ambiente se vincula entre diferentes estados anímicos de una institución, los mismos que son experimentados por los órganos que lo constituyen, influyendo en la conducta, afecto y credos, que sirven de soporte para lograr los objetivos. La actitud del personal debe estar orientada al juramento en el compromiso y perspectiva de la organización y también identificarse de manera afectiva con los otros participantes de la organización.

Martínez (2003) el clima de la institución establece el modo en que se percibe el ambiente de trabajo. A través de él, el personal demuestra su competitividad, su grado de producción y la satisfacción que experimenta al ser parte de la institución en que labora.

El líder debe tomar las riendas para asegurar un clima de trabajo adecuado y velar para que las relaciones entre los miembros sean las adecuadas.

Viñas (2007), señala que el clima organizacional sirve para comprobar como camina una institución educativa. Es por eso que debe dar énfasis en lograr un clima inmejorable. Un acompañamiento al buen clima en la institución determina que todos sus componentes se sientan motivados y orgullosos de pertenecer a ella, de tal manera que en conjunto lograrán resolver los problemas que se presenten. En este sentido es elemental la labor del director y su plana jerárquica, deben saber dirigir y cuándo delegar funciones sin desmedro de los demás y de la institución.

Gregorio García y Luis segura (2013), es preciso que en los grupos educativos exista una cultura de intervención y ánimo pacífica y oportuna de los conflictos como una necesidad fundamental para la convivencia armoniosa y propicia de las disputas como condición fundamental de la convivencia organizacional entre todos

sus integrantes. La edificación y soporte del clima organizacional conveniente e intercambio para la convivencia y la acción recíproca, pacífica de los individuos demanda la necesidad permanente de relacionarse interpersonales, fluida y permanente comunicación, así como el fomento del trabajo en equipo.

La institución educativa debe ser flexiva a los continuos cambios en todos los contextos.

### **Características del clima institucional**

Las cualidades primordiales del clima propicio en la institución educativa, son las siguientes:

- Predisposición a desarrollar trabajos del grupo.
- Voluntad de introducir novedades.
- Complacientes a las transformación interior y exterior.
- Los seres humanos y el clima en los centros educativos se fundamentan en la anticipación y la programación.
- Esto es posible gracias a la información, la participación y estima.

### **Componentes que inciden en el clima institucional educativo**

Esto gracias al factor humano, que es determinante para que las instituciones educativas logren sus objetivos. Los elementos más influyentes son los siguientes:

1. La convivencia de los individuos en el contexto de las relaciones personales en el ambiente de trabajo.
2. La sabiduría de la comunidad educativa.
3. La dedicación equitativa del estatuto que guía la comunidad educativa.
4. La dirección del director y los directivos como “representante de pluralismo pero con mando”, jefe honesto, estima, confiabilidad. Chiavenato (2004), destaca lo siguiente: "Autoridad es el poder interpersonal trabajada en coyuntura, encaminada a condensar toda manera de comunicación personal a la derivación de uno o diversos propósito particulares".
5. El significado de pertenencia a la institución.
6. El arreglo a los problemas que surgen.

7. El ámbito del contexto. Requisitos de trabajo favorables, ambientes aptos dentro de lo probable.
8. Procedimientos de registros. Sistemas en el desempeño institucional.
9. Conceder poder a todos. Régimen idéntico para cada uno de ellos.
10. Empoderamiento al colegio.
11. Encontrar la habilidad de los individuos y reconocerlos como tales.
12. Gerencia y capacidad de cargo.
13. Esquivar los murmullos.

Estos 13 componentes inciden en las relaciones personales, entre todos y cada uno de los miembros coincidente en el colegio, la cual trasciende en el desempeño del rendimiento y a la vez es una de los principales fundamentos de deleite o descontento gremial.

Debemos valorar todas las relaciones personales, porque son indispensables para poder lograr, alcanzar las metas y propósitos, sea como profesionales o gerentes educativos, en general para llevarnos muy bien con las personas que nos relacionamos en el día a día.

### **Relación educativa y clima organizativo escolar**

Los colegios son lugares de reunión, comunicación, grupo para la instrucción de convivir con tolerancia, para toda la comunidad educativa.

Es indispensable y necesario que se compongan lugares donde encuentren verdaderos protectores para prevalecer la salud mental y emocional que hoy en día se está perdiendo por no dar la importancia debida al clima institucional, sobre todo deben ser impulsor e iniciador del desarrollo, donde todos los miembros sean estimados, considerados, privilegiados, dándoles responsabilidad para actuar y demostrar en la convivencia del producto, sus hechos y aplicar su apreciación personal.

Como resultado de la acción diaria entre los miembros del colegio encontrándose diversos problemas y/o conflictos, debemos dar cara a tales situaciones problemáticas, siendo inevitable comprometerse y entregar respuestas que otorguen volverse en coyunturas en dirección a:

- a. Acercar las vinculaciones entre dos personas.

- b. Generar la formación en los individuos y la asociación, dejando de lado toda práctica dominante basadas en desmanda y coacción como respuesta a la lucha, fomentando el clima laboral de respeto, tolerancia, igualdad, con muchos valores y buen trato entre todos los integrantes del ambiente institucional.

La Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) enfatiza en la oferta de generar en los colegios un clima de firmeza, honra y esperanza, sostener relaciones permanentes de soporte con las parentelas y el grupo, la civilidad sensible, las habilidades dentro del desarrollo, el comienzo y la flexibilidad, la firmeza no energúmeno de la lucha y la intervención de tolerancia.

### **Clima del establecimiento escolar y acuerdo educativo**

Indica Meléndez (2006) el ambiente que obtienen los individuos es el movimiento instintivo del gusto y relación, la cual permite indicar la siguiente manera:

1. El modelo de vinculación entre personas o de equipo, si participan, si se estiman las leyes de los miembros, si se producen conversaciones.
2. Si las leyes son transparentes y relativos, son aprobadas por los integrantes del grupo. Como se encaran las carencias y castigos.
3. Son principios que generan la I.E. desempeñan el desarrollo.
4. Se originan logros reales, donde participan las diversas categorías del contexto colegial, en particular de los educandos.

Como apreciamos, el clima dentro de la institución deteriorada, perjudica principalmente en general, todas las acciones de la educación, donde viven individuos ejerciendo su actividad diaria. Es motivador sentir que alguien nos escuche, debiendo implementarse estrategias a partir de las expresiones verbales de cada individuo, que las autoridades educativas se interesen por la comodidad de los individuos que laboran en las instituciones educativas.

En consecuencia, un buen clima laboral influye en el trato adecuado que brinda el personal que labora en las instituciones educativas y mejora las relaciones interpersonales entre jerárquicos, maestros, PP.FF y estudiantes. Todos estos factores ayudan a favorecer:

- a. Jerarquía profesional.
- b. Alta responsabilidad en la identidad con la I.E.
- c. Alto rendimiento escolar.
- d. Competente en la I.E.
- e. Formación completa del individuo.

Todo esto ayuda a favorecer el ambiente organizativo escolar, debemos dar solución pertinente a las violencias a través del Diálogo educativo.

**El Diálogo Educativo**, sistema estupendo en la ayuda de convivir y permitir el ambiente acorde en el trabajo de los colegios. Siendo un paso fácil para arreglar las diferencias que se presenten surjan en los individuos de las I.E. y facilitar la aprobación establecida.

Los propósitos del Diálogo Educativo son precisos e indagan:

1. Facilitar la disolución de las violencias, las cuales se encuentran en la I.E.
2. Perfeccionar el ambiente organizacional escolar.
3. Disminuir los conflictos que se genera entre los miembros ante la disconformidad o violencia.
4. Iniciar en la I.E. la cultura de paz.

Nuestro método escolar tiene la responsabilidad de insertar el diálogo educativo para evitar y solucionar los obstáculos para convivir entre sus miembros que la conforman, fomentar el clima laboral saludable en las instituciones educativas para lograr el éxito.

### **Dimensiones del clima institucional**

Hay diversas dimensiones de clima institucional. Las más condensada y comprensible es la que sustentan en su tesis Gregorio García y Luis Segura (2013): relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación.

#### **1. Relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son relaciones entre diversas personas. Estas agrupaciones pueden sustentarse en sensaciones y afectos, como el respeto y el apego al arte, empeño por los comercios y por los trabajos comunitarios, los



intercambios y modos cooperativos en la casa, en medio de otros. Tienen gran variedad de contextos, familia, amigos, entornos laborales, clubes, comunidades cristianas y otros contextos donde haya dos o más personas que tengan necesidad de comunicarse. Las relaciones interpersonales están contempladas en la ley, establecidas por costumbre o por acuerdo de ambas comunidades o personas, y son los pilares básicos y fundamentales de toda la sociedad. Estas relaciones cumplen un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de estas relaciones, las personas logran enormes refuerzos sociales en el entorno que se desenvuelven, favoreciendo su adaptación e integración al mismo.

El vínculo de los individuos, es intercomunicación mutua entre las personas. Se refiere al vínculo social estipuladas en las normas educativas intercambiándose en la sociedad.

De la Corte (2004), indica por tanto, la vinculación entre personas son actos voluntarios que se da entre dos o más personas en un espacio y lugar definido: en familia, en grupo, en el centro laboral o cualquier otro tipo de grupo. Las relaciones interpersonales causan un resultado visible: el poder. Siendo mencionado de ella se concreta la formación, el estudio, la enseñanza y transformación de comportamientos de las personas dentro de la colectividad.

Mapcal (1998) en todas las organizaciones sociales, las acciones de las relaciones entre los miembros de la institución educativa es competencia del director. Para garantizar la existencia de un clima laboral adecuado y propicio, requiere que el director dirija a las personas, tratando de no volverlas sumisas, que implemente una política de continua comunicación, que sepa escuchar activamente y permanentemente, organiza la equivalencia de las relaciones y domine racionalmente las reacciones personales inadecuadas para no ocasionar daños en la convivencia institucional.

Wiemann (2011), los individuos que valoran, protegen y estiman las conexiones entre personas, aprendan a controlar impresiones buenas y malas; conocen deleitarse de los hechos positivos y enfrentar con fuerza los hechos perjudiciales; saben gozar de los grandes momentos, tanto del éxito como también de los fracasos de los demás.

Cabe mencionar que debemos comprometernos en suma en las conexiones entre las personas, para lograr nuestros propósitos obligatorios y así forjar una sociedad de éxito, donde todos podamos cumplir nuestros objetivos en una comunidad, y

gran parte de estos logros puedan estar dentro de cada individuo en el momento de establecer enlaces con los demás ciudadanos. De igual modo es muy importante, porque nos permite tener verdaderos intereses, de esta manera lograr posición laboral.

### **Relaciones interpersonales y comunicación**

Wiemann (2011) explica las relaciones interpersonales son fruto de una comunicación adecuada implica cuándo hablar y cuándo callar. El buen comunicador sabe qué debe decir, cuándo, dónde, cómo y a quién. De esto depende el sostenimiento de sus relaciones con los demás. Además la comunicación debe ser eficaz, es decir, los sujetos deben aprender a sobrellevar sus relaciones sin perder de vista sus objetivos. Para ello los individuos deben expresar lo que sienten y desean para poder obtenerlo.

La buena comunicación es muy importante en las relaciones interpersonales, ya que nos va a permitir tener una organización, la cual va a garantizar el logro de nuestros objetivos.

La comunicación es muy primordial en las instituciones educativas, pues todos tanto directivos, docentes, personal administrativo y de servicio; y a la vez, estos últimos deben saber comunicarse con los estudiantes para mantener el clima de respeto.

Goleman (2007) habla de inteligencia social, que tiene dos componentes: sensibilidad en la sociedad (sentimos por otros) y la capacidad (lo hecho con inteligencia). La inteligencia de equipo implica que la persona aprenda a gestionar sus emociones en relación con los demás, comprender los sentimientos y pensamientos de los otros. La conciencia social es fundamentalmente ponerse en el lugar del otro (ser solidarios), sintonía (escuchar de manera receptiva), la facilidad de ponerse en el lugar del otro (captar inteligencia, ideas, afectos y propósitos en los demás), conocimiento de la sociedad (conocer la función del universo social).

El vínculo entre las personas se manifiesta el diálogo, la cual es la habilidad de los individuos para sacar ideas referente a la comunidad y distribuir entre todas las personas. La técnica del diálogo conformado por diferentes señales de transmisión (resonancias, gesticulación, ademanes) con el propósito de comunicar la idea. El diálogo aprobado solicita destrezas del destinatario con capacidades de descifrar

la información y analizarla. Si algún procedimiento sufre un defecto, resta oportunidades para enlazar una correspondencia utilitaria.

### **Relaciones interpersonales y trabajo**

Pérez, Reyes y Juandó (2001), las relaciones interpersonales son factor importante al proponer la forma de trabajo. Si en las organizaciones se dan las buenas relaciones, entonces es muy fácil promover y desarrollar el trabajo cooperativo, todo esto va a permitir que los trabajadores se sientan comprometidos y a la vez asuman sus responsabilidades como integrantes del grupo de trabajo. Es fundamental que entre ellos haya una actitud de respeto mutuo y colaboración.

### **Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas**

En todos los centros educativos es primordial que las relaciones entre los diferentes miembros se desarrolle el clima de armonía y cooperación, ya que todos ellos se comunican entre sí en forma diaria y con otras personas: Los educandos son muy observadores, pues ellos se percatan de las actitudes y comportamientos del personal directivo, profesores, personal administrativo y de servicio. Son tolerantes a conductas positivas o negativas. Son muy rápidos en captar los desacuerdos o dificultades, por lo que están pasando los trabajadores de la institución. Quien tiene la obligación fundamental de velar por el normal desenvolvimiento de las relaciones interpersonales sanas, equilibradas y organizadas al interior de la institución es el director, ya que es el ente fundamental.

Según el texto legal del Ministerio de Educación, señala que el Gerente educativo es el máximo mandatario leal de la I. E. El director también está encargado de dirigir y conducir el liderazgo institucional, burocrático y formativo. En consecuencia, según el Art. 64, el liderazgo es desarrollado por el director debe:

- Plantear la institución educativa como un grupo de estudios o interaprendizajes.
- Plantear liderazgo democrático.
- Desarrollar la efectiva participación de grupo.

## **2. Trabajo colaborativo**

### **¿Qué es el equipo de trabajo?**

Se considera grupo laboral cuando un conjunto de individuos trabajan en calidad de alcanzar metas comunes, para ello utiliza s conocimientos, capacidades, habilidades, información y sobre todo aplicar las competencias de las distintas personas.

Winter (2000) equipo de trabajo es un grupo de individuos que en forma colaborativa trabajan unidos para mejorar el proceso. El autor indica que las personas forman equipo para:

- ✓ Favorecer el sistema.
- ✓ Compensar las exigencias de los integrantes de la agrupación.
- ✓ Entregar el tiempo para interpretar y favorecer causas a los integrantes del grupo.

Todos quienes conforman el grupo deben poner su mayor esfuerzo para lograr el éxito y alcanzar las metas que se propusieron.

Winter (2000), para garantizar su desempeño eficiente, un buen personal comprometido debe tener un reglamento en la actuación:

- Las decisiones deben tomarse con relación al consenso.
- Todos los miembros del equipo deben contribuir para la ejecución de los quehaceres.
- Sostener total confidencialidad sobre lo que se hace.
- Tener empatía.
- Venir responsablemente a las reuniones, continuamente capacitados.
- Asentar la constancia correspondiente sobre asambleas ejecutadas.

Todas estas exigencias y el cumplimiento responsable de los integrantes, trae consigo el logro los objetivos propuestos.

### **¿Qué es el trabajo en equipo?**

La labor en grupo es la actividad realizada por diversas personas siendo cada uno responsable de sus actos para lograr buen fin.

Mapcal (1998), sostiene que uno de los factores importantes para optar trabajar en equipo es la capacidad de autogestión, quiere decir que los integrantes del grupo son capaces de ejecutar acciones previstas para el desarrollo del proyecto.

El establecimiento pedagógico, labor del grupo, emplea capacidad del equipo de trabajo, quienes van a respaldar un favor pedagógico de calidad hacia el grupo.

### **Beneficios del trabajo en equipo**

Mapcal (2000) sostiene que cuando se trabaja en forma cooperante se obtiene los beneficios:

- Potencia la lealtad en los trabajadores en relación a poseer el valor de transformación.
- Mejora la organización de instrucción incluso en la administración.
- Genera conductas absolutas en cuanto al perfeccionamiento.
- Incrementa el interés por el estudio.
- Favorece el sentido al usuario.
- Desarrolla una distinción de líder inteligente y emprendedor en diversas condiciones de administración.
- Ayuda en la elaboración de una administración flexible.
- Desarrolla en todas las personas que laboran condiciones de afrontar los desafíos que se presentan.

Gregorio García y Luis Segura (2013), el trabajo colaborativo suscita el interés por el cambio. El individuo adquiere nuevos conocimientos para que la organización alcance sus expectativas y logros. No presta importancia a los esquemas tradicionales e individuales de trabajo para garantizar una nueva forma que involucre a cada uno de los integrantes del equipo. Lo que se alcanza será producto del esfuerzo conjunto de todos los integrantes. La labor en conjunto es que el integrante debe proveer las sabidurías e indagaciones personales y así lograr buenos rendimientos en los planes aplicados de forma logística, bajo la dirección del director. Este director no subestima a ninguno, solamente conduce al equipo y

encamina los empeños personales trazados para lograr objetivos comunes. Absolutamente debemos cooperar esfuerzos, sabidurías, habilidades e instruirnos de todos para enriquecernos mutuamente.

**El trabajo en equipo del profesorado** Ana López (2007) Las actividades grupales del docente debe darse cuenta principalmente, percatarse al momento de implantar cuando se trata de adaptar el currículo al contexto, para incluir a la institución educativa en la comunidad y para lograr que los educandos logren aprendizajes de calidad.

Todos los profesores en conjunto deben trabajar mutuamente, para sacar adelante la institución educativa y lograr la visión y misión.

Ana López (2007), dice que el accionar cooperativo entre maestros conduce a la innovación, ya que ofrece nuevos conceptos, otras formas de observar y reflexionar sobre la realidad, impulsa la creatividad, potencializa la confianza para acomodarse a las ideas innovadoras, prudencia para saber cuándo adoptarlas y firmeza para oponerse a ellas. Además, el trabajo en equipo fortalece al crecimiento profesional de los maestros; aprendiendo el uno del otro; se motivan de los éxitos de los demás y se proponen a trabajar para lograr los suyos.

Esto sería el ideal que todas las instituciones educativas persiguen para lograr los objetivos y metas trazadas.

### **3. Comunicación**

Es el diálogo, mediante el procedimiento de interacción entre dos o más personas conscientes de intercambiar informaciones entre el emisor y el receptor.

Linares María (2016), el diálogo, una de las más principales vías para la existencia de la persona, mediante él se ha instruido a la comunidad que hoy la conocemos, englobando las ciencias aplicadas, el conocimiento de la ciencia, lo artístico, las lenguas, la pedagogía, las virtudes, la personificación... y alguna sabiduría que conduce la conexión con las personas.

Incluso las imaginaciones, las fantasías, lo que queremos decir, están dichas en expresiones. Jamás existe la creencia de suposición en la manifestación “lengua interior” (constituidos de modo figurativo), no solamente al habla, igualmente la no

expresión (paralingüística y no orgánico), actualmente se ha podido dar un espacio importante.

Las definiciones, según diversos textos y autores:

Reynaga Estrada, López-Taylor, González, & Miranda Campos (2007), el diálogo se determina hacia un individuo, se considera una acción de orientar un comunicado a los demás.

Fernández Collado (2003), el dialogo es un procedimiento explicativo, mediante el cual las personas, en sus nexos, equipos, administraciones y comunidades-contestan e inventan comunicaciones las que van a tolerar acomodarse al contexto y a los individuos que los estrechan.

Kinichi & Keitner (2003), el diálogo permite el trueque en la comunicación entre el hablante y el destinatario, mediante la inducción (captación) de connotación entre ambos.

Fernández Collado (2003), el diálogo es un procedimiento a través del cual los integrantes conocen y distribuyen comunicación en conjunto para lograr la comprensión interactiva. El diálogo personal en el universo actual.

González & Olivares (2004), opinan que la verdadera comunicación ocurre cuando dos personas son sinceras e intentan compartir algo.

DuBrin (2008), el diálogo es enviar, recepcionar y comprender las comunicaciones. Igualmente es el procedimiento fundamental para los administradores, empleados que están relacionados con los consumidores y expertos que cumplen su labor.

### **Importancia de la comunicación en la labor docente**

La comunicación en la labor docente es muy fundamental, importante e indispensable.

Alva Manuel (2005), la comunicación es la habilidad, la cual sirve para la vida, el triunfo y el esfuerzo.

Freire, citado por Dalila A. Aguirre Raya, la comunicación, no es transferir conocimientos, las personas buscan comunicarse en base al análisis del contexto.

Freire el diálogo y la formación es uno solo, por tanto, uno no existe sin lo otro, ya que el profesor, busca lograr la participación activa, de los estudiantes en la resolución de problemas y lograr más aprendizajes. Todo esto nos confirma que las personas buscan trascender en conocimientos, en la práctica renovadora.

Aldape (2008), afirma que los profesores están en continuo contacto con los componentes de la comunidad educativa, Proporciona y pide información haciéndolo de manera eficiente. Por tanto, el maestro debe conocer y manejar todas las formas de comunicación oral y escrita para comunicarse de manera eficiente con las demás personas. Debe conocer el significado de lo pertinente, necesario y preciso para emplearlo en el momento adecuado. Debe controlar sus emociones y tratar de comprender a los demás. Siendo asertivo con los demás, y estar siempre predispuesto a escuchar a los otros. Por todo lo indicado, el maestro debe ser un comunicador eficaz, porque los estudiantes, padres de familia y otros colegas le ven como un modelo a imitar.

Principalmente debemos tener en cuenta que el ambiente es fundamental para el desarrollo de la persona, donde cada ser humano, posee una sensación diferente del ambiente donde actúa.

### **Desempeño Docente**

El desempeño docente se caracteriza fundamentalmente en la evaluación a los maestros en el campo donde actúa, sea el salón de clases, la I.E y el contexto. Esto se logra conforme a los lineamientos regidos por el Ministerio de Educación (2014) en función a los logros obtenidos por los estudiantes que son el ente primordial de la educación.

Se define el desempeño del maestro como una obligación que debe cumplir en función al cargo que realiza, la responsabilidad propia de la carrera, cargo u ocupación que ejecuta y se asigna un buen puesto en cuanto a sus méritos obtenidos. La labor esencial del director y su grupo es estipular un sistema más eficaz que mida el desempeño con una buena administración, de modo que pueda tener una visión clara de sus objetivos trazados como gerente educativo.



El procedimiento de la actuación del maestro se centra en la labor del profesor en la indagación constante de su propia conducta, por lo tanto el maestro va reflexionando de la coyuntura que se le presenta la cual, decide con su propia valoración, por consiguiente la valoración del profesor admitida por el gerente educativo teniendo en consideración una organización de estimulación.

El trabajo del profesor de la I.E. no sólo se enlaza al pago de su sueldo es importante que debe tener presente de adquirir la actuación eficaz, todos los maestros deben asumir un elevado nivel de responsabilidad, el amor a la labor docente lleva a favorecer su calidad de existencia laboral e individual.

El desarrollo del desempeño como punto de vista ordenado para favorecer la producción y ser competente, aplicando variados procedimientos y beneficios para discernir la oportunidad que se relaciona con el desempeño de los sujetos.

Los maestros dentro del parámetro de representaciones cumplen un cúmulo de actuaciones y cargos que hacen viable su labor, asociados a sus caracteres de conductas y adecuadas a las legislaciones pedagógicas del contexto comprometiéndose y vinculándose con su labor.

El sujeto en cuanto al desempeño laboral se relaciona con el beneficio de cantidad y calidad de la labor que realiza, ya sea como persona, brigada o administración.

Dentro de esta perspectiva se parte que en ocasiones se realizan confrontaciones del nivel de desempeño en las entidades unas con otras y de igual manera entre algún trabajador u otro y ejecutando así disposiciones disciplinarias, teniendo en cuenta los aspectos solamente trascendentes o interesantes entre las agrupaciones y los sujetos para ser ejecutados donde exista la inestabilidad y fortalecer para alcanzar el logro y la meta propuesta.

El buen director debe centrarse en las metas de los maestros para alcanzar la calidad de desempeño más alto, lo cual propone el coaching como organización administrativa, y en conclusión estimularlos para que logren sus objetivos, esto provoca la motivación y facilita el crecimiento del maestro competente, apoya al progreso de la labor educativa de las entidades y favorece el aprendizaje general de los infantes y jóvenes.

Ministerio de Educación (2014): Declara que el Cuadro de Actuación Buena del Profesor sus principios rigen los enfoques de la enseñanza en Perú. Esta elaboración de la perspectiva es estructurar una ordenación para clasificar las tres jerarquías: los cuatro poderes establecen los nueve objetivos presentes, además presenta cuarenta desempeños.

El Cuadro de Actuación Buena del Profesor sustenta las jerarquías, las competencias y los desempeños que identifican un buen aprendizaje están normados a todo profesor de Educación Básica Regular (EBR) del Perú. Conforma un convenio específico entre la sociedad y la Nación, los maestros, población en función a los objetivos que logren dominar los maestros y maestras en el Perú, con relación en continuos espacios de la vida laboral, los objetivos por conseguir la enseñanza completa de los alumnos (as). Es una herramienta decisiva en la política general de transformación del profesor.

Cuatro dominios importantes del Marco: Se comprende por dominio un terreno extenso de la práctica del profesor que une un grupo de desempeños capacitados que reflejan positivamente en las enseñanzas de los escolares. En todos los dominios predomina la naturaleza moral de la enseñanza, centrada en el cumplimiento de un beneficio evidente en la formación íntegra de los educandos. En esta realidad, se han especificado cuatro (4) dominios o terrenos concordantes:

## **LAS JERARQUÍAS DEL CUADRO DE ACTUACIÓN BUENA DEL PROFESOR**

**Origen: MINEDU 2014**

### **Jerarquía 1: Comienzo en la enseñanza para educandos**

#### **Destreza 1**

Relacionar y englobar en su totalidad a los educandos en los ámbitos, los temas conductuales que predicen, los planteamientos y juicios educativos, con el objetivo de incentivar habilidades de gran valor y una enseñanza íntegra.

#### **Actuación**

1. Evidencia enseñanza, tolerancia y cualidades personales, sociales, culturales y evolución de los educandos es sus obligaciones particulares.
2. Evidencia conocimientos renovados y comprende las ideas principales de las asignaturas que instruye.

3. Evidencia saberes actualizados y comprende las teorías y prácticas educativas de los cursos que instruye.

## **Destreza 2**

Proyecta una instrucción de manera escolarizada, la cual certifica la cohesión de las instrucciones que se pretende lograr en los estudiantes, el procedimiento educativo, los materiales adecuados y la valoración, en una planificación curricular en constante inspección.

## **Actuación**

4. Produce la planificación curricular valorando con sus colegas el propósito más adecuado al contexto de su salón, uniendo de forma lógica las enseñanzas que se produce, las particularidades de los escolares y las habilidades e interés escogidos.
5. Relaciona los temas de los aprendizajes, en función a las enseñanzas principales del cuadro de plan educativo del país, el colegio y el contexto buscan perfeccionar a los escolares.
6. Plantea ingeniosamente cambios en las enseñanzas idóneas para estimular la investigación, rendimiento y obligación en los escolares, para el éxito de los estudios pronosticados.
7. Acomoda el plan de aprendizaje en base al seguimiento sobre beneficios, la calidad en perfeccionar, formas en las enseñanzas identificadas con las culturas de sus educandos.
8. Inventa, elige, estructura variados medios en educandos como cimiento para la enseñanza.
9. Proyecta la valoración en forma ordenada, duradera, didáctica y distintiva acorde con las enseñanzas para la vida.
10. Proyecta el orden y preparación de las sesiones de aprendizaje relacionando con éxito la enseñanza y dosifica pertinazmente la hora.

## **Jerarquía 2 Estudio para la enseñanza de los educandos**

### **Destreza 3**

Inventa un ambiente óptimo en la enseñanza, su coexistencia igualitaria y la variedad de vida, según la expresividad, en visión a producir personas pensantes para la interculturalidad.

### **Actuación**

11. Edifica de forma positiva, ponerse en lugar del otro, entre los educandos practican los valores.
12. Guía su labor en base a conseguir educandos competentes e informa las perspectivas de enseñanza.
13. Genera un entorno agradable, la variedad en el que esta se sustente, considerando vitalidad y oportunidad para el éxito de sus estudios.
14. Desarrolla vínculos de consideración, soporte y apoyo a los educandos con carencias pedagógicas peculiares.
15. Restablece la comunicación con los educandos si se producen confrontaciones, teniendo como estatutos los acuerdos armónicos.
16. Ordena el salón de manera estable y correcta para brindar la enseñanza eficaz, centrada en la variedad.
17. Analiza junto a sus educandos situaciones de contexto, como la marginación y rechazo para confrontarlos.

### **Destreza 4**

Guía el desarrollo del aprendizaje con dominio de temas conductuales, aplicando medios adecuados para que todos los educandos conozcan de forma prudente y crítica lo que acontece la solución de obstáculos referidos a las investigaciones, beneficios y ambiente.

### **Actuación**

18. Supervisa constantemente la aplicación de su plan, percibiendo su calidad de efecto, tanto los beneficios de los educandos como en sus enseñanzas, insertando cambios pertinentes con inicio y tolerancia para acomodarse a escenarios inesperados.

19. favorece a los educandos a utilizar sus enseñanzas en la resolución de dificultades con una actitud crítica y prudente.
20. Verifica que todos los educandos logren los objetivos de la clase en cuanto a sus intereses de enseñanzas para el logro de sus éxitos.
21. Elabora temas con definiciones actuales que sean comprendidas por los educandos.
22. Elabora sesiones de aprendizajes, la criticidad y la creatividad en las y los educandos que despierten su interés.
23. Aprovecha las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS) para el objetivo de sus sesiones de clases
24. Aplica diferentes tácticas de enseñanzas para ofrecer de manera personalizada a los educandos con problemas de aprendizaje.

#### **Destreza 5**

Evaluación constante a los educandos para analizar los logros y dificultades que poseen y tomar las medidas pertinentes en cuanto a sus aprendizajes individuales y de contexto.

#### **Destreza**

25. Aplica variadas estrategias y procedimientos que favorecen la evaluación estratificada de los educandos en cuanto a sus logros.
26. Produce instrumentos correctos para verificar los éxitos de enseñanza personal y en equipo de los educandos.
27. Analiza los logros obtenidos para tomar firmeza en la retroalimentación favorable.
28. Evaluación de las enseñanzas de acuerdo a principios instaurados sin abusar de su autoridad.
29. Expresa pertinazmente los rendimientos obtenidos en la evaluación para que la comunidad educativa asuma responsabilidades sobre el éxito de enseñanzas.

#### **Jerarquía 3: Colaboración en la administración del colegio unida al contexto.**

#### **Destreza 6**

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) actúa en la generación de enseñanzas óptimas para mejorar las actitudes democráticas, críticas y colaborativas en las organizaciones de los colegios.

### **Actuación**

30. Actuar de manera recíproca entre docentes, trabajar organizadamente en un ambiente de igualdad entre todos para la mejora de los aprendizajes.

31. Se integra en el equipo de trabajo del Proyecto Educativo Institucional (PEI) para mejorar el plan.

32. Promueve tareas de perfeccionamiento educativo para el logro de las enseñanzas.

### **Destreza 7**

Ordena los vínculos de respeto entre los grupos, el contexto y demás organizaciones del país y la institución civil. Logra sus conocimientos y medios acorde con las causas en la mejora de los rendimientos.

### **Actuación**

33. Promueve la labor de respeto con los grupos en las enseñanzas.

34. Relaciona los saberes de la cultura y su contexto.

35. Imparte los logros obtenidos en el desarrollo de su labor pedagógica con los padres de familia y el contexto

## **Jerarquía 4: Perfecciona la individualidad y la identificación del profesor**

### **Destreza 8**

Medita en cuanto a la labor que desempeña para su desarrollo personal en constante investigación.

### **Actuación**

36. Analiza su labor pedagógica en la escuela y estudio de los educandos.

37. Aporta investigaciones importantes como trabajador en el campo de la educación en función a las exigencias de los educandos y del colegio.

38. Aporta opiniones renovadoras en cuanto a políticas educativas de la labor docente.

## **Destreza 9**

Los docentes tienen como principio respetar los derechos y deberes de las personas asumiendo tareas de la sociedad.

### **Actuación**

39. Respetar las normas y pactos establecidos con los escolares.

40. Respetar las leyes de los derechos humanos establecidas en la legislación del infante y del púber.

BRETEL (2002), hace la siguiente interrogante: ¿Qué es el desempeño docente? Y responde: “Lo imprescindible es puntualizar que la tarea pedagógica precisa del maestro en el escenario, es coadyuvar, desde los lugares organizados para el aprendizaje ordenado, la formación plena de los individuos, integrando los aspectos corporales, emocionales, intelectuales, comunes y éticos, la competencia es actuar como mediador en el apoyo al proceso por el cual infantes y adolescentes potencian, sus inteligencias, las aptitudes, las habilidades, y principios en el ámbito al cual reconocen los demás y respetan los derechos personales del grupo. Ponen en marcha la tarea que los maestros precisan confiar en ella y en que no es imposible ejecutarla bien.

Las competencias hoy en día de los docentes están en el manejo de las TICS, aquí algunas competencias en este contexto:

- ✓ Proyecta innovaciones pedagógicas guiadas a la formación de etapas de aprendizaje y la ejecución de los conocimientos en entornos originales.
- ✓ Conserva la integración propia.
- ✓ Utiliza las más recientes opciones de contacto y diálogo de acuerdo al período que impone.
- ✓ Facilita coincidencias, prepara ambientes para la enseñanza y activa virtudes a partir de la cohesión acorde con lo que expresa, realiza y programa.
- ✓ Impulsa informarse de los componentes.
- ✓ Estimula la utilización del entorno virtual.
- ✓ El maestro actual es un profesional de espacios de enseñanza, de temas, además es un inculcador y gestiona la planificación de aprendizajes que está bajo su entera responsabilidad.

- ✓ El maestro es un investigador constante, por tal razón inculca a sus estudiantes ese mismo objetivo.
- ✓ Valida las normas actuales basado en el potencial regido por la institución.
- ✓ Crea elementos didácticos acorde con la formación de cambios pedagógicos.
- ✓ Trabaja en la elaboración de objetivos para mejorar las políticas de la I.E
- ✓ Guía la formación en entornos virtuales como oferta del plan del paradigma de formación educacional.
- ✓ Sustenta el asesoramiento de instrumentos que guían la formación de las acciones en el uso de medios de gestión.

Martínez (2008), indica que los docentes deben propiciar las condiciones óptimas para desempeñarse como formadores de valores; en esto nadie los puede sustituir, son los únicos que podrán tocar el espíritu y el pensamiento de los alumnos, tienen el compromiso de dejar sembrado el germen de la paz, la verdad y la justicia.

Tardif (2004), considera que la pedagogía es el conjunto de medios que los profesores se valen de ellos para conseguir los objetivos en el lugar donde actúan recíprocamente la educación con los alumnos(as). Manifiesta que desde el análisis de la labor docente, la pedagogía es la técnica especializada que utilizan los profesionales de la educación en relación con su objeto de trabajo que son los alumnos(as), en el proceso de su labor diaria, para conseguir un producto, que este conformado por la socialización y el aprendizaje.

**Congreso Nacional de Investigación Educativa (México 2017), Aproximación al Concepto de Desempeño Docente,**

Concluye diversas definiciones sobre el desempeño docente: Establecer los procedimientos que debe desempeñar el cargo, destacar las particularidades, que debe asumir el docente en el entorno colegial, social y cultural de la cual procede, debe comprometerse consecuentemente en su labor profesional.

El desempeño docente es uno de los pilares fundamentales que contribuyen a levantar la calidad de la educación.

El actuar del maestro es la representación en resultados unidos entre diversas experiencias y temas que ayudan al principio educativo.

El desempeño docente busca los logros de enseñanzas de los educandos.



Un maestro competente debe ser eficiente y efectivo en sus enseñanzas.

Faria (2016) concluye, se debe definir lo que es la personalidad del maestro y a la vez determinar sus perspectivas.

Robalino (2005), sostiene que el desempeño docente implementa los cambios en los aprendizajes de los educandos y por ende sostiene que la educación depende del maestro y por ende las conclusiones malas o buenas depende de su actuar en la labor pedagógica.

En el Perú el Estado garantiza la calidad de la educación, mediante la reforma implantada desde el año 2013 y son quienes garantizan que se cumplan de forma obligatoria todas las horas efectivas de las clases impartidas en las instituciones educativas con el fin que los estudiantes logren aprendizajes significativos que le van a servir para resolver con éxito sus problemas que se presentan en el transcurso de la vida.

### **Exigencias en la transformación de la igualdad, el conocimiento y el hábito de la labor del maestro peruano**

Los trabajos son rutinas comunes que se modelan a partir de las exigencias propias de una nación en un delimitado periodo considerado. Obedece a una labor colectiva y un conocimiento particular respecto a los aprendices los cuales poseen competencias. La trascendencia y grandeza de los trabajadores radica en los requerimientos y perspectivas de los cambios de la sociedad y saber del ambiente. Por esta razón las profesiones cambian de acuerdo a las demandas que la sociedad exige, hoy en día las carreras necesitan trabajadores competentes que dominen todos los saberes, sobre todo en informática acorde con los avances de la tecnología.

Actualmente los profesores deben habituarse a las modificaciones que van aconteciendo a nivel local, nacional e internacional. Se puede resumir que la labor del maestro consistía en dominar y saber la materia era considerado una autoridad que tenía la razón. Las instituciones educativas eran regidas por maestros autoritarios, quienes ejercían la docencia en base al miedo, los estudiantes eran dóciles, sumisos y violentados constantemente.

Analizando la educación de nuestro país, hoy en día los estudiantes poseen derechos fundamentales que deben ser respetados por el maestro en el contexto

donde actúa, la sociedad es más equitativa, la migración mundial también ha repercutido y traído cambios extraordinarios de los conocimientos de cultura e idiomas variados. El ambiente también se ha modificado en cuanto al avance enorme de la tecnología, la cual ha impresionado el aprendizaje de la persona, trayendo bastante información que necesita ser dosificada, analizada.

En efecto la población actual solicita a los maestros adecuar a la generación nueva aprendizajes desafiantes para enfrentarse con éxito los cambios que se presentan en la sociedad venidera. Por tal razón el Ministerio de Educación exige a los maestros ser profesionales competentes para afrontar los retos y desafíos que se presentan en la comunidad educativa a nivel local, nacional e internacional y lograr el éxito anhelado.

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) en el Perú ha unificado criterios en cuanto a la política educativa. Ello especifica que el maestro debe ser valorado en cuanto a la labor que ejecuta, fundamentalmente en el campo educativo. Se solicita maestros innovadores del cambio, que valoren las enseñanzas y sobre todo democráticos que respeten los derechos de los estudiantes.

Para lograr estos cambios tenemos que ser maestros comprometidos con la labor pedagógica.

### **El maestro y las enseñanzas principales**

El Proyecto Educativo Nacional (PEN) propone la obligación de tener un escenario donde se oriente una variedad de conocimientos acordes al plan de rendimiento de los estudiantes de todo el Perú. Las enseñanzas, determinan, que hacen referencia tanto al saber y hacer, ser y cohabitar, deben ser fuertes ante las obligaciones de actuar con éxito, innovador y actuar con responsabilidad, los pobladores a nivel regional, nacional e internacional, también deben actuar en diversos ámbitos en función a las demandas y exigencias del mundo global.

Estas enseñanzas que deben impartir los docentes deben ser transformadora de cambios, en cuanto a los pensamientos críticos, innovadores de la realidad del contexto, los estudiantes no tienen que ser simples receptores de información, hoy en día se exige jóvenes pensantes.

## **DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Las dimensiones del desempeño docente son las siguientes:

### **1. Dimensión cultural.**

Es muy importante ampliar los conocimientos en la enseñanza para afrontar con éxito los retos de este mundo globalizado principalmente en lo económico, político, social y cultural, como del pasado y el entorno donde nos desenvolvemos sea en la comunidad, local, regional, nacional e internacional en las cuales se manifiestan. Todo esto equivale a examinar los constantes cambios, disyuntivos, desafíos para entenderlos y lograr la formación contextualizada, la cual se establece para las generaciones jóvenes de nuestra sociedad.

### **2. Dimensión política.**

Menciona la responsabilidad del educador que tiene en los educandos sus enseñanzas, la obligación del maestro con la educación de los educandos no solamente como ciudadanos sino también como personas que guían los cambios de interacciones sociales desde la visión de moralidad social y equilibrio, el deber del colegio asume el reto de formarnos como nación, identificados como sociedad relacionadas en comunidad. Edificar la sociedad en la similitud, la moralidad, la autonomía sustentadas en la sociedad de semejanza, la ley y la liberación, sustentadas en personas trabajadoras con responsabilidad y respecto del contexto, obliga al profesor saberes acordes con la realidad de la sociedad y sus retos.

### **3. Dimensión pedagógica.**

Esta dimensión pedagógica es el centro de la profesión del maestro. Equivale al conocimiento propio, el conocimiento educativo edificado en la meditación de la teoría-ejercicio, faculta recurrir a conocimientos diferentes según su cargo. Menciona, de este modo, un ejercicio específico, en el aprendizaje, obliga las enseñanzas precisas, que rige la adecuación para provocar el orden, por lo tanto, el rendimiento y responsabilidad en los educandos para saber y educarse. Solicita

la ética del aprender, las personas crecen y se liberan cuando se educan, ya que a través de ello logramos ser personas de bien.

Mediante estas dimensiones podemos apreciar perspectivas principales:

**a) La inteligencia educativa;** implica conocer variadas formas de educarse y estudiar, valorando al educando en cuanto a la necesidad de aprender, de modo que identifique una buena alternativa en el ambiente.

**b) La motivación del líder;** capacitado en la motivación de provocar el empeño por conocer en equipos a ciudadanos diferentes en edades, aspiraciones y cualidades, que posean intereses en alcanzar el éxito en todas sus dimensiones y superarlas ante cualquier problema que se pudiera presentar, sea en lo económico, el contexto y su cultural.

**c) El vínculo;** establecer uniones individuales con los educandos, sobre todo en lo subjetivo, así como generar lazos relevantes entre ellos. Protegerse los unos a los otros, comenzando por encontrar lo bueno de un individuo.

Las dimensiones son muy importantes, ya que ubican la labor del docente, teniendo presente su individualidad del trabajador educativo, ubicado acorde con su práctica innovadora y crítica. Estas tres dimensiones hacen del profesor un profesional competente para actuar en diversos ámbitos.

Por esa razón, el Marco no es una herramienta normativa, sino que guía al profesor en los excelentes aprendizajes, para evaluar y valorar la labor que desempeña en función a sus logros obtenidos.

#### 1.4. Formulación del problema

¿El clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018?

#### 1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo se justifica, porque es importante identificar el nivel del clima institucional en I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado – Belén y por ende el desempeño de los docentes, comprendido que en toda I.E. el clima institucional debe conformar una preferencia, pues éste es el cumplidor directo de la función del profesor en el salón, lugar en el cual se cumple la Misión básica de todo el colegio.

**En lo entendido;** las conclusiones del estudio otorgarán resolver un problema sobre el clima institucional.

**En lo hipotético;** las conclusiones del estudio ayudarán como antecedente para posteriores investigaciones relacionado al asunto; siendo fundamental buscar en él, informe ordenada en el desempeño docente y clima institucional.

**En lo sistematizado,** la investigación otorgará aplicar el instrumento para validar el desempeño docente.

**En la sociedad,** la investigación servirá para que los profesores de la I. E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” – Belén. A través de este estudio se aportará a los maestros y jerárquicos eficientes para realizar gestiones en mejora de los maestros objetos de la muestra.

### **1.6. Hipótesis:**

Ha: El clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén 2018.

Ho: El clima institucional no se relaciona con el desempeño docente de la institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén 2018.

### **1.7. Objetivos:**

#### **General:**

Determinar que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

#### **Específicos:**

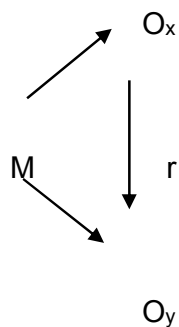
- Identificar el clima institucional en los docentes de la institución educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén -2018.
- Evaluar el desempeño docente en la institución educativa N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.
- Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación será no experimental, porque no se manipularán las variables y se observarán los fenómenos tal y como se dan en el contexto natural.

Según el diseño específico será transeccional correlacional, porque se medirán y se recolectarán datos en un solo momento, en tiempo único y determinará la relación entre dos variables en un determinado tiempo.



Donde:

M = Es la muestra de estudio

O<sub>x</sub> = Observación de la variable Independiente: Clima institucional

O<sub>y</sub> = Observación de la variable Dependiente: Desempeño docente

r = Coeficiente de relación entre ambas variables.

## **2.2. Variables, operacionalización**

**Variable Independiente (V.I.):** Clima Institucional

**Definición conceptual.** Es el ambiente significativo donde se desenvuelven los docentes con características particulares y propias en el desempeño de sus labores.

**Definición operacional.** Contexto laboral donde se ejecuta el quehacer educativo, se establecen las dimensiones: Relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación.

**Variable Dependiente (V.D.):** Desempeño Docente

**Definición conceptual.** Es la actuación práctica de un docente, quien cumple condiciones y funciones dispuestos en forma jurídica, organizacional y grupalmente relacionadas a la labor docente: el proyecto y planeación educativa, la cuál va a permitir la enseñanza, mediante habilidades metodológicas, el uso de elementos, etc. **Cahuana (2006)**

**Definición operacional.** Conductas evidentes del educador, las cuales se reflejan en las dimensiones: Cultural, política y pedagógica.



### 2.2.1. Operacionalización de las Variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable X: Clima Institucional</b>	Entorno significativo, donde se desenvuelven los docentes con características particulares y propias en el desempeño de sus labores.	Contexto laboral donde se ejecuta el quehacer educativo, se establecen las dimensiones: Relaciones interpersonales. Trabajo en equipo. Comunicación.	1. Relaciones interpersonales. 2. Trabajo en equipo. 3. Comunicación	Malo Regular Bueno

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable Y: Desempeño docente</b>	Es la actuación práctica de un docente, quien cumple condiciones y funciones dispuestos en forma jurídica, organizacional y grupalmente relacionadas a la labor docente: el proyecto y planeación educativa, la cuál va a permitir la enseñanza, mediante habilidades metodológicas, el uso de elementos, etc. <b>Cahuana (2006)</b>	Son las actuaciones observables del docente, en donde podemos considerar las dimensiones: Cultural Política Pedagógica	1. Dimensión cultural. 2. Dimensión política. 3. Dimensión pedagógica.	Malo Regular Bueno

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población, asunto de investigación, constituido por 90 profesores de primaria y secundaria de la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018

Que se explicará a continuación en el siguiente cuadro:

Población	Número
Profesores de primaria	44
Profesores de secundaria	46
TOTAL	90

### 2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por el total de la población, muestra no probalística por conveniencia.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

Para recoger los datos de estudio se hará uso de las técnicas siguientes:

TÉCNICAS	VARIABLES
- Encuesta	Variable dependiente: Clima institucional
- Encuesta	Variable independiente: Desempeño docente

## **Instrumentos**

En el estudio de investigación se hará uso de los siguientes instrumentos:

INSTRUMENTOS	VARIABLES
- Cuestionario	Variable dependiente: Clima institucional
- Cuestionario	Variable independiente: Desempeño docente

Las herramientas estarán autorizadas a través del procedimiento de tres (03) expertos, estará probada por medio del método de Test Re-Test y el coeficiente de confiabilidad alfa de Cron Bach.

### **2.5. Métodos de Análisis de Datos:**

Al finalizar el recojo de datos se inicia el procesamiento, ésta se ejecutará aplicando el Programa Estadístico SPSS - 23, la presentación de la información se ejecutará en cuadros y gráficos estadísticos unidimensionales y bidimensionales.

### **2.6. Aspectos éticos:**

Certificar la legalidad de la figura, confianza y reserva de la declaración de los sujetos que intervienen en el estudio. Destacando, los elementos acumulados en la comunicación quedarán secretas y se usarán claves para comprobar a los integrantes. Después pasará a ser aplicada solo con fines exactamente estadísticos del estudio y no se darán denominaciones de los individuos.

### III. RESULTADOS

En esta parte se muestran las conclusiones logradas mediante la ejecución del sondeo sobre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

Para la investigación univariado de la variable: Clima institucional, sea respetado los posteriores indicadores: 1) Relaciones interpersonales; 2) Trabajo en equipo; 3) Comunicación. Los ítems fueron medidos mediante la siguiente escala valorativa.

- 1 Malo
- 2 Regular
- 3 Bueno

Para el análisis univariado de la variable: Desempeño docente se ha considerado los siguientes indicadores: 1) Dimensión cultural; 2) Dimensión política; 3) Dimensión pedagógica.

- 1 Malo
- 2 Regular
- 3 Bueno

En base a estos indicadores que se han normado y sintetizado las variables de investigación se comenzó a efectuar el análisis bivariado e inferencial, el cual se muestra en una tabla de contingencia que ayudó para comprobar su relación por medio de la prueba estadística no paramétrica de la chi cuadrada ( $X^2$ ), con un grado de significación de 0.05%, y permitió comprobar la validez de la hipótesis de investigación.

### 3.1. Análisis univariado: Clima institucional

Tabla N° 01

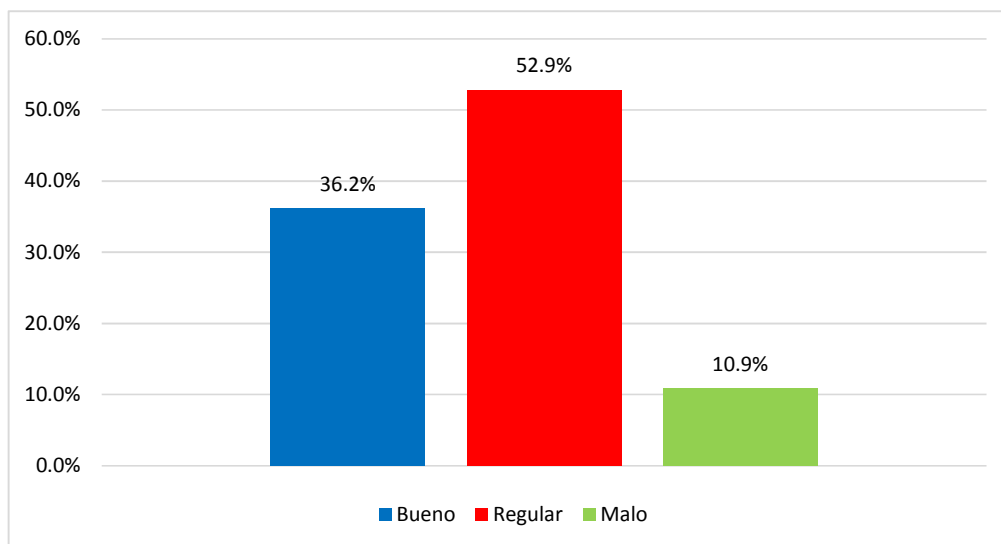
#### Dimensión I: Relaciones Interpersonales

#### Relaciones interpersonales en la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018

Ítems	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.	56	62.2%	31	34.4%	3	3.4%	90	100%
Recibo buen trato de mis colegas de trabajo	43	47.8%	41	45.6%	6	6.6%	90	100%
En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.	20	22.2%	54	60.0%	16	17.8%	90	100%
El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.	14	15.6%	61	67.8%	15	16.6%	90	100%
La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.	30	33.3%	51	56.7%	9	10.0%	90	100%
<b>Media</b>	<b>32</b>	<b>36.2%</b>	<b>48</b>	<b>52.9%</b>	<b>10</b>	<b>10.9%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

**Gráfico N° 01**  
**Dimensión I: Relaciones Interpersonales**



Fuente: Tabla N° 01

**INTERPRETACION:**

En la tabla y gráfico N° 01, se observa la Dimensión I: Relaciones Interpersonales en la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 36.2% indican que es bueno, seguido del 52.9% opinan que es regular y el 10.9% afirman que es malo.

**Tabla N° 02**

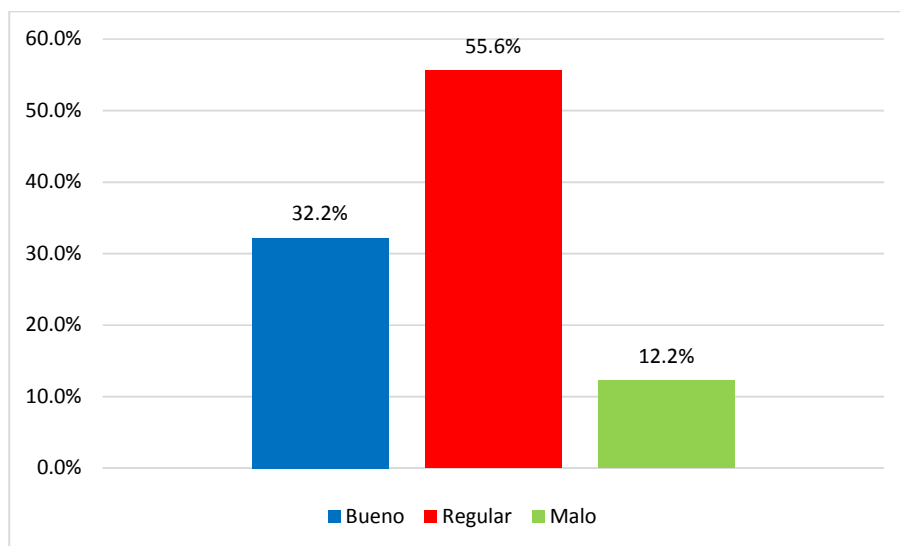
**Dimensión II: Trabajo en Equipo.**

**Trabajo en Equipo en la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018**

Ítems	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.	30	33.3%	50	55.6%	10	11.1%	90	100%
Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.	16	17.7%	51	56.7%	23	25.6%	90	100%
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	18	20.0%	61	67.8%	11	12.2%	90	100%
El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.	40	44.4%	44	48.9%	6	6.7%	90	100%
Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.	41	45.6%	44	48.9%	5	5.5%	90	100%
<b>Media</b>	<b>29</b>	<b>32.2%</b>	<b>50</b>	<b>55.6%</b>	<b>11</b>	<b>12.2%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

**Gráfico N° 02**  
**Dimensión II: Trabajo en Equipo.**



Fuente: Tabla N° 02

**INTERPRETACION:**

En la tabla y gráfico N° 02, se observa la Dimensión II: Trabajo en Equipo en la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 32.2% indican que es bueno, seguido del 55.6% opinan que es regular y el 12.2% afirman que es malo.

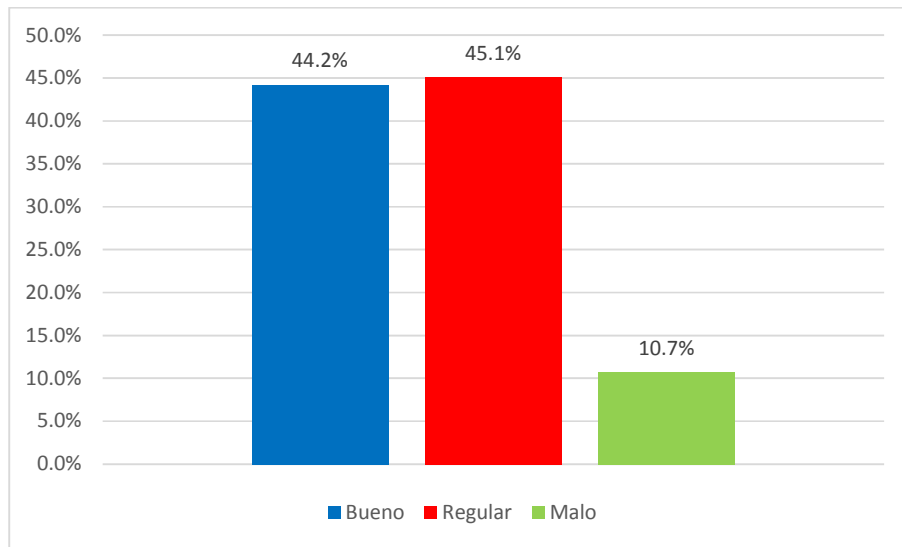


**Tabla N° 03**  
**Dimensión III: Comunicación**  
**Comunicación en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de**  
**Belén - 2018**

Ítems	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	F	%
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	37	41.1%	47	52.2%	6	6.7%	90	100%
Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	27	30.0%	38	42.2%	25	27.8%	90	100%
La información de interés debe ser compartida con los demás.	36	40.0%	48	53.3%	6	6.7%	90	100%
Presto atención a los comunicados que emite el director.	64	71.1%	24	26.7%	2	2.2%	90	100%
Existe confianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.	35	38.9%	46	51.1%	9	10.0%	90	100%
<b>Media</b>	<b>40</b>	<b>44.2%</b>	<b>41</b>	<b>45.1%</b>	<b>9</b>	<b>10.7%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

**Gráfico N° 03**  
**Dimensión III: Comunicación**



**Fuente:** Tabla N° 03

**INTERPRETACION:**

En la tabla y gráfico N° 03, se observa la Dimensión III: Comunicación en la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 44.2% indican que es bueno, seguido del 45.1% opinan que es regular y el 10.7% afirman que es malo.

**Tabla N°04**

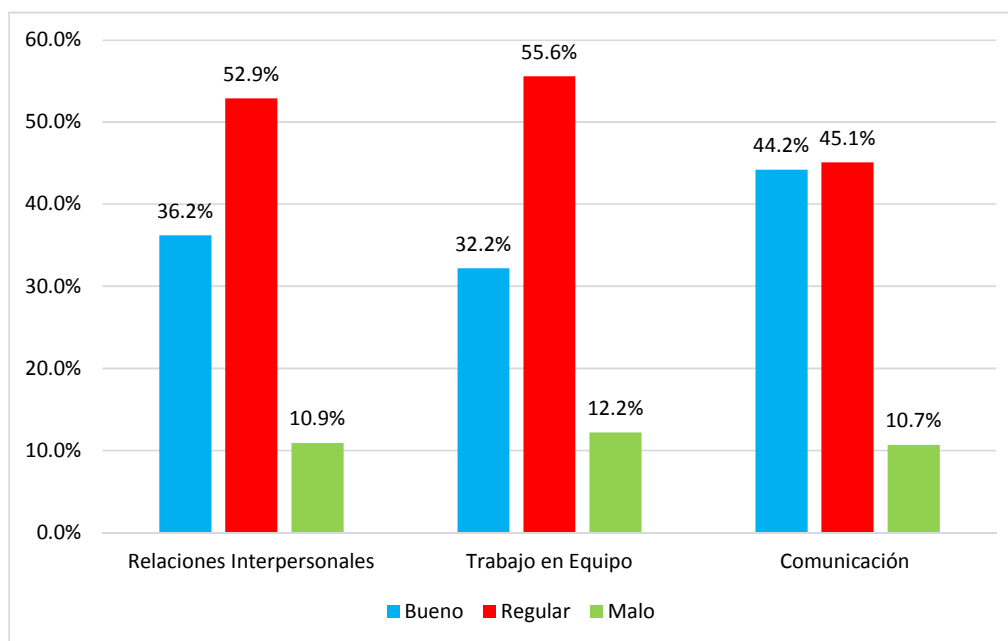
**Análisis del Clima Institucional en la I. E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018**

Clima Institucional	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
RELACIONES INTERPERSONALES	32	36.2%	48	52.9%	9.8	10.9%	90	100%
TRABAJO EN EQUIPO	29	32.2%	50	55.6%	11	12.2%	90	100%
COMUNICACIÓN	40	44.2%	41	45.1%	9.6	10.7%	90	100%
<b>Media</b>	<b>34</b>	<b>37.5%</b>	<b>46</b>	<b>51.2%</b>	<b>10</b>	<b>11.3%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tablas N°01, 02 y 03

**Gráfico N°04**

**Análisis del Clima Institucional en la I. E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018**

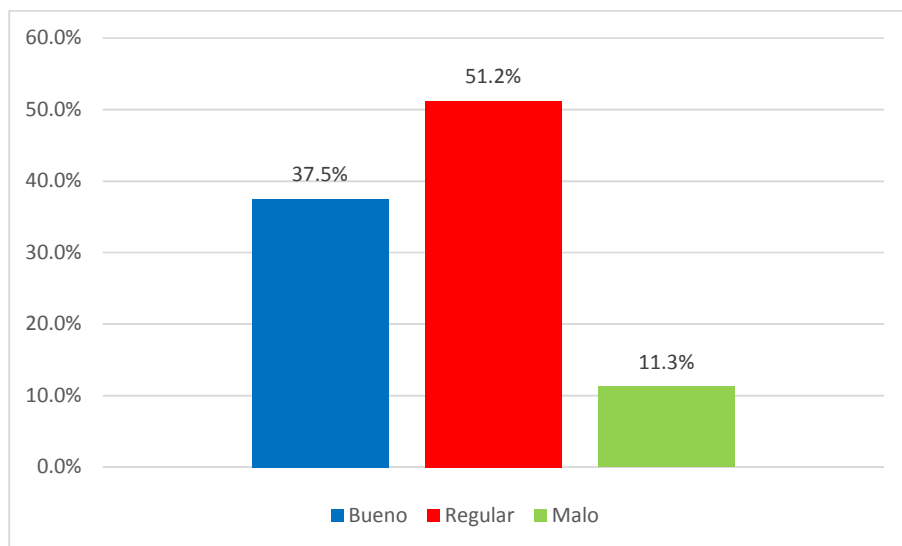


**Fuente:** Tabla N°04

En la tabla y gráfico N° 04, se observa el análisis del Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, donde 90 docentes que son el 100% de la muestra, para la dimensión Relaciones Interpersonales, el 52.9% respondieron “Regular”, para la dimensión Trabajo en Equipo, el 55.6% respondieron “Regular” y para la dimensión Comunicación, el 45.1% respondieron “Regular”.

### Gráfico N°05

#### Clima Institucional en la I. E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018



**Fuente:** Tabla N°04

#### **INTERPRETACION:**

En la tabla N°04 y gráfico N° 05, se observa en Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén-2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 37.5% de los encuestados indican que es Bueno, el 51.2% opinan que es Regular y el 11.3% opinan que es Malo. Concluyendo que los docentes no están de acuerdo con la variable Clima Institucional.

## Análisis univariado: Desempeño docente

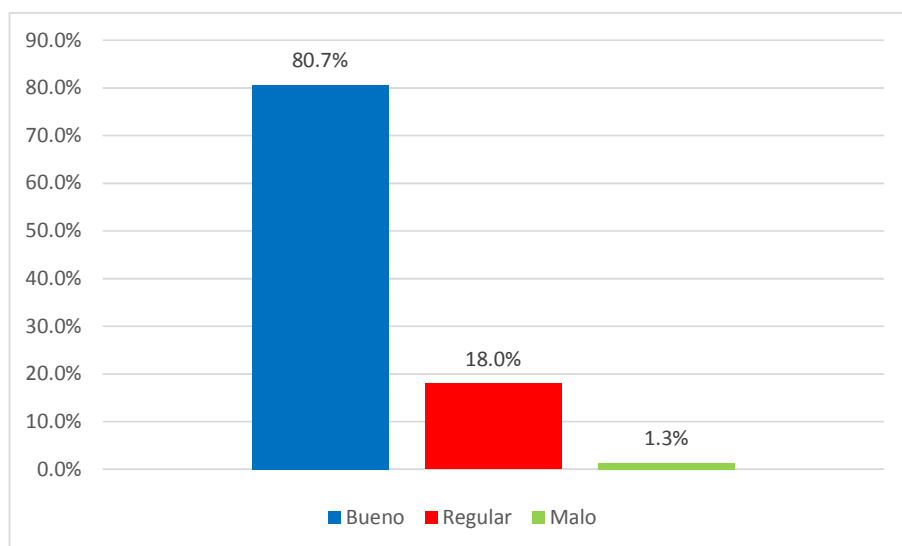
**Tabla N° 05**  
**Dimensión Cultural**  
**Dimensión Cultural en la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y**  
**Marquesado” de Belén - 2018**

Dimensión Cultural	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	F	%	F	%	f	%	F	%
Respondo con claridad a las inquietudes de mis estudiantes.	79	87.8%	9	10.0%	2	2.2%	90	100%
En mis clases, facilito el aprendizaje con cuadros sinópticos y resúmenes.	66	73.3%	23	25.6%	1	1.1%	90	100%
En los exámenes y/o prácticas evalúo la comprensión y no la memorización.	74	82.2%	15	16.7%	1	1.1%	90	100%
Fomento y practico valores que contribuyan al desarrollo de mis estudiantes.	82	91.1%	7	7.8%	1	1.1%	90	100%
Estimulo la investigación en el curso que llevan conmigo.	62	68.9%	27	30.0%	1	1.1%	90	100%
<b>Media</b>	<b>73</b>	<b>80.7%</b>	<b>16</b>	<b>18.0%</b>	<b>1</b>	<b>1.3%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

## Gráfico N°06

### Dimensión Cultural Dimensión Cultural en la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018



Fuente: Tabla N° 05

#### INTERPRETACION:

En la tabla N° 05 y gráfico N° 06, se observa la Dimensión Cultural en la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 80.7 % indican que es bueno, seguido del 18.0 % opinan que es regular y el 1.3% afirman que es malo.

**Tabla N°06**  
**Dimensión Política**  
**Dimensión Política en la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y**  
**Marquesado” de Belén - 2018**

Dimensión Política	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	F	%
Enseño contenidos actualizados y pertinentes.	75	83.3%	15	16.7%	0	0.0%	90	100%
Me identifico y participo en todas las actividades que realizan y programan en la institución.	66	73.3%	22	24.4%	2	2.3%	90	100%
Tengo un adecuado sentido de la responsabilidad.	78	86.7%	11	12.2%	1	1.1%	90	100%
Genero espacios para el aprendizaje cooperativo a través de un clima de entendimiento.	73	81.1%	16	17.8%	1	1.1%	90	100%
Estímulo y refuerzo la participación de todos los estudiantes	82	91.1%	7	7.8%	1	1.1%	90	100%
<b>Media</b>	<b>75</b>	<b>83.1%</b>	<b>14</b>	<b>15.8%</b>	<b>1</b>	<b>1.1%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

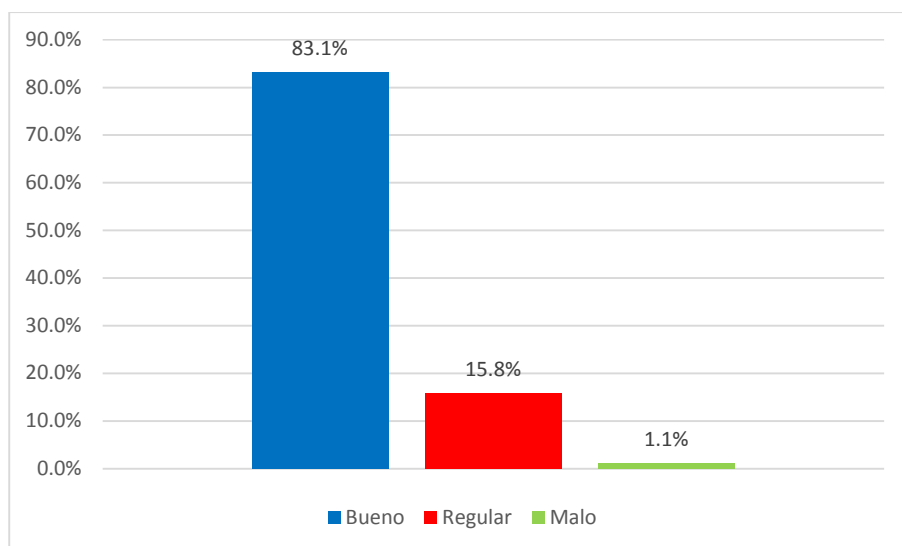
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.



## Gráfico N°07

### Dimensión Política

#### Dimensión Política en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018



Fuente: Tabla N° 06

#### INTERPRETACION:

En la tabla N° 06 y gráfico N° 07, se observa la Dimensión Política en la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 83.1% indican que es bueno, seguido del 15.8% opinan que es regular y el 1.1% afirman que es malo.

**Tabla N°07**  
**Dimensión Pedagógica**  
**Dimensión Pedagógica en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y**  
**Marquesado” de Belén - 2018**

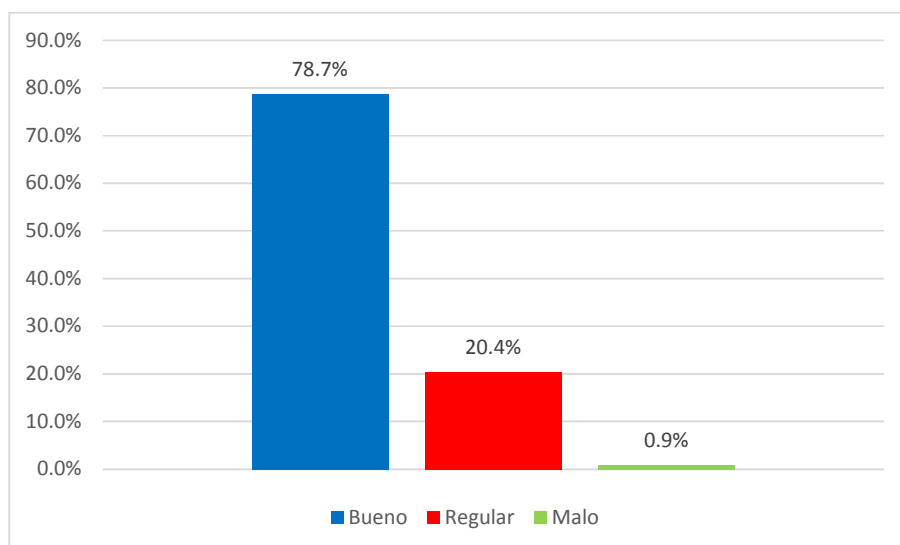
Dimensión Pedagógica	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	F	%
Tengo un alto dominio de la materia que enseño.	67	74.4%	22	24.4%	1	1.2%	90	100%
Utilizo materiales didácticos para la enseñanza: multimedia, videos, papelógrafos y audios.	51	56.7%	38	42.2%	1	1.1%	90	100%
Tengo en cuenta las diferencias de aprendizajes de mis estudiantes.	73	81.1%	16	17.8%	1	1.1%	90	100%
Planifico con anticipación las clases.	81	90.0%	8	8.9%	1	1.1%	90	100%
El método de enseñanza facilita el aprendizaje de mis estudiantes.	82	91.1%	8	8.9%	0	0.0%	90	100%
<b>Media</b>	<b>71</b>	<b>78.7%</b>	<b>18</b>	<b>20.4%</b>	<b>1</b>	<b>0.9%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018.

## Gráfico N°08

### Dimensión Pedagógica

#### Dimensión Pedagógica en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018



Fuente: Tabla N° 07

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 07 y gráfico N° 08, se observa la Dimensión Pedagógica en la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 78.7% indican que es bueno, seguido del 20.4% opinan que es regular y el 0.9% afirman que es malo.

**Tabla N° 08**

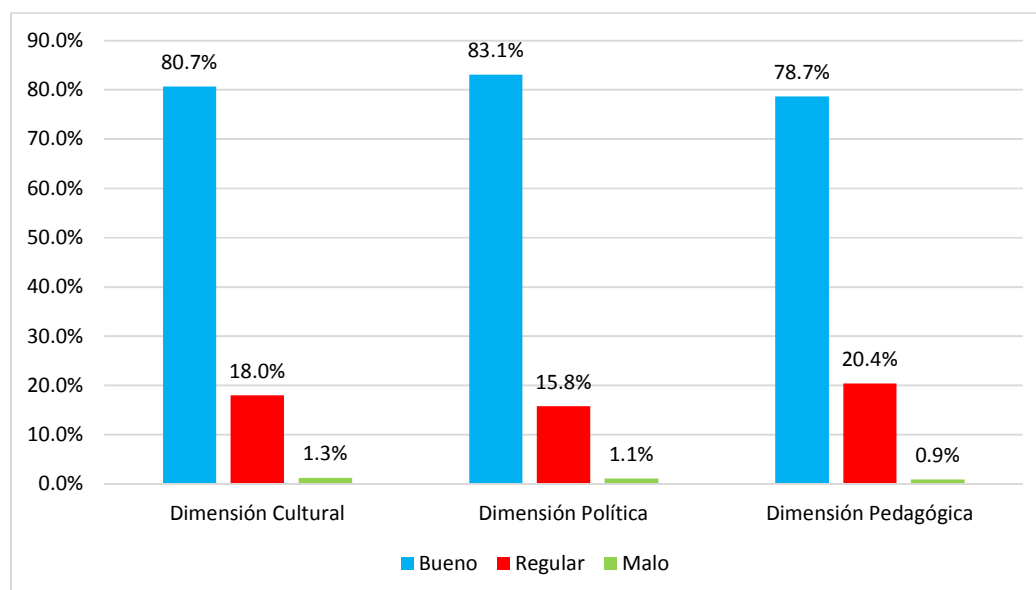
**Análisis del desempeño docente en la I. E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018**

Desempeño Docente	Índices						Total	
	Bueno		Regular		Malo			
	f	%	f	%	f	%	f	%
CULTURAL	73	80.7%	16	18.0%	1	1.3%	90	100%
POLÍTICA	75	83.1%	14	15.8%	1	1.1%	90	100%
PEDAGÓGICA	71	78.7%	18	20.4%	1	0.9%	90	100%
<b>Media</b>	<b>73</b>	<b>80.8%</b>	<b>16</b>	<b>18.1%</b>	<b>1</b>	<b>1.1%</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018

**Gráfico N°09**

**Análisis del desempeño docente en la I.E. N° 60993 – “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018**



**Fuente:** Tabla N°08

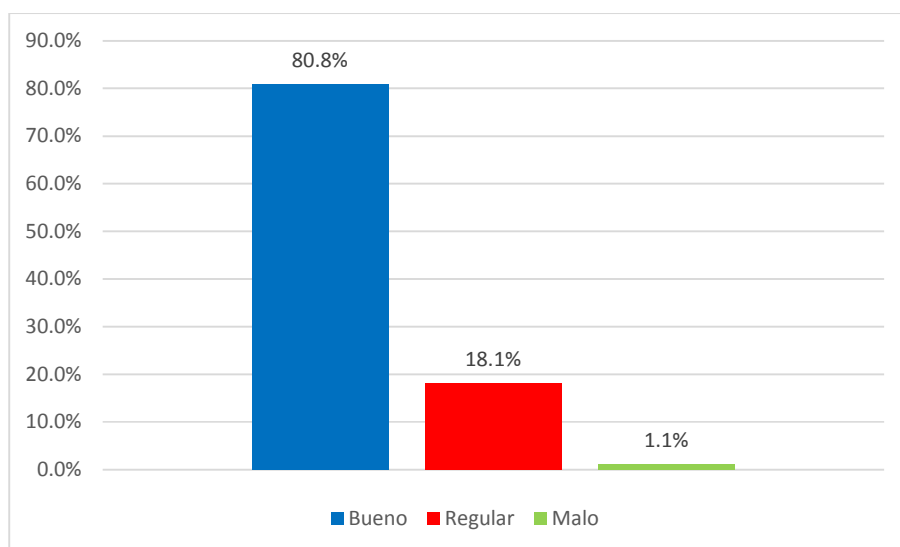
**INTERPRETACION:**

En la tabla N°08 y gráfico N° 09, el análisis del Desempeño Docente en la Institución Educativa. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, es lo siguiente: de 90 docentes, que son el 100% de la muestra, para la Dimensión

Cultural, el 80.7% respondieron “Bueno”, para la Dimensión Política, el 83.1% respondieron “Bueno”, y para la Dimensión Pedagógica, el 78.7% respondieron “Bueno”

**Gráfico N°10**

**Desempeño docente en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018**



Fuente: Tabla N°08

**INTERPRETACION:**

En la tabla N°08 y gráfico N°10, se observa en la Institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018, lo siguiente: de 90 docentes que representa el 100% de la muestra el 80.8% de los encuestados indican que es Bueno, el 18.1% opinan que es Regular y el 1.1% respondieron que es Malo. Concluyendo que los docentes están de acuerdo con la variable Desempeño Docente.

### 3.1.3. Descripción de resultados o análisis bivariado.

#### 3.1.3.1. Relación entre Clima Institucional y desempeño docente.

Tabla N° 09

Relación entre Clima institucional y desempeño docente de la I.E N°60993“Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018

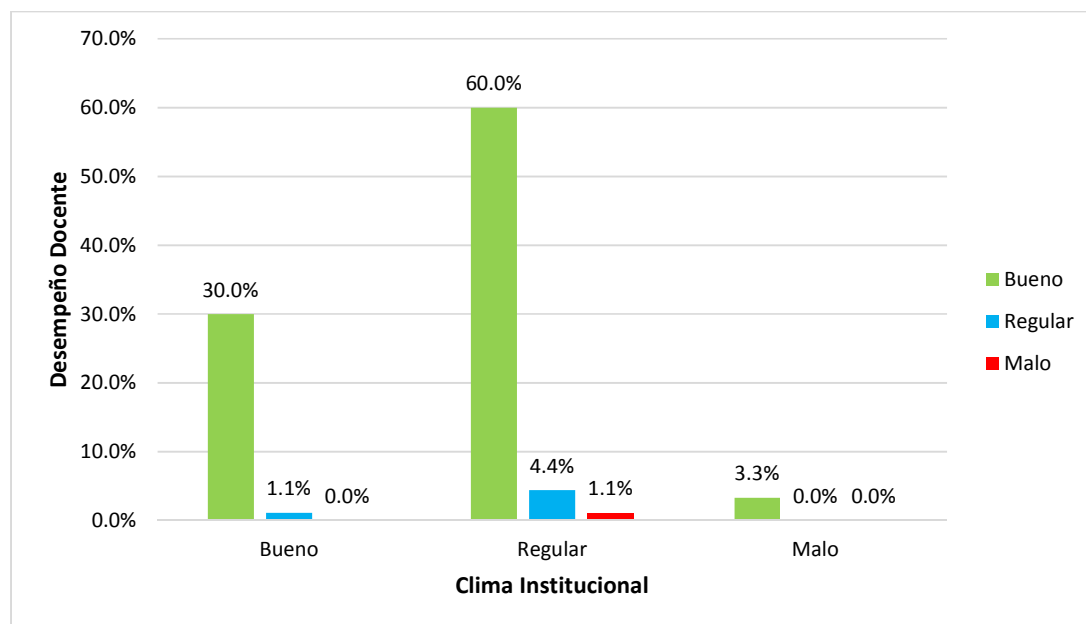
Tabla cruzada Clima institucional \*Desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Clima institucional	Bueno	Recuento	0	1	27	28
		% del total	0,0%	1,1%	30,0%	31,1%
	Regular	Recuento	1	4	54	59
		% del total	1,1%	4,4%	60,0%	65,6%
	Malo	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,3%	3,3%
Total		Recuento	1	5	84	90
		% del total	1,1%	5,6%	93,3%	100,0%

Fuente: Base de datos SPSS 23 – 2018: n=90 g.l= 4  $\alpha= 0,05$   $X^2_c= 1,113$   $X^2_t= 9.488$

Gráfico N° 11

Relación entre Clima institucional y desempeño docente de la I.E. N° 60993- “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018



Fuente: Tabla N° 09

## Interpretación

Se observa en la tabla N°09 y gráfico N° 11; en relación entre Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 60993, “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018”, lo siguiente:

- De los docentes que califican el clima institucional Bueno que son el 1.1% tienen desempeño Regular, mientras que el 30,0% tienen un nivel de desempeño Bueno.
- De los docentes que califican el clima institucional Regular 1,1% tienen un nivel de desempeño Malo, mientras que el 4,4% de los docentes tienen un nivel de desempeño Regular y el 60,0% un buen desempeño.
- De los docentes que califican el clima institucional Malo 3,3%, tienen un nivel de desempeño Bueno.

Para probar la validez de la hipótesis:

**Ha:** El clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén 2018.

**Ho:** El clima institucional no se relaciona con el desempeño docente de la institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén 2018.

Para saber si la relación es estadísticamente significativa o se debe al azar, se utilizó la prueba de Chi cuadrado para un  $\alpha = 0,05$  donde se encuentra que  $x^2_c = 1,113 < x^2_t = 9.488$  con  $gl=4$ .; admitiéndose la hipótesis nula planteada en la investigación, de que el clima institucional no se relaciona con el desempeño docente de la institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén 2018.

#### IV. DISCUSION

Al analizar los resultados de la investigación titulada “Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la institución educativa N° 60993, “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018” se observó lo siguiente:

Referente al Clima institucional, los resultados fueron: para la dimensión Relaciones Interpersonales, el 52.9% (48) respondieron “Regular”, para la dimensión Trabajo en Equipo, el 55.6% respondieron “Regular”, para la dimensión Comunicación, el 45.1% respondieron “Regular”

En Total sobre el Clima\_Institucional, el 51.2% (46) indican que es regular.

Está de acuerdo con Gómez C. (2016) en su tesis titulada “Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto Superior de Educación Público “Loreto”, Iquitos – 2016”, donde concluye que para mantener un clima institucional pertinente, los directivos, deben planificar e insertar en el PEI, proyectos de capacitación, talleres de actualización, actividades sociales, actividades culturales, deportivas y recreativas para toda la comunidad educativa de la institución. Por lo que se puede afirmar que los resultados de la mencionada investigación coinciden con los obtenidos en el presente estudio.

Al evaluar el Desempeño Docente, los resultados fueron: para la dimensión Cultural, el 80.7% (73) respondieron “Bueno”, para la Dimensión Política, el 83.1% (75) respondieron “Bueno”, y para la Dimensión Pedagógica, el 78.7% (71) respondieron “Bueno”

En Total sobre el Desempeño\_Docente, el 80.8% (73) indican que es Bueno.

Estos datos coinciden con los reportados por Palomino, F. (2012) en su tesis titulada “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres”, aduce que existe relación entre el desempeño docente y la enseñanza de los educandos de formaciones Universales de la Universidad San Martín de Porres. O sea mientras muy excelente es el desempeño docente alto es la enseñanza de los educandos.



Al establecer el grado de relación entre el Clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 60993, “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018”, los resultados fueron los siguientes: 60,0% (54 encuestados) indican sobre el Clima institucional es Regular y el Desempeño docente es bueno; concluyéndose de que no existe relación entre las variables.

En relación con la autenticidad de la hipótesis de investigación, las conclusiones de la aplicación de la Prueba estadística de la Chi Cuadrada ( $X^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha$  0.05%, con g.l. 4, admiten inferir que:  $X^2_c = 1,113 < X^2_t = 9.488$ , los resultados explican que: no existe una relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente de la institución Educativa N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén 2018, por lo que se aprueba la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación. (Tabla N°06 y Gráfico N° 08)

Al comparar los resultados entre el clima institucional y el desempeño docente de la I.E. N°60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018, usando la prueba estadística inferencial paramétrica de Chi cuadrada no se cumple una relación entre las dos variables, en resumen se puede confirmar que el clima institucional es regular y el desempeño docente es bueno en la I.E. N° 60993 “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018, lo cual coincide con lo encontrado Gómez C. (2016) en su tesis titulada “Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto Superior de Educación Público “Loreto”, Iquitos – 2016”, donde concluye que para mantener un clima institucional pertinente, los directivos, deben planificar e insertar en el PEI, proyectos de capacitación, talleres de actualización, actividades sociales, actividades culturales, deportivas y recreativas para toda la comunidad educativa de la institución. De tal manera se puede confirmar las conclusiones de dicha investigación coinciden con los obtenidos en el presente estudio por Palomino, F. (2012) en su tesis titulada “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres”, aduce que existe relación entre el desempeño docente y la enseñanza de los educandos de formaciones Universales de la Universidad San Martín de Porres. O sea mientras muy excelente es el desempeño docente alto es la enseñanza de los educandos.

## V. CONCLUSIONES

Posteriormente luego de ejecutado la actual labor de estudio, los argumentos presentados concluyen:

### **A nivel de objetivo general:**

- Acorde con las referencias conseguidas de la valoración integral de las variables de investigación, y la ejecución de la prueba estadística de la Chi Cuadrada, con un nivel de significancia  $\alpha$  0.05%, finaliza que, No existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desempeño docente de la I.E. N° 60993, “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén – 2018.

### **A nivel de objetivos específicos:**

- Las referencias presentadas sobre la variable de investigación: Clima institucional, admiten explicar que existe un porcentaje de profesores, que indican respecto a la Relaciones Interpersonales 52.9% (48) Regular, Trabajo en Equipo (55.6%), Comunicación (45.1%) (tabla y gráfico N° 04). En Total sobre el Clima Institucional, el 51.2% (46) indican que es regular.
- Las conclusiones de la validación total de la variable: Desempeño Docente, admiten finalizar que existe un alto porcentaje de profesores que evalúan como bueno la dimensión Cultural, el 80.7% (73), Política 83.1% (75), Pedagógica 78.7% (71) (tabla N°05 y gráfico N° 06)
- El 80.8% (73) un En Total de maestros indica que el Desempeño Docente, es Bueno.

**A nivel de hipótesis:**

- Las conclusiones de la ejecución de la Prueba estadística de la Chi Cuadrada ( $X^2$ ), con un nivel de significancia  $\alpha$  0.05%, con g.l. 4, admiten inferir que:  $X^2_c = 1,113 < X^2_t = 9.488$ , por lo que se concluye que: No existe una relación significativa entre el Clima institucional y el desempeño docente de la I.E. N° 60993, “Ramón Castilla y Marquesado” de Belén - 2018, así pues se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Finalizada la investigación, se consideró las siguientes recomendaciones:

- Al Director: debe programar e incluir en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), talleres de actualización, actividades sociales; culturales, deportivas y recreativas, para toda la institución educativa, para mejorar el clima que favorezca las relaciones interpersonales de los involucrados en la educación.
- A la Plana Jerárquica: asumir con responsabilidad las actividades propuestas por el Director de la institución educativa para que el clima institucional mejore tales como organizar jornadas de reflexión, talleres interactivos, actividades deportivas, recreativas y culturales entre docentes, padres de familia, y alumnos.
- A los docentes incrementar su intervención en el desarrollo de las actividades tales como: trabajo en equipo, ejecución de talleres, coordinaciones pedagógicas las cuales facilitarán la labor más consistente, favoreciendo la identidad con la institución educativa y sus propósitos, para lograr una educación de calidad.

## REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2007). <http://www.psicologia-online-com/ebooks/riegos/anexo15,shttr>
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global. . Libros en red.fidias.
- Alva, M. (2005). [https://dina.concitec.gob.pe.universidad San Pedro](https://dina.concitec.gob.pe.universidad%20San%20Pedro).
- Arévalo, V. (2017). Liderazgo del director y su relación con el desempeño docente de la institución educativa N° 60993 "Ramón Castilla y Marquesado" de Belén. Iquitos-Perú.
- Bretel, L. (05 de mayo de 2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Obtenido de [http://español.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_Luis Bretel.htm](http://español.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_Luis_Bretel.htm).
- Cahuana. (2006). Medición de la <productividad Educativa: Un modelo TCC. Huancayo.
- Chiavenato, I. (s.f.). En Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw - Hill.
- Cueva, A. (2006). Compendio Pedagógico. Editores Importadore S.A.
- Dubrin, A. (2008). Relaciones Humanas. Mexico.
- Educación, M. d. (2004). La gestión en el Centro Educativo. Módulo I. Lima - Perú.
- Educación, M. d. (2004). Proyecto Educativo Institucional (PEI). Perú.
- Educación, M. d. (2010). Proyecto Educativo Nacional (PEN). Perú.
- Eslava, E. (2009). La gestión estratégica del clima laboral para competir en el mercado global.
- Farro, C. (2002). Gerencia de Centros Educativos - Hacia la Calidad Total. Lima: Centro de Proyección Cristiana.
- Fernández, C. (s.f.). <https://www.esup.edu.pe>descargas>de>.
- Fernández, P. (2005). psicología de la educación. Trillas.

- Freire, P. (2016). Obtenido de [www.resumenlatinoamericano.org](http://www.resumenlatinoamericano.org).
- Freitez, A. (2000). Educación. México: Editorial Tropykos.
- García, G. y. (2013). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas. Huari-Perú.
- Goleman, D. (2007). En I. social.. Barcelona: Kairós.
- Gómez, C. (2016). Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto Superior de Educación Público Loreto. Iquitos-Perú.
- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad. Trillas.
- Goncalves, A. (2008). Dimensiones del Clima Organizacional.
- Gonzales&Olivares. (2004). Metodología.
- González, L. (2001). Evaluación del Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral del Persona Administrativo de S.O.S. Aldeas Infantiles. Maracaibo.
- Guadamuz, L. (2008). En Dimensiones dl Clima Organizacional.
- Guerrero, O. (2001). La educación, Contexto y Perspectiva. Bogotá: Universidad Naciona de Colombia.
- Gul. (23 de Julio de 2012). [http://www.idosi.org/hssj/hssj3\(1\)08/5.pdf](http://www.idosi.org/hssj/hssj3(1)08/5.pdf).
- Hernández, R. F. (2010). Metodología de la Investigación científica. Colombia: McGraw-Hill. 2da edición.
- Kinichi, A. K. (2003). <https://m.casadellibro.com>.
- Landeo, S. (2015). La gestión institucional y su relación con el desmepeño docente-Colegio Miguel Grau Seminario. Nauta- Perú.
- López, A. (2007). <https://m.casadellibro.com>.
- López, J. (2016). <https://sociohistorico.org.integrantes>.

- López, J. (2017). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los instructores en la Escuela Militar de Chorrillos. Lima-Perú.
- Mapcal. (1998). Gestión eficaz del trabajo en equipo. Díaz de Santos.
- Marcelo, R. y. (2012). Clima institucional y su influencia en las metas de atención de la institución educativa Loreto. Iquitos - Perú.
- Martínez, M. (s.f.). El clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo.
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia, el IMOC: Un método de análisis para su intervención. Colombia: De Rosario.
- Mendoza, E. (2009). El Conflicto Organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional. Lima-Perú.
- Nicolini, O. (2009). Instrumentos para medir el clima organizacional.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (12 de Abril de 2012). [www.unesco.org](http://www.unesco.org)
- Palomino, F. (2012). El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la unidad académica de estudios generales de la Universidad san Martín de Porres. Lima- Perú.
- Pérez, M. R. (2001). afectos, emociones y relaciones en la escuela cinco situaciones. Barcelona: Graó.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 1 Pachacútec - Ventanilla. Lima - Perú.
- Perú, M. d. (2014). Marco del Buen Desempeño docente. Lima- Perú.
- Pulido, R. (2014). Validación de la encuesta de clima organizacional. Lima - Perú.
- Ramírez, N. (2012). Clima institucional y su relación con la calidad de aprendizajes de los estudiantes del nivel secundario de menores de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Iquitos. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos-Perú.

- Reyes, P. (2014). El estilo gerencial de los directores y su influencia en el complemento organizacional del prsona docente de los Institutos Públicos de Educación Media . Mazatenango.
- Reynaga, J. y. (2007). El debate necesario entre la educación física y la actividad física y la actividad física. Una reflexión para la formación profesional del estudiante.
- Robbins, S. (2000). Fundamentos del comportamiento organizacional.
- Segredo, A. (24 de Mayo de 2007).  
<http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infor/climaorganizaciona> en el desarrollo de sistemas organizativos.doc
- Souza, L. (2014). Clima organizaciona y su influencia en el desempeño docente de la institución educativa Maynas. Iquitos - Perú.
- Tardif, M. (2004). Formación Profesional. Madrid: Madrid Narcea.
- Valdez, A. (2000). La formación inicial para el nuevo perfil del docente de scundaria. Relación entre la teoría y la práctica. Málaga - España.
- Villarroel, L. (2010). Inteligencia Emocional y Desempeño docente en el Proceso de Enseñanza - aprendizaje en la Facultad de Agropecuaria en el Proceso de Enseñanza - aprendizaje en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle. Chosica - Perú.
- Viñas, J. (2007). Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediación para la convivencia. Barcelona: Graó.
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. Barcelona: UOC.
- Winter, R. (2000). Manual de Trabajo en Equipo. Madrid: Diaz de Santos.



# **ANEXOS**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE**  
**LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60993 “RAMÓN CASTILLA Y**  
**MARQUESADO” DE BELÉN – 2018**

ANEXO N°1  
CUESTIONARIO  
INSTRUMENTO Nro. 1

I. PRESENTACION

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60993 “RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO” DE BELÉN – 2018.

El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación.

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES:

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA: .....
2. DÍA: .....
3. HORA: .....

III. INSTRUCCIONES

Antes de proceder al llenado del cuestionario Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones:

- Leer detenidamente cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentra alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario es de 20 minutos.

## CUESTIONARIO PARA EL CLIMA INSTITUCIONAL

En el presente cuestionario se hace preguntas diferentes acerca del clima institucional en la I.E., marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje favorable 3 y el puntaje menos favorable el 1.

Marcar una sola respuesta a cada pregunta

1	=	Malo
2	=	Regular
3	=	Bueno

### IV. CONTENIDO

	ITEMS	1	2	3
	RELACIONES INTERPERSONALES			
1	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.			
2	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo			
3	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.			
4	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.			
5	La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.			
	TRABAJO EN EQUIPO			
6	Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.			
7	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.			
8	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.			
9	El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.			
10	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.			
	COMUNICACIÓN			
11	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.			
12	Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.			
13	La información de interés debe ser compartida con los demás.			
14	Presto atención a los comunicados que emite el director.			
15	Existe confianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.			



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE**  
**LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60993 “RAMÓN CASTILLA Y**  
**MARQUESADO” DE BELÉN – 2018**

ANEXO N°2  
CUESTIONARIO  
INSTRUMENTO Nro. 2

I. PRESENTACION

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 60993 “RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO” DE BELÉN – 2018  
El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

4. INSTITUCIÓN EDUCATIVA: .....
5. DÍA: .....
6. HORA: .....

III. INSTRUCCIONES

Antes de proceder al llenado del cuestionario Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones:

- Leer detenidamente cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentra alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario es de 20 minutos.

## CUESTIONARIO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

En el presente cuestionario se hace preguntas diferentes acerca de la labor que usted realiza en la I.E., marcar una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo. Siendo el puntaje favorable 3 y el puntaje menos favorable el 1.

Marque solo una respuesta a cada pregunta

1	=	Malo
2	=	Regular
3	=	Bueno

### IV. CONTENIDO

ITEMS	ITEMS	1	2	3
	<b>DIMENSION CULTURAL</b>			
1	Respondo con claridad a las inquietudes de mis estudiantes.			
2	En mis clases, facilito el aprendizaje con cuadros sinópticos y resúmenes.			
3	En los exámenes y/o prácticas evalúo la comprensión y no la memorización.			
4	Fomento y practico valores que contribuyan al desarrollo de mis estudiantes.			
5	Estimulo la investigación en el curso que llevan conmigo.			
	<b>DIMENSION POLITICA</b>			
6	Enseño contenidos actualizados y pertinentes.			
7	Me identifico y participo en todas las actividades que realizan y programan en la institución.			
8	Tengo un adecuado sentido de la responsabilidad.			
9	Genero espacios para el aprendizaje cooperativo a través de un clima de entendimiento.			
10	Estímulo y refuerzo la participación de todos los estudiantes			
	<b>DIMENSION PEDAGOGICA</b>			
11	Tengo un alto dominio de la materia que enseño.			
12	Utilizo materiales didácticos para la enseñanza: multimedia, videos, papelógrafos y audios.			
13	Tengo en cuenta las diferencias de aprendizajes de mis estudiantes.			
14	Planifico con anticipación las clases.			
15	El método de enseñanza facilita el aprendizaje de mis estudiantes.			

**ANEXO N°3**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario dirigido a los docentes"

**OBJETIVO GENERAL:** Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa N° 60993 "Ramón castilla y Marquesado" de Belén 2018

**Dirigido a:** Docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa N° 60993 "Ramón Castilla y Marquesado" de Belén -2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Cecilia María Susana Ganduro Berto*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
-------------	----------------	--------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

### ANEXO N°3

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario dirigido a los docentes"

OBJETIVO GENERAL: Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa N° 60993 "Ramón castilla y Marquesado" de Belén 2018

Dirigido a: Docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa N° 60993 "Ramón Castilla y Marquesado" de Belén -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: VÁSQUEZ AMARAL SARA FANY

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Malo	Regular	Bueno
------	---------	-------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### ANEXO N°3

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario dirigido a los docentes"

OBJETIVO GENERAL: Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de la institución educativa N° 60993 "Ramón castilla y Marquesado" de Belén 2018

Dirigido a: Docentes del nivel primario y secundario de la Institución Educativa N° 60993 "Ramón Castilla y Marquesado" de Belén -2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Mgr. VICTOR HUGO ARÉVALO PANDURO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster

VALORACIÓN:

Malo	Regular	Bueno
------	---------	-------



FIRMA DEL EVALUADOR



ANEXO N°4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TULO: Clima institucional y su relación con el desempeño docente de la institución educativa N°60993 "Ramón Castilla y Marquesado" de Belén – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				BUENO	REGULAR	MALO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN						
							SI	NO	SI	NO	SI	NO					
INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	RELACIONES INTERPERSONALES	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi Institución.														
			Recibo buen trato de mis colegas.														
			En mi Institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.														
			El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.														
			La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.														
	TRABAJO EN EQUIPO	TRABAJO EN EQUIPO	La relación con otras aulas y/o áreas me ayudan cuando les necesito.														
			Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.														
			Mi Institución es flexible y se adapta a los cambios.														
			El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.														
			Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.														
	COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN	Existe buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.														
			Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.														
			La información de interés debe ser compartida con los demás.														
			Presto atención a los comunicados que emite el director.														
			Existe confianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la Institución.														

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				BUENO	REGULAR	MALO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE	CULTURAL	CULTURAL	Respondo con claridad a las inquietudes de mis estudiantes.												
			En mis clases, facilito el aprendizaje con cuadros sinópticos y resúmenes.												
			En los exámenes y/o prácticas evalúo la comprensión y no la memorización.												
			Fomento y practico valores que contribuyen al desarrollo de mis estudiantes.												
			Estimulo la investigación en el curso que llevan conmigo.												
	POLÍTICA	POLÍTICA	Enseño contenidos actualizados y pertinentes.												
			Me identifico y participo en todas las actividades que realizan y programan en la Institución.												
			Tengo un adecuado sentido de responsabilidad.												
			Genero espacios para el aprendizaje cooperativo a través de un clima de entendimiento.												
			Estímulo y refuerzo la participación de todos mis estudiantes.												
	PEDAGÓGICA	PEDAGÓGICA	Tengo un alto dominio de la materia que enseño.												
			Utilizo materiales didácticos, para la enseñanza: multimedia, videos, papelografos y audios.												
			Tengo en cuenta las diferencias de aprendizaje de mis estudiantes.												
			Planifico con anticipación las clases.												
				El método de enseñanza facilita el aprendizaje de mis estudiantes.											

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR



## Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



*Dirección Regional De Educación De Loreto  
Unida de Gestión Educativa Local Maynas  
Institución Educativa N° 60993  
"Ramón Castilla y Marquesado"*

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

### CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Pública Primaria y Secundaria de Menores N° 60993 "Ramón Castilla y Marquesado", el mismo que suscribe:

#### HACE CONSTAR:

Que, la Sra. ROSA VICTORIA, PAREDES MARIN; estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, realizó en nuestra Institución la aplicación del Proyecto de Tesis "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. N° 60993 "RAMÓN CASTILLA y MARQUESADO" DE BELEN - 2018"

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

Villa Belén, 02 de agosto del 2018



Prof. DANIEL PORTILLO ALARCÓN  
Director I.E.P.S.M. N° 60993  
"Ramón Castilla y Marquesado"



*Dirección Regional De Educación De Loreto  
Unidad de Gestión Educativa Local Maynas  
Institución Educativa N° 60993  
"Ramón Castilla y Marquesado"*

## CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa Pública Primaria y Secundaria de Menores N° 60993 "Ramón Castilla y Marquesado", el mismo que suscribe;

### HACE CONSTAR:

Que, la Sra. FRIDA BEATRIZ, CHUQUIPIONDO LAULATE; estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo, realizó en nuestra Institución la aplicación del Proyecto de Tesis "CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. N° 60993 "RAMÓN CASTILLA Y MARQUESADO" DE BELEN - 2018"

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

Villa Belén, 02 de agosto del 2018



Prof. DANIEL PORTILLO ALARCÓN  
Director I.E.P.S.M. N° 60993  
"Ramón Castilla y Marquesado"

## Otras evidencias



