

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la  
institución educativa “josefina mejía de bocanegra” del nivel  
secundario del distrito de nazca en el año 2013**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Liderazgo y Gestión Educativa**

**Autor:**

**Bach. Pilar Albina Rivas Herrera**

**Asesor:**

**Mg. Mariella Irene Márquez Montoya**

**Nazca - Perú - 2014**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la  
Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel  
secundario del distrito de Nazca en el año 2013**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Julio Cesar CARHUARICRA MEZA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Javier Francisco CASIMIRO URCOS**  
**MIEMBRO**

---

**Dra. Consuelo Nora CASIMIRO URCOS**  
**MIEMBRO**



**Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión**  
**Escuela de Posgrado**  
**Unidad de Investigación**

---

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0256-2024- DI-EPG-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:  
**Pilar Albina RIVAS HERRERA**

Escuela de Posgrado:  
**MAESTRÍA EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Tipo de trabajo:  
**TESIS**

TÍTULO DEL TRABAJO:  
**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “JOSEFINA MEJÍA  
DE BOCANEGRA” DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE  
NAZCA EN EL AÑO 2013**

**ASESOR (A):** Mg. Mariella Irene MÁRQUEZ MONTOYA

Índice de Similitud:  
**28%**

Calificativo  
**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 30 de diciembre del 2024



**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**  
**Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO**  
**DIRECTOR**

## **DEDICATORIA**

A mis padres: Roberto y Albina A mi hijo

Alexis Manuel

Por ser la razón de mi existencia.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Daniel Alcides Carrión que hizo posible mi formación académica en la mención liderazgo y gestión.

## **RESUMEN**

El clima institucional se refiere al conjunto de rasgos del entorno laboral que los distintos participantes perciben y consideran como el principal elemento que afecta su conducta.

Los factores climáticos tienen un rol esencial en la ejecución del proceso de gestión en la institución, ya que es un factor que influye en sus efectos. Por lo tanto, la productividad, la calidad, la creatividad y el contenido de los individuos relacionados con el clima, están relacionados con el clima.

**Palabras Claves:** Clima institucional y desempeño docente

## **ABSTRACT**

The institutional climate refers to the set of features of the work environment that the different participants perceive and consider as the main element that affects their behavior.

Climate factors play an essential role in the execution of the management process in the institution, since it is a factor that influences its effects. Therefore, productivity, quality, creativity and the contentment of individuals related to the climate are related to the climate.

**Keywords:** Institutional climate and teacher performance

## INTRODUCCIÓN

Esta tesis se organiza en cuatro capítulos, los cuales se distribuyen de la siguiente forma:

El capítulo inicial aborda la identificación y definición del problema, el planteamiento del problema, la definición de metas, además de la justificación y restricción de la investigación.

El capítulo dos presenta los distintos precedentes de investigaciones directamente relacionadas con nuestra labor de investigación, para posteriormente establecer los fundamentos teóricos actuales, además de la definición de conceptos fundamentales, la formulación de hipótesis, la identificación de las variables y su operacionalización.

El tercer capítulo especifica las técnicas y metodologías de la investigación, detallando su tipo, método y diseño. Los procedimientos y herramientas para la recolección de información, su administración y validación, además de la comprobación de los instrumentos de investigación.

El capítulo cuatro se dedica al desarrollo del trabajo de campo, en el que se expone el análisis e interpretación de los resultados logrados, la evaluación de hipótesis y el debate sobre los resultados obtenidos.

Finalmente, presentamos las conclusiones, sugerencias, citas bibliográficas y los anexos en los que tomamos en cuenta el instrumento de recopilación de datos.

## **INDICE**

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	1
1.3. Formulación del Problema .....	2
1.3.1. Problema general.....	2
1.3.2. Problemas específicos .....	2
1.4. Formulación de Objetivos .....	3
1.4.1. Objetivo general .....	3
1.4.2. Objetivos Específicos.....	3
1.5. Justificación de la investigación .....	3
1.6. Limitaciones de la investigación.....	4

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de estudio .....	5
2.2. Bases teóricas – científicas .....	11
2.3. Definición de términos básicos .....	51
2.4. Formulación de Hipótesis .....	52

2.4.1. Hipótesis general .....	52
2.4.2. Hipótesis Específicas .....	53
2.5. Identificación de Variables .....	53
2.6. Definición Operacional de Variables e indicadores.....	53

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de Investigación.....	54
3.1.1. Según la tendencia: .....	54
3.1.2. Según la orientación: .....	54
3.1.3. Según el tiempo de ocurrencia: .....	55
3.1.4. Según el período y secuencia de la investigación: .....	55
3.1.5. Según el análisis y alcance de sus resultados:.....	55
3.2. Nivel de Investigación .....	55
3.3. Métodos de investigación.....	55
3.4. Diseño de investigación .....	56
3.5. Población y muestra .....	57
3.5.1. Población.....	57
3.5.2. Muestra.....	57
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	57
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	69
3.9. Tratamiento Estadístico.....	71
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica .....	76

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo .....	77
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	78
4.3. Prueba de hipótesis.....	82
4.3.1. Prueba de hipótesis de la normalidad .....	83
4.3.2. Hipótesis correlacional:.....	85
4.3.3. Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “r” de Pearson .....	86
4.3.4. Planteamiento de hipótesis .....	86
4.3.5. Prueba de hipótesis específicas .....	88
4.4. Discusión de resultados.....	90

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Nuevo ambiente interno .....	77
<b>Tabla 2.</b> Nueva Comunicación .....	78
<b>Tabla 3.</b> Nueva Organización .....	79
<b>Tabla 4.</b> Nueva Capacidad Pedagógica .....	80
<b>Tabla 5.</b> Nuevas Relaciones Interpersonales .....	81
<b>Tabla 6.</b> Nueva Evaluación.....	82
<b>Tabla 7.</b> Nuevo Clima Institucional.....	88
<b>Tabla 8.</b> Nuevo desempeño Docente .....	89

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Nuevo ambiente interno .....	78
<b>Gráfico 2.</b> Nueva Comunicación .....	79
<b>Gráfico 3.</b> Nueva Organización .....	79
<b>Gráfico 4.</b> Nueva Capacidad Pedagógica .....	80
<b>Gráfico 5.</b> Nuevas Relaciones Interpersonales .....	81
<b>Gráfico 6.</b> Nuevas Relaciones Interpersonales .....	82
<b>Gráfico 7.</b> Nuevo Clima Institucional.....	89
<b>Gráfico 8.</b> Nuevo desempeño Docente .....	89

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Una institución educativa correctamente administrada posee una serie de atributos que la distinguen de las demás de su entorno. No obstante, en nuestras organizaciones estatales se observa un deterioro gradual de estos componentes que impiden progresar con claridad y perseguir las metas establecidas. Esto se debe a la existencia de una variedad de razones vinculadas a los directivos, en otras situaciones a los profesores y otros elementos que van deteriorando progresivamente la calidad de la educación.

El logro de objetivos compartidos puede solo lograrse si los integrantes de la organización establecen un firme acuerdo que permita que operen de manera equitativa, con valores, estilos de comunicación, comportamiento, creencias, estilos de liderazgo, idiomas y símbolos de la organización.

#### **1.2. Delimitación de la investigación**

Es importante destacar que la disputa entre el personal directivo y los maestros posee aspectos cruciales, el primero se encuentra en la formación de

ambos conjuntos y el segundo en el desarrollo de la cultura organizacional magisterial. Esto obstaculiza el desarrollo adecuado de los servicios ofrecidos y va deteriorando gradualmente los objetivos de la organización y no facilita la consecución de lo que se ha establecido como objetivo.

De acuerdo con el planteamiento previamente expuesto, emergen cuestiones como: ¿Hay una relación verdadera entre el clima institucional y las actividades profesionales del profesor?, ¿Es relevante el estudio del clima institucional como elemento crucial en la efectividad del personal educativo del nivel primario en el distrito de Nazca?

### **1.3. Formulación del Problema**

#### **1.3.1. Problema general**

De acuerdo con el planteamiento previamente expuesto, emergen cuestiones como: ¿Hay una relación verdadera entre el clima institucional y las actividades profesionales del profesor?, ¿Es relevante el estudio del clima institucional como elemento crucial en la efectividad del personal educativo del nivel primario en el distrito de Nazca?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cómo es el Clima Institucional en la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario?
- b. ¿Cuál es el nivel de Desempeño de los Docentes en la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario?

## **1.4. Formulación de Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Establecer la correlación entre el Clima Institucional y el Rendimiento de los Docentes en la escuela Josefina Mejía de Bocanegra, de nivel secundario, del distrito de Nazca durante el año 2013.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a. Identificar como es el Clima Institucional que presenta la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario
- b. Identificar el nivel de Desempeño de los Docentes en la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario

## **1.5. Justificación de la investigación**

El análisis y comprensión del ambiente institucional es crucial en la actualidad para la mayoría de las instituciones educativas, que persiguen un constante perfeccionamiento del entorno de su entidad con el fin de incrementar su productividad o mejorar su servicio, sin olvidar el recurso humano; “debido a que es el comportamiento de los empleados en las organizaciones el que promueve factores como la eficacia, motivación, distinción, innovación y capacidad de adaptación” ...” (Valle, 1995, p. 74).

Crear un equilibrio entre los miembros de la organización facilitará la presencia de personal altamente capacitado, capaz de transmitir los valores, rituales, creencias, mitos, idioma, estilos de comunicación y regulaciones propias de la entidad. Todo esto permitirá potenciar significativamente el aspecto psicológico de todos los empleados y, consecuentemente, se generarán ambientes laborales apropiados. En esta investigación se pretende aportar con la relación existente provocando en el docente un grado de conciencia que conlleve a la

mejora en el ámbito personal, profesional y social cuyo beneficiario el estudiante mejore no solamente en la actividad cognitiva sino en su entorno social

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Destacaremos algunas de ellas dentro las más importantes

El autor proporcionará los fondos financieros, esta es una considerable restricción dictada por la realidad económica, ya que llevar a cabo este estudio requiere un proceso complicado de acciones que generen gastos relativamente elevados.

Otra limitación que surge es la falta de guía constante, teniendo en cuenta nuestro contexto de estudiantes itinerantes.

La limitada bibliografía de consulta, especialmente en provincias, debido a la falta de bibliotecas especializadas.

Otro desafío que encontramos es el aspecto temporal, pues requerimos compartir este tiempo con nuestra tarea, ya que no somos alumnos comprometidos a llevar a cabo el trabajo de manera exclusiva.

Además, se sostiene que las restricciones que pueden detectarse son la potencial falta de veracidad en la que los participantes podrían caer al utilizar los instrumentos de recopilación de datos. Este componente se disminuirá a través de la implementación de estrategias de motivación fundamentadas en la eficacia de este análisis.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

GIANNINA BUSTAMANTE (2007). En su estudio titulado "La comunicación interna en una institución educativa y sus impactos en el proceso de gestión educativa", analiza los factores que inciden en el proceso de comunicación interna en los centros educativos. En esta investigación descriptiva se emplearon tres instrumentos: un cuestionario, una entrevista de carácter confidencial y una lista de control. Subraya la relevancia de centrar más la comunicación interna en las instituciones educativas debido a su considerable influencia en la cultura, el ambiente organizacional y el grado de dedicación a los objetivos de la institución. Se sugiere que el sistema de comunicación interno se mejore a través de software de comunicación. Esta investigación brinda oportunidades para futuros estudios que se enfoquen en interna comunicación, el entorno organizacional y la cultura, como elementos que influyen en una gestión más eficaz de instituciones educativas.

FLORES JAIME, J. (2007) en su tesis titulada "“Emplear estímulos organizacionales para mejorar el entorno de trabajo" caso del Laboratorio Farmacéutico Corporación Informase S.A. Argumenta que para alcanzar el potencial productivo y creativo de una compañía, Es necesario un constante mejoramiento del medio ambiente, sin descuidar el capital humano. Es aconsejable implementar programas de ocupacional higiene considerando el entorno físico del trabajo, la implementación de ergonómicos y la salud ocupacional.; poniendo especial atención en el crecimiento de la organización y la formación de los equipos laborales.

TENORIO PAREDES, VIOLETA (2007). "“Administración del recurso humano en Centros Educativos Estatales." El estudio comenzó con una revisión bibliográfica inicial para identificar el problema y definir los dos propósitos de este estudio de exploración: definir un marco teórico sobre la Administración del Capital Humano en Instituciones Educativas; Identificar y analizar las especificidades de la gestión del capital humano en las entidades educativas del estado. Se llevó a cabo un estudio exploratorio, empleando un método no experimental-transversal, sin la intervención de las variables, examinando los fenómenos tal como suceden en su contexto, tiempo y ubicación. El estudio abarcó seis instituciones educativas y en todas ellas, se aplicó el cuestionario al 20% de los docentes nombrados que han estado laborando en la institución por al menos un año. Además, se llevó a cabo el estudio de los datos y el cálculo de la fiabilidad alfa de Cronbach. En la evaluación de los resultados se consideraron cuatro elementos: potenciación de las capacidades del recurso humano; y el fortalecimiento de las habilidades del personal, estímulos para los profesores, inclusión del personal y evaluación.

J. F. OJEDA (2009). Análisis del rendimiento del profesor de la Unidad Educativa Fernando Ramírez. Instituto Tecnológico Universitario de Yaracuy. Venezolano

En lo que respecta al indicador de actualización y formación permanente, se estableció que los profesores estudiados muestran una restricción en su disposición para participar en cursos, jornadas, talleres, seminarios destinados a la mejora constante de sus competencias profesionales pedagógicas y mantenerse actualizado con las novedades de los métodos y técnicas en el ámbito educativo, con el fin de perfeccionar lo técnico y práctico de la enseñanza en el aula, y así mejorar su rendimiento como docente.

Los hallazgos según el indicador de creatividad e innovación indican que los maestros escasamente se dedican a abordar problemas de dificultades de aprendizaje, menos utilizan métodos de enseñanza enfocados en el cuidado individual, grupos reducidos y grupos, y prácticamente nunca implementan estrategias innovadoras para garantizar que el aprendizaje de los niños sea significativo y creativo.

Respecto al indicador de motivación, los hallazgos indican que escasos profesores incentivan a los estudiantes para que el aprendizaje sea relevante, y menos aún fomentan una habilidad saludable en los estudiantes para alcanzar las metas académicas propuestas en los proyectos de estudio.

Respecto al indicador de emocionalidad, los maestros poco disfrutaban al trabajar con los niños, ya que no emplean elementos lúdicos en las actividades de enseñanza y menos emplean dinámicas al comienzo de las mismas. Asimismo, muy poco se toma en cuenta la dimensión emocional en la pedagogía.

Asimismo, En el índice de educadores mediadores, Se comprobó que gran cantidad de los docentes consultados no conectan las estrategias de aprendizaje con los conocimientos compartidos de la comunidad ni utilizan recursos y materiales pertinentes para que el niño (a) se sienta incentivado a aprender.

Mediante el análisis del instrumento empleado por los docentes para determinar si investigan los saberes previos, se observó que escasos docentes analizan los saberes de los niños y niñas antes de tratar el asunto en cuestión.

Respecto al indicador de preguntas intermedias, se demostró que una gran cantidad de los profesores manifestaron que prácticamente nunca sugieren preguntas de memorización o reflexión con el propósito de generar conocimientos en el alumno en la interacción entre el profesor y el alumno.

En cuanto al enfoque humanista, se estableció que numerosos educadores raramente toman en cuenta las dificultades psicosociales y económicas del niño, lo que es un factor crucial a tener en cuenta para proporcionar una educación completa.

Respecto al indicador enfoque constructivista, se observó que la mayoría de los docentes casi nunca logran que el niño produzca su propio proceso de aprendizaje, lo que indica que no implementan la teoría constructivista en su trabajo de enseñanza.

Los docentes demuestran ciertas competencias en el índice de relaciones personales con alumnos, docentes y la comunidad educativa en su totalidad, dado que un alto porcentaje emplea un lenguaje apropiado frente a distintas situaciones y personas de la comunidad educativa.

No obstante, En el sub indicador que toma en cuenta las necesidades e intereses de los niños, se determinó que un alto porcentaje casi nunca cumple con esta característica establecida en el Currículum Básico Nacional (1997).

En relación con la cultura organizacional, se notó que la mayoría de los profesores se apegan a las creencias y reglas éticas de la institución educativa, lo que señala una fuerte relación interpersonal con todos los miembros de la comunidad educativa.

Asimismo, mantienen una relación de apoyo recíproco y amigable con los padres y representantes, además de mantener a los padres y representantes al tanto del proceso educativo de sus representados. Sin embargo, se notó que un elevado porcentaje casi siempre recurren a una variedad de estrategias para abordar los problemas de aprendizaje, lo que sugiere que muy pocos maestros entienden las dificultades educativas de los estudiantes. Además, los profesores poseen la flexibilidad para admitir las opiniones y crear un entorno positivo para la comunicación.

NORA ALICIA DELGADO TORRES: Estudiar los gustos del entorno organizacional de los bibliotecarios universitarios: el caso de las universidades de São Paulo y Antioquia.

En su síntesis, se exponen los resultados del estudio realizado sobre el entorno organizacional preferido por los bibliotecarios de Brasil y Colombia de las Universidades de São Paulo y Antioquia. Este análisis es un componente de un estudio más extenso sobre motivación laboral y ambiente laboral llevado a cabo para conseguir el título de Doctor en Ciencias de la Comunicación en la Universidad de São Paulo. El objetivo del estudio no era analizar el entorno existente en las bibliotecas, sino examinar el entorno que los bibliotecarios

deseaban poseer. Según este objetivo, se presentó a los bibliotecarios una variedad de elementos del entorno organizacional para que destacaran aquellos que consideraban esenciales o de mayor o menor importancia, además de aquellos que les parecían indiferentes o no tenían importancia.

El método empleado para el diagnóstico fue un cuestionario que incluía 35 circunstancias relacionadas con los elementos del clima estudiados: metas, organización, liderazgo, relaciones laborales, premios, mecanismos de soporte y tendencia al cambio.

Las conclusiones alcanzadas son las siguientes:

En el estudio del impacto de la cultura nacional en el entorno organizacional, se notó que ciertas preferencias climáticas en los dos grupos de bibliotecarios podrían estar vinculadas con características de la cultura nacional.

En ambas situaciones, a los bibliotecarios les agradecería contar con un ambiente que fomente la satisfacción personal en el trabajo y que brinde posibilidades de ascensos y desarrollo profesional.

Cada biblioteca aspira a contar con profesionales que posean ciertas características esenciales: habilidad para gestionar, unida a conocimiento técnico; experiencia en su campo de trabajo, unida a una visión amplia del trabajo bibliotecario; competencia integral en la especialidad, unida a una cultura general extensa; además de: fiabilidad, creatividad, ética y honestidad en sus intenciones.

Sin embargo, para conseguir a ese profesional, se requiere invertir en un aprendizaje constante, sistemático y personalizado, que propicie el desarrollo de las competencias y habilidades posibles acorde a sus particularidades personales y a las demandas de la biblioteca. Es imprescindible fomentar el desarrollo profesional.

## 2.2. Bases teóricas – científicas

### *Clima Institucional*

El ambiente institucional es una variable de carácter multinivel, ya que toma en cuenta elementos que se originan en las personas, los colectivos y la entidad en sí. Así pues, le otorga una naturaleza integradora al comportamiento organizacional. Las interpretaciones del clima se refieren a percepciones personales compartidas, aunque debe existir un nivel de concordancia recíproca. Sobre este tema, González-Romá y Peiró (1999) diferencian tres clases de clima: el psicológico, el agregado y el grupal. Los constructos de clima y cultura organizacional han avanzado paralelamente en diversas áreas de la psicología, sociología y antropología, empleando su uso en la investigación de la organización. La evolución es continua, ya que los fundamentos teóricos han variado. Las primeras investigaciones acerca del ambiente organizacional se pueden encontrar en la bibliografía de la psicología social, que se remontan a la década de 1930 con las investigaciones de Lewin (1948, 1951) y sus colaboradores. A partir de la mitad de los años cincuenta, es a partir de entonces cuando el término clima se emplea de forma más habitual en las investigaciones, con la implementación del concepto por los investigadores en la década de 1960, como un indicio del carácter de la organización. Los estudiosos del clima se enfocaron especialmente en las percepciones de los trabajadores sobre los factores directivos y sociales del entorno laboral, empleando técnicas cuantitativas para recolectar la información.

El empleo del constructo de clima, tanto como variable descriptiva de la eficacia organizacional como predictor, se ha aplicado a diversas operacionalizaciones sin que haya un debate extenso acerca de la definición,

medición e incorporación de elementos subjetivos. En cambio, los estudiosos de la cultura organizacional pusieron más empeño en discutir temas que en efectuar mediciones, debido a una aplicación más variada del constructo. Adoptaron el concepto de cultura de la antropología y comenzó a utilizarse en el análisis organizacional en la década de 1950, (Pettigrew, 1979). Las definiciones oscilaron entre una complejidad extraordinaria, hasta mediciones dudosas como "el método más eficaz para actuar en los integrantes de una organización en relación a sus características esenciales, que podrían entenderse como las políticas, procedimientos y prácticas". Halpin y Croft (1963) emplean la metáfora de la personalidad, de manera que la personalidad simboliza al individuo lo que el entorno organizacional simboliza para la organización.

Usualmente, Las definiciones aluden a los procesos de percepción de cada integrante como un componente crucial del ambiente organizacional, considerándose así como una realidad personal. Reichers y Schneider (1990) sostienen que el clima se compone de las percepciones conjuntas de las políticas, prácticas y procedimientos, ya sean formales o informales, y constituye un principio esencial que señala los objetivos de la organización y los métodos adecuados para lograrlos. En algunas corrientes de psicología organizacional (como la Gestalt y el Funcionalismo), se ha interpretado el ambiente laboral percibido como incentivo para el comportamiento adecuado, así como como comportamientos adaptativos inadecuados de los trabajadores (Dieterly y Scheneider, 1974; James y Jones, 1974; Scheneider, 1975). El clima se refiere a un conjunto de percepciones o convicciones que una persona y/o un grupo mantienen acerca de una entidad específica. (Brown y Holmes, 1986). Naylor, Pritchard e Ilgen (1980), lo describen como "el procedimiento para formular

juicios que implica asignarle una serie de características humanas a una entidad externa al individuo, ya sea un equipo de trabajo o una organización completa". Otra definición es la planteada por Tagiuri y Litwin (1968), quienes sostienen que el clima: es una característica relativamente estable del entorno interno de una organización que a) es vivida por sus integrantes, b) afecta su comportamiento y c) puede ser caracterizada en función de los valores de un grupo específico de características (o actitudes) de la organización.

El clima puede conceptualizarse como:

Una visión personal de la organización, sus integrantes, sus estructuras y sus procedimientos.

Que muestra elementos compartidos, a pesar de las variaciones individuales

Fundamentados en pistas o componentes objetivos del entorno, y que adicionalmente, además, además.

Sirve como precedente del comportamiento de los individuos, atributo que le otorga su auténtica relevancia, Oliver, Tomás, Islas, y Meliá, (1992) Estas percepciones comunes pueden evolucionar en dimensiones donde no todos los autores concuerdan. Por ejemplo, Campbell, Dunnette, Lawler y Wick (1970) después de un análisis, reconocen cuatro dimensiones fundamentales: 1) nivel de independencia personal; 2) nivel de estructura aplicada a la posición ocupada; 3) dirección hacia la gratificación; y 4) consideración, respaldo y cariño.

Fue en la década de 1970 cuando surgieron múltiples disputas entre los escritores críticos con el ambiente organizacional, principalmente debido a las dificultades vinculadas a la inadecuada operacionalización y su evaluación. Además, surgieron problemas internos de naturaleza metodológica y conceptual.

Además, se plantearon las restricciones de los cuestionarios y autoinformes para la evaluación climática, junto con las críticas recibidas de los autores que utilizan principalmente métodos cualitativos. Peiró (1984), utiliza la metáfora del "clima" para aludir al ambiente organizacional de relevancia psicológica. La metáfora del clima ha demostrado ser bastante intrigante y ambigua, lo suficientemente intrigante para resistir diversas evaluaciones. Así pues, el consenso de que el clima es primordialmente percepción, hace que los psicólogos subrayen que el clima surge debido a que la organización es un ambiente psicológicamente significativo. Varios autores han abordado este asunto, que desde sus métodos de investigación han impulsado y matizado de manera particular. La mayor parte de los escritores detallan el clima de forma holística, incluyendo las percepciones de los miembros de la organización respecto a todos los componentes de la organización. Sin embargo, Meliá y Rodrigo y Sospedra (1993) indican que el Clima Organizacional se define como el conjunto de acciones realizadas por la empresa en favor de la seguridad y que los empleados perciben como tal. Esta perspectiva limita el ambiente a las acciones de la compañía y la gerencia, suprimiendo elementos evidentes como los riesgos, los colegas, los supervisores, entre otros. Esta perspectiva no ha sido adoptada por nadie en la literatura y, por lo tanto, carece de respaldo teórico o empírico.

Limitadas definiciones no son el único reto que presenta la noción de clima. Como resultado, Rousseau (1990) postuló que el clima se basa en convicciones descriptivas personales para preservar las condiciones de la organización. Estas convicciones descriptivas se ven influenciadas por las características personales y la posición de los individuos dentro de la entidad. De Wolf, Drenth y Thierry, 1998). Así pues, Rousseau propone que el clima

organizacional no sea unilítico en una entidad, sino que podrían haber sub-climas. Otros factores a tener en cuenta en la complejidad del concepto son destacados por Peiró (1984), indicando que: El término clima se refiere a la actividad cognitiva del individuo para interpretar la información que proviene del entorno y formar valoraciones sobre dicho entorno. Además, diversas dimensiones psicológicas (como la personalidad), influyen en dicha percepción o pueden verse influenciadas por ella (como la motivación). Las dimensiones personales y el ambiente laboral tienen influencias recíprocas.

De hecho, varias personas sugieren teóricamente que deben haber variaciones en la percepción del clima a tres niveles: organizacional, departamental e individual. No obstante, las discrepancias entre departamentos serán menos evidentes que las entre organizaciones, dado que el clima es una característica primordialmente de naturaleza organizacional. Es importante resaltar que la simple definición o descripción del concepto de clima organizacional no basta, ya que este término, dada su complejidad y amplitud, requiere una mayor especificidad y detalle. Por ello, Es imprescindible que los estudiosos del clima organizacional distingan entre medidas de clima integral, como la escala de House y Rizzo (1972), y medidas de clima particular. El clima motivacional de Litwin y Stringer (1968), el clima de las diferencias individuales de Scheneider y Bartlett (1970), o el clima de la creatividad de Taylor (1972). Por lo tanto, algunas organizaciones específicas generan una variedad de climas distintos, y el término clima organizacional debe ser complementado con un adjetivo adecuado que señale qué clase de clima se refiere. (Zohar, 1980). Otra dificultad del concepto de clima es la apuntada por Ekvall (1987), que ve dos interpretaciones ontológicas del concepto de clima organizacional. Una es el

objetivismo y el realismo, la otra, el subjetivismo y la fenomenología. De acuerdo con la visión del objetivismo, el clima es un atributo de la organización.

El clima alude a "un grupo de circunstancias que se presentan y influyen en el comportamiento de las personas" (Denison, 1990, p.24). Esas condiciones son atributos "objetivos" de una organización y pueden ser examinadas de diversas formas, como por ejemplo, por los integrantes de la misma y por el personal externo. A pesar de que solo se puede valorar el clima organizacional a través de datos perceptivos (Denison, 1990), desde la perspectiva del objetivismo, el clima existe sin importar esas percepciones. Desde el punto de vista subjetivo, el ambiente organizacional no conlleva una visión compartida de los integrantes de la organización de la situación, sino la estructuración cognitiva y perceptiva de dicha situación. Los miembros de la organización definen el clima organizacional basándose en los sucesos y el tiempo. Oliver, Tomás y Cheyne (presente), argumentan que para lograr un ambiente de trabajo o organizacional genuino, es esencial que haya al menos dos condiciones que sean concordantes:

Poseer uniformidad dentro de la organización, o acuerdo en las percepciones entre empleados que realizan sus labores en la misma empresa y/o en unidades de trabajo más pequeñas, como plantas, departamentos o equipos de trabajo.

Presentar variabilidad entre organizaciones, o discrepancias entre empleados en sus valoraciones del ambiente laboral si son parte de diferentes empresas y/o unidades laborales menores como plantas, departamentos o equipos profesionales.

Además de las dos condiciones mencionadas, hay dos rasgos diferentes del clima: su intensidad y su nivel, que pueden ser distinguidos tanto de manera

teórica como empírica. El ambiente de trabajo intenso se refiere al grado de concordancia entre las percepciones de los empleados dentro del mismo conjunto (compañía, departamento, etc.). Así pues, un ambiente sólido sería aquel en el que las percepciones de los empleados están fuertemente relacionadas, lo que podría ser aprovechado mediante la desviación habitual, que preveríamos ser reducida. En cuanto al clima, este representa el nivel medio que exhiben todos los empleados de la misma entidad (y/o grupo menor de interés). Así pues, es posible lograr un ambiente laboral positivo si, en términos generales, se aprecian de manera positiva las percepciones de las políticas, procedimientos y prácticas de la entidad. Es evidente que se puede experimentar un clima de manera uniforme, ya sea malo o bueno. Por lo tanto, al menos potencialmente, los conceptos de nivel y fuerza podrían distinguirse entre sí. Otras particularidades significativas del entorno de trabajo son, por un lado, su carácter multidimensional, ya que los elementos que pueden generar inquietud a los trabajadores son diversos. En cambio, busca explicar el impacto que la organización o el sistema social de la misma tiene en el comportamiento de sus trabajadores, de sus componentes individuales, y por lo tanto, el clima se ha asociado, entre otros elementos, con diferentes variables personales como el ausentismo, la productividad o la satisfacción (van Muijen, 1989). Los primeros análisis del Clima psicológico fueron llevados a cabo por Kurt Lewin durante la década de 1930. Este escritor estableció el término de "atmósfera psicológica", que sería una realidad empírica, de modo que su presencia podría ser comprobada como cualquier suceso físico.

Para analizar el clima como un fenómeno empírico, Lewin, Lippit y White (1939), crearon un experimento que les brindó la oportunidad de entender el impacto que un estilo de liderazgo específico (Democrático, *laissez faire* y

autoritario) ejercía sobre el clima. Las conclusiones resultaron ser cruciales: En respuesta a los diversos estilos de liderazgo, emergieron diversas formas de ambientes sociales, demostrando que el clima era más potente que las tendencias a responder aprendidas antes.

De acuerdo con Johannesson (1973), la definición del Clima Organizacional se ha realizado mediante dos líneas de investigación fundamentales: la objetiva y la perceptual. Este escritor sostiene que la evaluación imparcial del Clima sería clara en las investigaciones de Evan (1963) y Lawrence y Lorsch (1967).

Es recomendable emplear la definición de Litwin y Stringer para llevar a cabo una evaluación, ya que al hacer referencia a percepciones, se puede llevar a cabo una evaluación a través de encuestas. Según Hall (1996), el clima organizacional se define como un conjunto de atributos del ambiente laboral, vistos de forma directa o indirecta por los trabajadores, que se presumen tienen un impacto en la conducta del empleado.

Brow y Moberg, (1990), señalan que el clima hace referencia a una serie de atributos del entorno interno de la organización tal como lo perciben sus integrantes.

Dessler (1993) propone que no existe un acuerdo sobre la interpretación del término, las definiciones se centran en elementos organizacionales objetivos como la estructura, las políticas y las normas, hasta atributos vistos de manera tan subjetivo como la cordialidad y el respaldo. Basándose en esta ausencia de acuerdo, el autor sitúa la definición del término en función del enfoque estructuralista, donde se diferencian dos investigaciones".

El otro punto de vista es el subjetivo, ejemplificado por Halpin y Crofts (citados por Dessler, 1993, p. 182), quienes definieron el clima como "... la visión que el trabajador tiene de la entidad".

El tercer método es el de síntesis, el más innovador en la caracterización del término desde un punto de vista estructural y subjetivo. Litwin y Stringer son los representantes de este punto de vista (mencionados por Dessler, 1993, p. 182). En su opinión, el clima hace referencia a las repercusiones subjetivos que los gestores perciben del sistema, constituyendo el estilo informal de los administradores y otros elementos ambientales relevantes que influyen en las actividades, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organizació. Water (citado por Dessler,1993, p.183), representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins, Crofts y Litwin y Stringer a fin de encontrar similitudes, proporcionando una definición con la cual concordamos " el clima se forma de las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura".

La propuesta expuesta acerca de la definición del término clima organizacional, sugiere que el clima hace referencia al entorno laboral característico de la organización. Este entorno tiene un impacto directo en el comportamiento y el comportamiento de sus integrantes.

En este contexto, se puede sostener que el ambiente organizacional representa la cultura más profunda de la entidad. En este mismo marco, es importante señalar que el entorno afecta la manera en que el trabajador percibe su labor, su rendimiento, su productividad y su satisfacción con el trabajo que

lleva a cabo. El clima no se siente ni se siente, sin embargo, tiene una existencia auténtica que impacta en todo lo que sucede dentro de la organización y, a su vez, el clima es afectado por casi todo lo que sucede en su interior. Una organización suele atraer y mantener a aquellos que se ajustan a su entorno, de manera que sus patrones se mantengan vivos.

Un entorno de trabajo sólido es una inversión de larga duración. Los dirigentes de las entidades deben entender que la media es un elemento del legado de la institución y, por ende, deben valorarla y brindarle el respeto que se merece. Una organización con una disciplina demasiado rigurosa y una presión excesiva sobre su personal, solo conseguirá logros a corto plazo. Como se indicó previamente, el clima no se percibe ni se experimenta, sin embargo, es un elemento perceptible dentro de la organización que incluye una serie de factores que determinan el tipo de ambiente en el que los empleados realizan su trabajo. Los expertos en el campo indican que el ambiente en las organizaciones se compone de componentes como elementos como: (a) el aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, los valores, el aprendizaje y el stress que pueda sentir el trabajador en la organización; (b) Los grupos dentro de la organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; (c) La motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; (d) Liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo; (e) La estructura con sus macro y micro dimensiones; (f) Los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones.

Estos seis elementos definen el desempeño del empleado con base en: meta alcanzada, satisfacción laboral, calidad del trabajo, comportamiento del equipo considerando la meta alcanzada, moral, resultados y unidad; desde el

punto de vista de la organización, esto se traduce en producción, eficiencia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y ausencia; desde el punto de vista de la organización, esto se traduce en producción, eficiencia, satisfacción, adaptación, desarrollo, supervivencia y ausencia.

### ***Teoría del clima organizacional de Likert***

La teoría del clima organizacional de Likert (referenciada por Brunet,1999) argumenta que el comportamiento de los subordinados se fundamenta directamente en la conducta administrativa y las situaciones organizacionales que estos perciben. Así, se argumenta que la respuesta se determinará por la percepción.

Likert establece tres categorías de variables que definen las características específicas de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. Se menciona en esa línea:

**Factores causantes:** Se definen como variables independientes, cuyo propósito es señalar la dirección en la que una organización progresa y logra resultados. La estructura organizativa y administrativa, las decisiones, la competencia y las actitudes son algunas de las variables causales.

**Medias Variables:** El propósito de estas variables es evaluar la condición interna de la organización, manifestada en elementos como: motivación, desempeño, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son cruciales dado que representan los procesos internos de la organización en su propia esencia.

**Determinantes finales:** Estas variables se originan como resultado del impacto de las variables causales y intermedias mencionadas previamente, se

enfocan en determinar los resultados alcanzados por la organización como productividad, ganancia y pérdida.

1.- Clima de tipo autoritario

Sistema I. Autoritario explotador

Sistema II. Autoritarismo paternalista. 2.- Clima de tipo Participativo.

Sistema III. Consultivo.

Sistema IV. Participación en grupo.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización.

Para este estudio, se utilizará la teoría de Likert como referencia, incluyendo cada una de sus dimensiones y componentes; esta teoría fue una de las más claras encontradas en la revisión bibliográfica sobre el clima organizacional y, principalmente, es la más apropiada para ser implementada en la Dirección Regional de Educación Pasco. 3.2.2. 3.2.2. Cultura organizacional "En cualquier organización, la labor debe requerir un elevado nivel de dedicación y proporcionar grandes gratificaciones. Debe representar una vida placentera..." (Phegan, 1998, p. 13), la vida placentera y el nivel de compromiso mencionado en la cita, solo pueden alcanzarse mediante una eficaz exposición cultural de la organización hacia sus trabajadores y, por consiguiente, definirán el ambiente organizacional donde se alcanzará la misión de la institución. Para entender la relevancia del tema planteado en este proyecto de investigación, es necesario aclarar los conceptos relacionados con la cultura, el ambiente organizacional, la

motivación y la eficacia, aspectos fundamentales de este análisis. El término cultura se deriva del latín y se traduce como cultivo, agricultura, enseñanza, y sus elementos eran cults (cultivado) y ura (acción, consecuencia de un acto). Incluye la familia cotorce (cultivar, habitar) y colows (colono, agricultor, campesino). A lo largo del tiempo, la cultura ha sido una combinación de características y rasgos espirituales y emocionales, que definen a una sociedad o colectivo social en un periodo específico. Además, incluye formas de vida, rituales, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos esenciales del ser humano, tradiciones y convicciones. Este término ha sido usado durante mucho tiempo como una actividad derivada de la interacción social, sin embargo, desde la década de los ochenta, Tom Peters y Robert Waterman, consultores de Mc Kinsey, integraron estos conceptos de antropología y psicosocial en las entidades. Ellos realizaron un estudio comparativo de las instituciones más prósperas, reconociendo elementos comunes como la dirección hacia la acción, la cercanía al cliente, la independencia y el espíritu de iniciativa interna, productividad a través de las personas, dirección basada en valores, se enfocaban en lo que sabían hacer y se fundamentaban en una estructura sencilla y ágil. Otra investigación, el Hosftede (referenciado por Hunt, 1993) mostró el impacto de la cultura social en las organizaciones. El núcleo de esta investigación fue la comparación entre organizaciones de Norteamérica y Japón, determinando que ciertos aspectos culturales como el individualismo y el consenso eran rasgos distintivos de cada cultura. Esto permitió la instauración de un nuevo concepto, la Cultura Organizacional, que se transformó en el elemento esencial para el éxito de las organizaciones. Este concepto fue descrito por otros estudiosos del tema como la interrelación de valores, actitudes y comportamientos que todos los integrantes

de una organización o institución comparten. Además, los artefactos culturales, como el diseño y el estilo de gestión, difunden valores y filosofías, socializando a los integrantes, incentivando al personal y promoviendo la unión del grupo y la dedicación a objetivos significativos. A continuación se mencionan varios estudiosos del tema que están de acuerdo con la definición del término: Granell (1997, p. 2) describe el concepto como "... lo que todos o prácticamente todos los miembros de un grupo social comparten..." esa compleja interacción entre los grupos sociales de una empresa se define por los "... valores, creencia, actitudes y conductas." Chiavenato (1989, p. 464) presenta la cultura organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización." Valle (1995, p. 96) establece que la cultura de una organización es "... fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman las creencias, los valores y las asunciones de éstas." García y Dolan (1997, p. 33) definen la cultura como "... la forma característica de pensar y hacer las cosas... en una empresa... por analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual..." Guedez (1998, p. 58) "la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización."

Serna (1997, p. 106) "La cultura es el resultado de un proceso en el cual los miembros de la organización interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas inspirados en principios, valores, creencias, reglas y procedimientos que comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa".

De la comparación y estudio de las definiciones ofrecidas por varios autores, que distinguen a una organización de la otra, se deduce que todos entienden a la cultura como todo aquello que sus integrantes sientan pertenecer a ella, puesto que practican los mismos valores, creencias, normas, lenguaje, ritual y ceremonias. En otras palabras, la cultura organizacional es un sistema de valores y creencias comunes; los individuos, la estructura organizativa, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan para producir normas de comportamiento.

### ***Eficacia Organizacional***

A lo largo de este capítulo, se ha observado cómo la cultura y el ambiente organizacional influyen en la conducta de los empleados en una institución; conducta que determina la productividad de la institución mediante comportamientos eficientes y efectivos. Cada entidad debe tener en cuenta lo que significa la eficiencia y eficacia en su interior para alcanzar sus metas.

La eficiencia, según Chiavenato (1994, p. 28), se refiere a la correlación entre los costos y las ganancias, por lo que se centra en la búsqueda de la forma más eficiente de realizar o ejecutar las tareas con el objetivo de que los recursos se empleen de la forma más lógica posible.

En cambio, el autor ya mencionado define la eficacia como: "... la habilidad para cubrir una necesidad social a través del abastecimiento de productos y/o servicios..." (p. 29); "... la eficacia alude a la capacidad de optimizar las formas de desempeño, lo que se define por la mezcla de la eficiencia empresarial como sistema con la consecución de condiciones favorables para la adquisición de los ingresos que requiere..." (página 33). "La eficiencia persigue el perfeccionamiento a través de soluciones técnicas y económicas, mientras que

la eficacia aspira a maximizar el desempeño en la organización, mediante recursos técnicos (eficiencia) y también a través de recursos políticos." (no económicos)" (p. 33).

Según las referencias previas, se deduce que la eficiencia se refiere al modo en que se llevan a cabo las actividades en la organización, el método de realización, mientras que la eficacia se refiere a la manera en que se realizan las actividades, qué resultados se buscan y si se han logrado los objetivos establecidos por la organización.

La eficacia y la productividad son elementos cruciales, y ambos están determinados por otro factor de gran relevancia, la motivación. Esta es descrita por Dessler (1993, p. 20), como "... el anhelo de un individuo de cubrir determinadas necesidades". Como señala Chiavenato (1994, p. 44), el ser humano es "... un animal social... tiene la propensión a vivir en sociedad y a participar en actividades multigrupales". Habitan en estructuras y entornos que se vuelven cada vez más complejos y cambiantes", persiguiendo alcanzar sus metas y cubrir sus requerimientos.

Numerosos autores han formulado teorías vinculadas con la motivación humana en las organizaciones; en este capítulo se seleccionarán las más reconocidas para tomarlas en cuenta para definir el título de este trabajo de investigación.

### ***Teoría de Maslow***

Basándose en la idea de que el ser humano es una entidad con anhelos y cuya conducta se orienta hacia la realización de metas, Maslow (citado por Chiavenato, 1989) propone un conjunto de necesidades de diversos niveles que abarcan desde las necesidades superiores, culturales, intelectuales y espirituales.

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

Fisiológicas: son las esenciales para la sobrevivencia.

Seguridad: se refiere a las necesidades que consisten en estar libres de peligro y vivir en un ambiente estable, no hostil.

Afiliación: como seres sociales, las personas necesitan la compañía de otros semejantes.

Estima: incluyen el respeto a uno mismo y el valor propio ante los demás.

Actualización: representan requerimientos de alto nivel, que se cubren a través de oportunidades para potenciar los talentos y alcanzar éxitos personales.

Existen dos conceptos fundamentales en la teoría de Maslow: Las demandas más altas no se imponen hasta que se cumplan las más bajas; y una demanda que ha sido satisfecha deja de ser un incentivo motivador.

### ***Teoría de Mayo***

El propósito inicial de la Teoría de Mayo (definida por Chiavenato, 1989), era examinar el efecto de la iluminación en la eficiencia productiva. No obstante, los experimentos revelaron algunos datos imprevistos sobre las interacciones humanas. Las conclusiones clave que surgieron de los experimentos fueron: (a) la vida industrial ha desvalorizado el trabajo, lo que obliga a los empleados a cubrir sus necesidades humanas de otra manera, principalmente a través de las relaciones humanas, (b) los elementos humanos juegan un rol crucial en la motivación, las necesidades humanas impactan en el equipo laboral; (c) los empleados no solo buscan cubrir sus necesidades financieras y obtener confort material; (d) los empleados reaccionan ante la influencia de sus compañeros de trabajo que ante los esfuerzos de la gerencia para controlarlos a través de

estímulos materiales; (e) los empleados suelen formar equipos con sus propias reglas y tácticas diseñadas para contrarrestar los objetivos establecidos por la organización; (e) los empleados suelen formar equipos con sus propias normas y estrategias diseñadas para oponerse a los objetivos que se ha propuesto la organización.

### ***Teoría de los factores de Herzberg***

La teoría de los dos factores proviene del sistema de Maslow; Herzberg (referenciado por Chiavenato,1989), clasificó dos clases de necesidades en función de los objetivos humanos de relevancia más alta y más baja. Los componentes de higiene y las motivaciones. Los componentes de higiene son los componentes ambientales en un entorno laboral que necesitan un cuidado constante para evitar la insatisfacción. Estos abarcan el salario y otras compensaciones, las condiciones de trabajo adecuadas, la protección y los procedimientos de supervisión.

Solamente pueden surgir la motivación y las satisfacciones que surgen de fuentes internas y de las oportunidades que brinda el trabajo para alcanzar la satisfacción personal. Según esta teoría, un empleado que percibe su labor como desprovisto de significado puede responder con indiferencia, a pesar de tener precaución con los elementos ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad específica de fomentar un clima de motivación y hacer todo lo posible para impulsar el trabajo.

### ***Modelo de poder-afiliación- realización de Mc Clelland***

Tres tipos fundamentales de necesidades motivadoras: el poder, la afiliación y la satisfacción al alcanzar la meta. Los individuos pueden clasificarse en alguna de estas categorías dependiendo de cuál de sus necesidades sea la más

estimulante en su vida. Aquellos que buscan principalmente el poder buscan posiciones de control e influencia; aquellos que consideran la afiliación como lo primordial buscan relaciones gratificantes y gozan al asistir a los demás;

Los que persiguen la realización anhelan alcanzar el éxito, tienen miedo al fracaso, se dirigen hacia la consecución de tareas y son autosuficientes. Estas tres demandas no se excluyen entre sí. Los patrones de motivación pueden ser alterados a través de programas de entrenamientos especializados. McLelland (referenciado por Chiavenato, 1989).

### ***Teoría X y Teoría Y de Mc Gregor***

Dos tipos de suposiciones acerca de los individuos, la teoría X y la teoría Y. En la primera, prevalece el concepto tradicional de que el ser humano es intrínsecamente desnutrido, poco audaz y que buscará eludir el compromiso. Es esencial una vigilancia continua, es el motivo principal de que los empleados adopten actitudes defensivas y se unan para perjudicar al sistema siempre que sea viable para ellos.

La teoría Y sostiene que el trabajo es una actividad inherente al ser humano, que puede proporcionar disfrute y satisfacción personal. De acuerdo con la teoría Y, el papel principal de un administrador es generar un ambiente propicio para promover y potenciar la autonomía, la seguridad personal y la actualización personal, a través de la confianza y minimizando al máximo la supervisión. Esta segunda clasificación tiene una mayor relación con la dinámica del proceso motivacional. McGregor (según Chiavenato, 1989).

### ***Teoría de la valencia - expectativa de Vroom***

Vroom (citado por Dessler, 1993), sugiere que la motivación surge de la valencia o el valor que la persona atribuye a los posibles resultados de sus acciones y la esperanza de que sus objetivos se alcancen.

La relevancia de esta teoría radica en su énfasis en la singularidad y la diversidad de las fuerzas de motivación, en contraposición a las generalizaciones innecesarias en las teorías de Maslow y Herzberg.

### ***Teoría de la motivación por emociones***

Las emociones desempeñan un papel biológico preparando al individuo para su defensa mediante cambios significativos en la fisiología del cuerpo y provocando conductas para restaurar el balance del organismo. Cuando las emociones resultan desagradables, el cuerpo trata de disminuirlas:

La teoría de la motivación psicoanalítica: Se fundamenta en los impulsos inconscientes y sus consecuencias. Según la teoría psicoanalítica, las tendencias esenciales son la atracción sexual y el comportamiento agresivo. El papel esencial del sistema nervioso es resguardar al organismo de una inundación estimulante, y al mismo tiempo fomentar la adquisición de placer y la evasión del dolor. El enfoque que Freud adoptó es un enfoque hedonístico de tensión-reducción que argumenta que el propósito principal de cada individuo es alcanzar el disfrute mediante la reducción o supresión de la tensión que producen las necesidades corporales naturales. Esta motivación se denomina psicodinámica, ya que proporciona una interpretación de los motivos humanos en relación a los conflictos activos subyacentes. El principal desafío de esta teoría radica en la escasez de datos empíricos, pero a pesar de ello ha tenido una gran influencia.

b) Teoría del estímulo: Los autores como Young, Thorndike, Olds, McClelland, Skinner y Ritcher son los más influyentes. En esencia, implica premiar y fortalecer el motivo a través de una recompensa correspondiente. El mono que ha hecho su numerito en el circo aguarda ansiosamente un terrón de azúcar, el empleado del bar espera la propina por una labor bien ejecutada, y el niño que ha superado todas las asignaturas aguarda que su padre le consiga la bicicleta que le había jurado. Los estímulos más significativos o comunes son el capital, la aceptación social, la alabanza y el aplauso. La incuestionable verdad de que los seres vivos suelen buscar placer y eludir el dolor ha originado las interpretaciones hedonistas del estímulo. Algunos elementos pueden llegar a cubrir las necesidades orgánicas e incluso desencadenar comportamientos perjudiciales para el organismo. Esta motivación fundamentada en la búsqueda de placer legitimaría, por ejemplo, el consumo de drogas y tabaco. Young ha registrado de manera empírica el papel motivador de los incentivos, sin importar su valor homeostático. Olds analiza los centros de placer y dolor en el cerebro, corroborando la fuerte motivación de las experiencias emocionales que carecen de una función directa más que el placer.

Teorías cognitivas: Esta se basa en cómo el individuo interpreta o simboliza la circunstancia que se encuentra ante sí. Incluyen el grado de aspiración (relacionado con el establecimiento de un objetivo personal), la disonancia (responsable de los impulsos al cambio asociados a las desarmonías que se mantienen frecuentemente después de una decisión), y las teorías de esperanza - valor (vinculadas con la implementación de una decisión teniendo en cuenta las probabilidades, el costo o los riesgos). Examina los factores que influyen en el comportamiento motivado, la visión de las fuerzas de las

necesidades psicológicas, las aspiraciones de alcanzar una meta y el grado en el que se percibe un resultado apropiado. Festinger, Tolman, Weiner y Heider son los escritores más destacados.

Teoría de la disonancia en el pensamiento: La ausencia de armonía que alarma es la que se produce al tomar una decisión. Frecuentemente surge una desconexión entre lo que se hace y lo que se cree, generando así una presión para modificar ya sea el comportamiento propio o la convicción. Un concepto contradictorio es aquel que tiene la capacidad de enfrentarse con otro. Por ejemplo: si un fumador habitual lee sobre la relación entre el tabaco y el cáncer de pulmón, el comportamiento habitual y la falta de información se presentan como contradictorios. Si se opta por continuar fumando, la disonancia disminuirá, no confiando en los datos proporcionados. Si se opta por abandonar el hábito de fumar, se protegerá con firmeza la información.

Teoría del valor y la esperanza: Principalmente, esta teoría proviene de la economía. El individuo tiene la capacidad de atribuir valor o beneficio a posibles incentivos, y toma su decisión en función del riesgo estimado. Esta preparada para asumir un mayor riesgo por algo que aprecie más.

Teoría predictiva: Hay una serie de elementos mentales conocidos como expectativas, que actúan como guías de acción. Así pues, el objetivo funcionaría como un incentivo.

Teorías de la fisiología: En la obra de Paulov no se presenta una doctrina específica sobre las emociones. Sin embargo, hay factores que demuestran una relación muy directa con la problemática de la motivación. Uno hace referencia a la excitación; el otro al estímulo incondicionado y a las situaciones en las que debe ser administrado para cumplir con su papel de refuerzo.

Principios humanistas: Nuestro objetivo es describir e interpretar las razones humanas. G W Allport es el más destacado, cuyo reconocimiento del fenómeno de la autonomía funcional de los motivos superiores es difícil de acomodarse a los modelos biológicos de reducción del impulso o a la interpretación hedonista. Por lo tanto, La ley de autonomía funcional de los motivos afirma con rotundidad que uno es el origen histórico de los motivos y otro su relevancia actual. Inicialmente, puede no existir interés en llevar a cabo una tarea, pero la ley de un placer funcional indica que simplemente llevar a cabo la función genera placer y satisface al individuo. Maslow estructura las motivaciones en una escala de nivel jerárquico. Cuando una motivación se ha satisfecho, toma el lugar, que posteriormente será responsable de regular el comportamiento del individuo.

### ***Desempeño Docente***

En nuestra sociedad, el triunfo o el fracaso de cualquier sistema educativo se basan esencialmente en la calidad del rendimiento de sus profesores. La valoración del rendimiento de los profesores posibilita que sean ubicados en distintos niveles. Estos niveles nos facilitan evaluar la eficacia del profesor.

De acuerdo con el Área de Acreditación y Evaluación Docente del CPEIP, existen cuatro niveles de rendimiento para los maestros: insatisfactorio, básico, competente y sobresaliente. Los criterios, junto con cada uno de sus descriptores, indican lo que los docentes deben conocer y realizar. Los niveles de desempeño son respuestas rastreables y evaluables que señalan cuán eficazmente deben llevar a cabo la tarea o cuán eficazmente la están llevando a cabo.

Los niveles de rendimiento son valiosos para guiar al profesor acerca de lo que se anticipa de él y para facilitar su autoevaluación basándose en criterios

que todos concuerdan. Además, se transforman en un recurso para la evaluación y supervisión educativa, ya que suministran información cualitativa y diferencias que promueven el diálogo profesional y sugieren áreas de futuro desarrollo.

Los niveles de rendimiento evalúan la caracterización del rendimiento docente, desde docentes que buscan entender los fundamentos de la enseñanza hasta expertos de reconocido recorrido que pueden compartir su conocimiento. Dentro de los criterios que se pueden emplear para la elaboración de los niveles de rendimiento por descriptor, se podría tomar en cuenta uno de los siguientes: El entendimiento del profesor de sus conceptos o bases llamadas capacidades pedagógicas y emocionalidad; su habilidad en la implementación, o sea, su responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas laborales; el efecto en los aprendizajes de los estudiantes, o sea, las interacciones personales con sus estudiantes, así como la relevancia y trascendencia del rendimiento del profesor tanto dentro como fuera del centro educativo, en otras palabras, los frutos de su trabajo educativo y emocional, así como la dedicación de los alumnos y de la comunidad educativa.

Los grados de rendimiento docente de acuerdo al Área de Acreditación y Evaluación Docente del CPEIP, son los siguientes:

**Principal.** El maestro exhibe una amplia comprensión del contenido de las asignaturas que imparte y establece conexiones entre estos contenidos y otros componentes de la disciplina y de la realidad, demostrando una constante renovación en estos mismos.

**Eficiente.** El profesor evidencia una sólida comprensión del contenido de las asignaturas que imparte y crea conexiones entre estos contenidos y otros componentes de las disciplinas, vinculando estos con la realidad.

**Básico.** El docente exhibe un entendimiento elemental del contenido de las materias que imparte, pero no logra establecer vínculos con otros elementos de la disciplina o vincularlos con la realidad.

**Decepcionante.** El docente comete fallos en el contenido del curso que imparte y/o descomprende las equivocaciones que los estudiantes cometen. C.Mineduc.AEP. también sostiene que el desempeño de cada profesor se ubica en uno de estos cuatro grados: destacado, destreza, básico e insatisfactorio.

**Rendimiento sobresaliente.** Señala un rendimiento profesional nítido y constante que destaca en comparación con lo que se anticipa de él. Es un rendimiento que sobrepasa considerablemente al de la mayoría de sus compañeros de trabajo. **Rendimiento eficaz.** Señala un rendimiento profesional apropiado. Realiza los requisitos para desempeñar profesionalmente el papel de docente. Aunque sea excepcional, se refiere a un rendimiento óptimo.

**Rendimiento fundamental.** Señala un rendimiento profesional que satisface las expectativas, pero con cierta irregularidad (de manera ocasional). Esta categoría también puede aplicarse cuando hay ciertas debilidades que impactan el rendimiento, aunque su impacto no es grave ni duradero.

**Rendimiento deficiente.** Señala un rendimiento que muestra debilidades evidentes y estas impactan de manera significativa en la labor del profesor.

**DOCENTEMAS** Los niveles de rendimiento docente se definen como categorías que se logran al concluir una evaluación y se dividen en cuatro niveles, estableciéndolos de la siguiente forma:

**Principal.** Señala un rendimiento laboral que destaca de manera clara y constante en comparación con lo previsto en el indicador analizado. Usualmente se expresa a través de un extenso espectro de comportamientos relacionados con

lo que se está evaluando, o bien, a través de la valiosa pedagogía que se aporta al logro del indicador.

Efectivo. Indica un desempeño laboral adecuado en el parámetro evaluado. Realiza los requisitos para desempeñar profesionalmente el papel de docente. Aunque no sea sobresaliente, se refiere a un rendimiento satisfactorio.

Fundamental. Señala un rendimiento profesional que satisface las expectativas en el indicador evaluado, pero con alguna irregularidad (de manera ocasional).

Decepcionante. Señala un rendimiento que muestra debilidades evidentes en el indicador evaluado y que impactan de manera significativa en la labor docente.

La Tercera de Chile emitió un artículo sobre los hallazgos de la evaluación de profesores del año 2005. Se indica que en esta evaluación, el 41% de los docentes evaluados obtuvieron resultados no satisfactorios, situándose en los niveles más bajos: 37,3% en nivel básico y 3.8% insatisfactorio. Los maestros calificados competentes representan un 52.3% y únicamente un 6.6% alcanzó el estatus de destacado. Estos hallazgos deben hacernos reflexionar acerca del verdadero estado de la profesión docente, ya que, más allá de las diferencias en torno a los métodos de evaluación empleados y las habilidades evaluadas, es evidente que un resultado tan contundente nos está proporcionando numerosas pistas sobre lo que sucede en los colegios y está perfectamente en sintonía con el estancamiento que se muestra en el SIMCE (Sistema Nacional de Evaluación del Ministerio de Educación de Chile). Además, comunicó que existen otros docentes que no se encuentran en las estadísticas, pero que el Ministerio de Educación de Chile reconoce como de excelencia. Estos son aquellos que voluntariamente se sometieron a una rigurosa evaluación para conseguir la Asignación de Excelencia Pedagógica, que se traduce en un monto cercano a los quinientos mil pesos al año

para aquellos que la consiguen. Además, comunicó los resultados nacionales de evaluación logrados durante el proceso de evaluación de profesores en 2006. Este acontecimiento congregó a 14.207 docentes de 342 comunidades de Chile.

Finalmente, el diario La Tercera de Chile determina que, a pesar de que el número de profesores evaluados en 2006 supera al total de profesores evaluados entre 2003 y 2005, la distribución de los resultados es parecida a la obtenida en años previos, a pesar del incremento en la proporción de resultados Competentes y la reducción en la proporción de profesores con rendimiento Básico.

Los autores mencionados establecen cuatro niveles para evaluar el rendimiento de los profesores. Creemos que, debido a los objetivos de esta investigación, se considerará un quinto nivel, llamado: Rendimiento bastante insatisfactorio. Y procedió a describirlo de la forma siguiente:

Rendimiento sumamente insatisfactorio. El profesor evidencia que no solo comete errores sino que también demuestra desconocimiento del contenido del curso que enseña. Dado que llegaron a ser docentes sin serlo y aprovecharon oportunidades inmorales, desaprovechan la oportunidad de profesionalizarse, proporcionando un servicio muy distinto a un docente con vocación.

Las capacidades pedagógicas, su emocionalidad y las relaciones interpersonales del docente

El docente, en su función de agente educativo, se transforma en un personaje público ya que su trabajo es percibido por una variedad de individuos: directores, alumnos, padres, administradores y la comunidad. Por lo tanto, la calidad de su trabajo lo coloca en un nivel determinado, ya sea considerado bueno, regular o malo.

La calidad de la educación depende en gran medida del nivel del docente, por lo que resulta imprescindible exhibir a los alumnos y a todos sus observadores destrezas pedagógicas, un alto grado de emocionalidad y buenas relaciones interpersonales del docente con los estudiantes, docentes, padres, directivos y comunidad educativa para garantizar el futuro provisional de los estudiantes. Lemus argumenta que puede ser necesario un libro de calidad, un edificio de calidad, un programa de calidad, pero siempre existe educación cuando existen maestro y estudiante. El profesor tiene que actuar con el propósito final, que es la formación de la conciencia moral y la formación de la personalidad autónoma de los alumnos. Los propósitos y contenidos dirigidos a esta conciencia moral autónoma se encuentran en la comunidad misma, a la que también pertenece el educador, es decir, la comunidad familiar, educativa, regional, nacional e internacional. El objetivo principal del docente es dirigir a sus alumnos hacia una libertad moral determinada, y la noción y característica de dicha libertad se encuentra en la propia comunidad. Así, la educación se brinda por y para la comunidad, y así, el profesor se transforma en un servidor social o individual en función de la sociedad. Las características que debe tener un educador son las de cualquier persona buena; sin olvidar que antes de ser maestro se es un hombre. Sigue detallando, que más se aprende a través del ejemplo, el entorno y el comportamiento inalterable del profesor en su recomendación más positiva. La confianza y seguridad que los estudiantes, los padres y los integrantes de la comunidad sientan en él se basará en su autoridad profesional y, por ende, en el éxito o no de su labor educativa. Para ganar la aceptación y la confianza de la sociedad, el docente debe representar un modelo de moralidad, austeridad y actividad, o sea, ética profesional. El criterio acertado y el enfoque pedagógico

son los mejores asesores. La meta de la educación es mover a los alumnos de una condición psicológica y subjetivo a otra lógica y objetiva, utilizando un método u otro, más o menos, en función de la situación de madurez de los estudiantes. Para concluir, el docente debe tener una personalidad claramente delineada, o bien la destreza y el anhelo de poseer un carácter robusto.

La destreza en el campo de la enseñanza no es suficiente por sí misma para ser reconocido como un docente competente; es imprescindible enriquecerla con una comprensión del niño, de la sociedad y de los métodos e instrumentos más eficaces para promover el aprendizaje. Es fundamental entender el tema, pero esto no garantiza la calidad y la cantidad de la educación. Cohn, Jonas, sostiene que el trabajo del educador se orienta únicamente de forma personal, filántropo, y en términos generales, de aquel que, centrando su atención en el individuo, busca lograr su alegría o resguardarlo de la adversidad. La posición interna del verdadero maestro hacia el alumno se compone de tres componentes. Simultáneamente, se percibe como más alto, igual e inferior a él. La supremacía del maestro no debe derivarse de su propia autoridad, de su influencia, de su arbitrariedad, de una autoridad superior, sino únicamente de poseer conocimiento y dominio sobre lo que el alumno debe aprender para tomar control de lo que el profesor debe dominar.

#### Cualidades del maestro para un alto nivel de desempeño

Según Lemus, las características que un maestro debe poseer para alcanzar los niveles competente y sobresaliente en su rendimiento, son que todo, el educador debe exhibir características personales, culturales y profesionales:

Los atributos personales establecidos por la condición física. Además de mantener un buen estado físico, es fundamental mantener una solidez de espíritu,

una personalidad enérgica y un equilibrio emocional equitativo. El profesor necesita alegría y buen humor, atributos que son incuestionablemente fundamentales para un desempeño profesional efectivo. La alegría y el optimismo son características que permiten al profesor mantener con exactitud la disciplina, el respeto y el espíritu de trabajo que debe preservar en una clase, en una escuela y en cualquier situación educativa. Es fundamental la naturalidad; es decir, que se comporte de manera natural como si fuera una persona normal. La creatividad, habilidad para generar y generar nuevos productos, especialmente en circunstancias complicadas. Hernández también propone que son requisitos imprescindibles para el adecuado desempeño de la profesión docente: tolerancia, paciencia, equidad, determinación y responsabilidad. El profesor que no logra ser tolerante, paciente y justo, además de ser inconsecuente, es inconsecuente. Solo la tenacidad en el carácter, unida a la majestuosidad del espíritu, le conceden un cierto amor sin exceso, una paciencia sin ser inflexible, justo sin ser demasiado riguroso, imparcial sin ser grosero e inflexible. El profesor tiene la responsabilidad de tratar a sus estudiantes de acuerdo a sus intereses, habilidades y requerimientos, y por otro lado, le solicitamos que sea equitativo. Todo lo mencionado anteriormente debe ser complementado con un profundo sentimiento de responsabilidad, tal como lo señala Larroy al afirmar que junto al eros páidikos y al entendimiento de los valores, el verdadero maestro no puede dejar de vivir tan intensamente como el amor y la percepción de los valores, la conciencia de la responsabilidad que lleva como educador, ya sea frente al niño, o en relación a la sociedad y la familia que le confía nada menos que a las generaciones futuras.

Lemus también incluye las características morales en las características personales, señalando que no podemos comprender la presencia de un docente

sin una adecuada educación moral; no podemos comprender con qué autoridad, seguridad personal y tranquilidad emocional, puede dirigirse a los alumnos demandando probidad, honor, equidad, sinceridad, austeridad y en general una conducta apropiada, acorde a las normas morales dictadas por el estado. Si actúa en contra de los principios que promueve, perderá todo reconocimiento y renombre profesional, y no conseguirá ser escuchado ni tratado por sus estudiantes. No se trata de tener principios doctrinales sin experimentarlos, ejercitarlos y comunicarlos, y hacerlos palpables ante los demás.

Características culturales. Un profesor debe tener una vasta cultura y una formación académica que exceda la del nivel al que le corresponde ejercer su labor educativa. Es comprender los fundamentos de varias disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales, es decir, tener una educación cultural y armónica que, además de ser un científico o experto, lo sitúe en una condición de hombre instruido, con la capacidad para conversar acerca de cualquier disciplina en general y de la propia particularmente. Por lo tanto, debe existir un equilibrio entre la cultura mundial y la cultura del trabajo.

Elementos de carácter profesional. Es la formación académica específica que convierte al profesional en un experto y especialista en el tema, al igual que la capacitación metodológica que transforma al profesional en un técnico. Esto implica que el docente debe dominar una serie de disciplinas vinculadas que forman parte de su formación profesional. Dentro de las disciplinas generales, además de la materia que imparte en el nivel correspondiente de complejidad, profundidad y amplitud, todo profesor debe tener un dominio en las ciencias humanas, sociales y del espíritu, en lo que respecta a la educación.

Áreas del docente como agente de la educación

El profesor de alta calidad elabora a partir de la realidad existente en su institución educativa, analiza basándose en el entendimiento de su comunidad y modifica el currículo, poniendo siempre énfasis en los elementos que los estudiantes pueden lograr, dado que educa para la vida y no para alcanzar metas. Por lo tanto, de acuerdo con la Ley General de Educación, el docente es un elemento esencial del proceso educativo y su tarea es aportar de manera eficiente en la educación de los alumnos en todas las áreas del crecimiento humano.

Considerando la naturaleza de su trabajo, para mantenerse en la profesión pública docente, el profesor debe poseer habilidades profesionales, mostrar firmeza moral y mantener una salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Además, le pertenece a él:

Organizar, ejecutar y valorar acciones que garanticen la consecución de. Los aprendizajes de los alumnos, además de trabajar en el contexto del respeto a las normas de convivencia institucionales en la comunidad educativa que conforma.

Involucrarse en la institución educativa y en otros contextos con el propósito de aportar al progreso del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.

Involucrarse en los programas de formación y renovación profesional, que son requisitos en los procesos de evaluación de los docentes.

Obtener estímulos y distinciones, inscritas en el escalafón magisterial, por su excelente rendimiento profesional y por sus contribuciones a la innovación en la educación.

De hecho, el rendimiento docente se refiere a cualquier acción llevada a cabo por el profesor, en respuesta a lo que le corresponde como responsabilidad,

tanto en el salón de clases como en el centro educativo. En el salón de clases, el profesor tiene la responsabilidad de promover un entorno positivo, un clima de paz, elaborar y elaborar esquemas para la sesión de aprendizaje (objetivos esperados, orden de tareas y evaluación), considerando las necesidades e intereses de los estudiantes. Es esencial que su labor educativa tenga un impacto significativo en el compromiso y comportamiento de los estudiantes. Para conseguirlo, es necesario fomentar la implicación activa de los estudiantes y compartir con ellos la ejecución de las lecciones. El rendimiento laboral del profesor se refiere al impacto educativo que genera en los estudiantes, la manifestación de sus habilidades pedagógicas, su emotividad, responsabilidad en el trabajo y el tipo de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, compañeros y representantes de las instituciones comunitarias.

En la actualidad, el rendimiento docente consiste en adoptar un nuevo estilo, ambiente y perspectiva de reflexión para mejorar y facilitar espacios auténticos de crecimiento profesional que generen culturas innovadoras en las instituciones educativas.

### ***El rol y la función del docente***

El papel del profesor está estrechamente vinculado con la función de enseñanza, por lo que es imprescindible abordar ambos elementos. Villa (1998) indica lo siguiente: "El papel del profesor surge de la propia presencia del hecho educativo, de su complejidad y de las obligaciones que la sociedad le confiere debido a su naturaleza formativa, a las demandas demográficas y a la propia organización social." Una primera distinción social sería la enseñanza directa (segregada por niveles medio y superior con sus distintas calificaciones y, por

ende, con un estatus diferente), y la enseñanza indirecta, mediante los medios de comunicación o en sus roles de orientación e investigación.

De acuerdo con la UNESCO (citado por Domínguez 1999) "...todas las consideraciones acerca de la reforma, eficiencia y calidad educativa siempre terminan en un aspecto crucial, el rol del educador en la edificación y evolución de la sociedad y, especialmente en los procesos de enseñanza, sus atributos humanos y su habilidad profesional, como experto en una labor social cada vez más complicada y demandada" En el contexto de la Reforma Educativa en Perú, se reconoce la relevancia de la función docente de la siguiente manera: ", el profesor es el componente activo más relevante de la educación y en Perú está destinado a desempeñar un trabajo social de gran relevancia". ( ... ), Es unánimemente reconocido el papel crucial que los docentes actuales del sistema educativo desempeñarán en la implementación de la Reforma. Indudablemente, el profesor es mucho más relevante que cualquier tipo de recurso material, ya que es él quien guía el proceso de enseñanza y, por ende, será el encargado de plasmar en obra las directrices fundamentales de Reforma. En este contexto también se establece el papel que debe tener el profesor, que se rige por una perspectiva muy distinta a la convencional: en un principio se destaca el nuevo significado de la labor educativa del profesor y su acción humana y promotora, que le facilita despertar las habilidades de los niños, jóvenes y adultos, y que consigue fomentar en estos la reflexión lógica y las actitudes positivas en lo que respecta a la educación. Por lo tanto, el maestro no se limita a impartir sus clases, aunque lo haga de forma destacada. El trabajo del profesor debe ser completo y aplicarse en las diversas dimensiones de la acción educativa, en la búsqueda de saberes y en la obtención de una formación para el trabajo, en la guía del estudiante y en su

cooperación para la actividad constante y creativa del estudiante. La figura del profesor enseñante se reemplaza por la del maestro educador, participante y responsable en todas las actividades educativas.

Por lo tanto, hoy en día, los maestros deben asumir tareas cada vez más complejas y de gran magnitud, en un trabajo que, además de ser una profesión, creo que es un arte. Con bases científicas y cada vez más tecnificadas; con competencias intelectuales y pedagógicas, con educación cultural, con destrezas de gestión, con vocación profesional, con altos grados de autonomía y un nivel apropiado de experiencias previas.

Villa (1998), menciona que la función del profesor es objeto de debate por diversas razones, tales como ser un monopolizador del saber y transmitir conocimientos, por lo que propone la transformación del papel que los maestros deben tener. En este contexto, sostiene que la alteración del papel del profesor debe centrarse en la definición de una serie de roles propuestos por Burdín (1982) (citado por Villa 1998), para este autor, uno de los roles clave que el profesor debe cumplir es el de " En este contexto, Burdín señala los roles siguientes:

Especialista en diagnóstico y prescripción del aprendizaje.

Especialista en recursos de aprendizaje.

Facilitador del aprendizaje en la comunidad y en general fuera de la escuela.

Especialista en la convergencia interdisciplinar de saberes.

Además, Burdín (1982) (citado por Villa, 1998), indica que se solicita al docente que capacite a sus estudiantes para vivir en sociedades urbanas, con una estructura económica social, laboral, etc., y en un mundo donde los valores varían

rápidamente. En este contexto, el docente debe adoptar roles similares a los de un corazón:

- Clarificador de valores.
- Promotor de relaciones humanas. Consejero profesional y del ocio.
- Las áreas generales de competencia del docente según B. O. Smith (Citado por Montoya y Otros, 1999) son los siguientes:
  - Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y la conducta humana.
  - Demostración de actitudes que promueven el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
  - Dominio de la materia a desarrollar.
  - Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje de los estudiantes.

Valdés (1995): "La valoración del rendimiento laboral del profesor es un procedimiento sistemático de recolección de información confiable y válida, con el propósito de verificar y apreciar el impacto educativo que genera en los estudiantes, la manifestación de sus habilidades pedagógicas, su emotividad, responsabilidad en el trabajo y el tipo de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, padres, directivos, compañeros y representantes de las instituciones comunitarias".

En general, La valoración del rendimiento para establecer el nivel de rendimiento docente, es el procedimiento a través del cual se examina hasta qué punto cada empleado aporta a los objetivos y propósitos de la institución. La aportación del empleado se entiende como la voluntad de emplear su habilidad, competencias y actitudes positivas para mejorar la eficiencia o productividad de

su labor, con el objetivo de alcanzar resultados superiores en los servicios que se ofrecen.

Definición de las dimensiones del nivel de rendimiento docente en el rendimiento académico

No obstante, en este estudio asumo que el rendimiento docente, el papel y la función del profesor, las áreas de rendimiento y la valoración del rendimiento profesional del profesor, que nos permitan establecer los niveles en los que se encuentran los maestros, están relacionados con las siguientes dimensiones: Habilidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en la realización de sus tareas profesionales, vínculos interpersonales con sus estudiantes, padres, profesores, administrativos y directivos, y los resultados de su trabajo educativo.

Habilidades de enseñanza. Son la base para mostrar su nivel profesional, donde los docentes deben tener conocimiento y capacidad para actuar en la práctica. Es la evidencia de un vasto y profundo saber de las disciplinas que imparte, vinculado con otras disciplinas y con la realidad del contexto. Es hacer su contenido atractivo, organizando correctamente su proceso de enseñanza. Es conocer cómo aplicar prácticas pedagógicas que favorecen la formación de valores, el uso correcto y apropiado del material didáctico en la elaboración de los temas con el objetivo de producir aprendizajes perdurables.

Sentimental. Se basa en la esencia del educador, la manifestación de su vocación por la enseñanza profesional, su grado de autovaloración que lo manifiesta en el deseo de conocer y desarrollar sus temas. Además, entiende hasta qué punto el docente es equitativo y justo con los estudiantes; manifestado en la gratificación de su trabajo.

Responsabilidad en la ejecución de sus obligaciones laborales. Es la capacidad del docente para cumplir con sus obligaciones, su presencia y puntualidad en su sitio de trabajo, su participación en los eventos académicos, su interés por las necesidades y retos de la institución educativa y su habilidad para tomar decisiones en cuanto a la correcta atención a los alumnos.

Relaciones personales con sus alumnos. Hace referencia al impacto del docente en el proceso de aprendizaje de los alumnos, la preocupación y entendimiento de los problemas de sus alumnos, el nivel de expectativa respecto al avance de sus estudiantes, la capacidad de adaptarse a la diversidad de perspectivas y emociones, y la capacidad para escuchar y guiar a los alumnos en su salón de clases.

Efectos de su trabajo educativo. Hace referencia a la contribución y importancia del desempeño del docente dentro y fuera de la institución educativa por parte del alumno, se refiere al promedio del rendimiento académico de todos los alumnos de su aula en el curso o cursos que enseña, y se refiere al nivel de preparación de los estudiantes acorde al modelo que el país espera, manifestado en la aplicación de valores de amor hacia Perú, la naturaleza, el estudio y las personas.

Funciones de la evaluación profesional para determinar los niveles del desempeño docente

Según Valdés (2000), en un sistema educativo, cuando se opta por instaurar un proceso de evaluación del rendimiento profesional del profesor, este debe llevarse a cabo considerando "para que evaluar", teniendo en cuenta las preocupaciones que genera tal proceso, los impactos adversos que puede causar y las cuestiones éticas que puedan surgir de él.

Una evaluación profesional apropiada para determinar los grados de desempeño docente debe cumplir con las siguientes obligaciones:

**Función de detección.** La evaluación del profesorado debe describir el rendimiento del maestro durante un periodo específico, debe ser una síntesis de sus principales logros y fallos, de tal manera que le sirva como guía para la creación de acciones de formación y superación que contribuyan a la eliminación de sus deficiencias.

**Función pedagógica.** La propia evaluación debe generar una síntesis de los indicadores del rendimiento del docente. Así pues, los participantes en este proceso se instruyen, aprenden de él y integran una nueva experiencia de aprendizaje a nivel mundial.

**Papel de enseñanza.** Existen vínculos notables entre los hallazgos de la evaluación profesional y las motivaciones y actitudes de los docentes en relación con el trabajo. Cuando el profesor tiene claro cómo es percibido su labor por profesores, padres, alumnos y directivos, es posible diseñar una estrategia para erradicar las carencias reportadas a él. **Función diseñadora** **Papel desarrollador.** Esta función se realiza principalmente cuando, debido al proceso de evaluación, se intensifica la madurez del evaluado y, en consecuencia, la relación ínter psíquica se transforma en intra psíquica. El docente se vuelve capaz de autoevaluarse crítica y constantemente su rendimiento, no asume sus fallos, sino que aprende de ellos y dirige su trabajo de forma más consciente, comprende mucho más de lo que no conoce y requiere entender; y se desata.

### ***La evaluación del docente por los estudiantes***

Este enfoque propuesto por McKeachile (1970), argumenta que surge la noción de que los alumnos deben actuar como "expertos" para medir la

efectividad de su propia enseñanza, en una propuesta bastante contemporánea y revolucionaria en el ámbito de la educación superior. No obstante, este enfoque también debe ser implementado por alumnos de nivel primario y secundario al evaluar el rendimiento de sus profesores. La evaluación del desempeño del docente tiene como principal objetivo• determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador. Cuyos resultados permiten determinar los niveles de desempeño docente. En la aplicación práctica de los sistemas de evaluación del desempeño docente, se identifican como principales fines, los siguientes:

- Mejoramiento del centro de estudios y de la enseñanza en el aula.
- Responsabilidad y desarrollo profesional.

#### *La efectividad y el mejoramiento de la enseñanza del docente*

Esta se llevará a cabo, tomando como base el papel del profesor en la acción educativa, el rendimiento de los profesores y su evaluación, es un asunto de gran relevancia y responsabilidad para los investigadores y encargados de la política educativa. Asimismo, considerando que toda acción educativa se enfoca en alcanzar ciertos objetivos educativos y que la acción del docente busca alcanzar dichos objetivos convertidos en metas de aprendizaje, Barriga y Vidalón (1979) sostienen que: "La eficacia del profesor se refiere a la capacidad que tiene para conseguir estos aprendizajes en los estudiantes".

En este estudio, consideraremos que la eficacia docente debe ser establecida o evaluada mediante el desempeño académico de los estudiantes, la apreciación de su producto, es decir, si se ajusta al modelo de estudiante que demanda su comunidad y la implementación de valores de los estudiantes como amor hacia Perú, la naturaleza, el estudio y las personas. De acuerdo con

McKeachile (1970) "... La meta de la educación es generar transformaciones en los alumnos" .

Por lo tanto, resulta lógico que se necesite información de los alumnos, otros profesores, padres y responsables administrativos para proporcionar el fundamento para una educación mejorada. Esta información, si se aplica adecuadamente, puede ayudarlo a aprender de sus fallos y superar sus insuficiencias. Finalmente para Mc Keachile (1970) el profesor que comienza a mejorar su enseñanza' descubrirá nuevamente que enseñar es un placer".

### **2.3. Definición de términos básicos**

**CLIMA INSTITUCIONAL.** La visión que todos los integrantes de la organización tienen sobre los objetivos y valores institucionales, muestra el nivel de compromiso del personal de una escuela con sus metas, se asocia con la organización en su totalidad, se reconoce con la organización en su totalidad.

**CALIDAD EDUCATIVA.** Calidad no es concepto estático, es una característica que indica perfeccionamiento , mejora, logro de metas

**ACCIÓN ESTRATÉGICA.** Es una acción impulsada por el criterio estratégico, en un entorno de cálculo interactivo; el estratega no elabora planes basándose en las conductas, aunque tal vez sea factible identificar el código operativo y las decisiones basadas en su criterio estratégico.

**COMUNIDAD EDUCATIVA.** Hace referencia al conjunto de estudiantes, docentes, personal administrativo, padres y miembros de la comunidad que se congregan en el centro educativo para lograr las metas y objetivos institucionales, conforme a su función y competencias individuales.

**MOTIVACIÓN.** Proceso de incentivar a una persona a realizar una acción que cumpla con una de sus necesidades y logre un objetivo deseado para el

motivador. El proceso comienza con una necesidad humana, es decir, con la ausencia de algo visto como útil o deseable que genera tensiones cuando se identifica, o en otras palabras, cuando la persona experimenta una sensación de malestar.

**DESEMPEÑO DOCENTE.** De acuerdo con el Diccionario Ideológico de la Lengua Española (1998), actuar significa "tomar una obligación, llevar a cabo lo que uno está obligado a hacer". La siguiente es la definición que adopta el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003): "El rendimiento abarca de manera vinculada las actitudes, valores, saberes y capacidades que se encuentran en cada persona e influyen en cómo cada uno se comporta en su ambiente, gestiona eficientemente sus retos cotidianos e impacta en la calidad global de la tarea".

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.** La Unidad de Promoción Docente del Ministerio de Educación percibe la evaluación del rendimiento académico como un proceso participativo, sistemático, formativo y sumativo, y simultáneamente, de construcción de saberes pedagógicos basados en la valoración de los rendimientos de los maestros reales, en relación con los estándares correspondientes, con el propósito de generar cambios en estos y en la realidad educativa donde se manifiestan la valoración axiológica de lo deseable, lo valioso del desempeño docente

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Hay una correlación directa y relevante entre el Clima Institucional y el Rendimiento de los Profesores en la Institución Educativa "Josefina Mejía de

Bocanegra" del nivel secundario en el distrito de Nazca durante el 2013, según el estudio realizado en la Institución Educativa "Josefina Mejía de Bocanegra".

#### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a. El nivel del Clima Institucional que presentan la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario es bajo
- b. El nivel de Desempeño de los Docentes en la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario es bajo

#### **2.5. Identificación de Variables**

CLIMA INSTITUCIONAL

DESEMPEÑO DOCENTE

#### **2.6. Definición Operacional de Variables e indicadores**

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>Ambiente Interno</b> <b>Comunicación</b> <b>Organización</b>
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>Capacidad Pedagógica</b> <b>Relaciones Interpersonales</b> <b>Sistema de Evaluación</b>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

##### **3.1.1. Según la tendencia:**

###### *Investigación Cuantitativa*

De acuerdo con la orientación de la investigación y principalmente la manera en que se tratarán y abordarán las variables de estudio, se trata de una investigación cuantitativa.

##### **3.1.2. Según la orientación:**

###### *Investigación Aplicada*

Este estudio busca obtener un nuevo conocimiento enfocado en encontrar soluciones a problemas prácticos vinculados al clima institucional y el rendimiento de los profesores de la Institución Educativa Josefina Mejía de Bocanegra" del nivel secundario.

### **3.1.3. Según el tiempo de ocurrencia:**

#### *Estudio Retrospectivo*

Este análisis incluye el registro de información histórica, dado que se ha utilizado la Clima institucional para evaluar el rendimiento de los profesores de la I.E. Josefina Mejía de Bocanegra" en el nivel secundario.

### **3.1.4. Según el período y secuencia de la investigación:**

#### *Estudio Transversal*

Es de corte transversal ya que solo se realizará una única medición durante el periodo de estudio.

### **3.1.5. Según el análisis y alcance de sus resultados:**

#### *Descriptivo Correlacional*

Esta investigación se enfoca en examinar la naturaleza o manifestación de ciertos fenómenos y evalúa el nivel de correlación que hay entre dos o más variables.

## **3.2. Nivel de Investigación**

### *Descriptivo*

Esta investigación se enfoca en examinar la naturaleza o manifestación de ciertos fenómenos y evalúa el nivel de correlación que hay entre dos o más variables.

## **3.3. Métodos de investigación**

Se empleó la investigación descriptiva correccional, cuyo objetivo es detallar situaciones o sucesos, simultáneamente, su meta es detallar la participación de los padres y la gestión institucional. Siguiendo las recomendaciones de Hernández Sampieri (2006), En su libro Metodología de la investigación, sostiene: “los estudios descriptivos buscan especificar las

particularidades significativas de individuos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea objeto de análisis”.

Entre los métodos utilizados para la formulación de la presente investigación tenemos:

Método deductivo. - Este procedimiento facilitó la recopilación de la información requerida para la creación de los instrumentos a emplear con el objetivo de identificar los elementos a tener en cuenta en las encuestas.

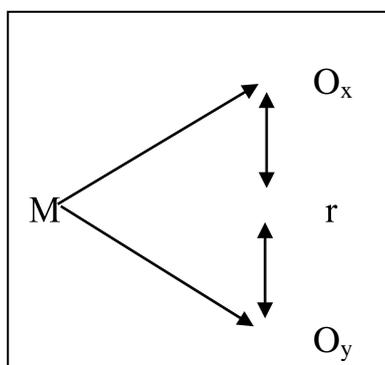
Método inductivo. - Este enfoque permitió comenzar la observación de los individuos a examinar y el uso de los instrumentos a emplear con el objetivo de obtener conclusiones aplicables a situaciones o contextos parecidos.

Método de análisis. - Este procedimiento facilitó la identificación de las dimensiones, variables e indicadores a emplear en los instrumentos, permitiendo así determinar la correlación entre los elementos a estudiar.

### 3.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es No Experimental, ya que no se lleva a cabo una manipulación activa de alguna variable. Adicionalmente, es una descripción de la correlación causal (Sanchez Carlessi, 2006).

El diseño de esta investigación se presenta en el cuadro siguiente:



Donde

M: Muestra de estudio

O: Coeficiente de relación. Los subíndices “x” y “Y” en cada O nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las dos variables distintas

r: Relación de variable o correlación

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

La población estará representada por todos los docentes de la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario del distrito de Nazca

#### **3.5.2. Muestra**

Se trabajara con todos los docentes del turno mañana que son en total 30 docentes y un director

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El método que emplearemos para la recopilación de datos será la Encuesta, utilizando como herramienta el Cuestionario.

El procedimiento de tabulación, representación gráfica y exposición de los resultados se llevará a cabo de manera digital utilizando los programas estadísticos PASW(SPSS 18) y STATA(V-11).

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación**

#### ***Confiabilidad y validez***

Instrumento No. 1: clima institucional

### I. Confiabilidad del instrumento

En esta investigación, se establece el estándar de fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Crombach, el cual exige una única administración del instrumento de medición y genera valores que varían entre uno y cero. Se emplea en escalas que cuentan con diversos valores disponibles, lo que simplifica su uso para evaluar la fiabilidad en estas escalas donde los ítems ofrecen más de dos opciones como respuesta.

### II. Criterio de Confiabilidad de Valores

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0.60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

#### 1.- Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,651	40

Se obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.651 de acuerdo al Alfa de Cronbach, lo que indica que el Test en su versión de 40 ítems posee una confiabilidad moderada.

### III. Validez del Instrumento

La legitimidad del instrumento se vincula con la legitimidad del contenido y la legitimidad de la edificación. La validez determina la conexión entre el

instrumento y las variables que busca examinar, mientras que la validez constructiva vincula los elementos del cuestionario empleado con los fundamentos teóricos y los objetivos del estudio para garantizar consistencia y uniformidad técnica.

El instrumento se robustece con la inclusión del mapa de variables, que establece la conexión de cada componente del cuestionario con el respaldo teórico correspondiente. Se estableció la validez del test al comprobar la validez del constructo, utilizando como elemento informativo al análisis de su estructura a través de un análisis factorial exploratorio.

***Validez de la variable clima institucional***

Dimensión I : AMBIENTE INTERNO

**KMO y prueba de Bartlett**

<b>Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.</b>	<b>,502</b>
Prueba de: <b>Chi-cuadrado</b>	<b>170,813</b>
esfericidad de: <b>aproximado</b>	
<u>Bartlett</u> : <b>GI</b>	<b>105</b>
<b>Sig.</b>	<b>,000</b>

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,502, cuando supera dicho valor se considera adecuada para proseguir con el análisis de los elementos de esta variable, lo que significa que la muestra se ajusta al tamaño del instrumento.

El test de esfericidad de Bartlett analiza la conexión entre los componentes de una sola dimensión. Se determina si los elementos tienen una relación entre sí y si está relacionada con el estadígrafo chi cuadrado. Si el vínculo es relevante con una probabilidad que no supera los 0.05, se descarta la hipótesis nula, lo que sugiere que la correlación de la matriz no es una correlación

identitaria. En resumen, los componentes están relacionados con la valoración de una identidad única.

#### Comunalidades

<b>Nº</b>	<b>ITE MS</b>	<b>COMUNALIDAD</b>
	<b>AMBIENTE INTERNO</b>	
01	Al realizar diversas actividades en su I.E. éstas le manifiestan conformidad con su labor	,644
02	Percibe que sus colegas sienten conformidad con la labor que realizan en su I.E.	,743
03	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su I.E.	,879
04	Se siente cómodo trabajando en equipo	,716
05	Se siente mal, cuando su trabajo no ha sido tomado en cuenta por sus colegas y directivos.	,573
06	Acostumbra laborar más allá de su horario normal, para la mejora de su I.E.	,423
07	Los conflictos sucedidos entre los directivos y docentes generalmente contribuyen a la mala gestión de su I.E	,812
08	En caso que usted este en problemas, hace uso para su derecho de la solidaridad de sus colegas.	,643
09	Se manifiesta la cordialidad entre los docentes de su I.E.	,912
10	Busca establecer nuevas relaciones con los directivos, docentes, padres de familia y alumnos.	,896
11	Apoya la labor docente, ante la ausencia de éste en su I.E.	,646
12	Se identifica con la gestión del director	,853
13	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes.	,867
14	Los docentes y directivos son distantes y contradictorios con usted	,980

El procedimiento de Comunalidad nos brinda la habilidad de establecer la proporción de varianza que se justifica por los elementos de cada uno. Los valores bajos señalan que no se debe considerar el elemento analizado para el análisis final. La comunalidad representa el segmento de cada variable (su variabilidad) que puede ser sustentado por los elementos que todas comparten, o sea, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de investigación.

Es evidente que todos los elementos poseen valores elevados de extracción (valores que superan el 0,4). Nos indica que es posible deducir el adecuado nivel de calidad grupal dentro de cada factor.

### *Varianza Total Explicada*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,435	31,680	31,680	4,435	31,680	31,680
2	2,535	18,105	49,785	2,535	18,105	49,785
3	1,771	12,652	62,437	1,771	12,652	62,437
4	1,551	11,081	73,519	1,551	11,081	73,519
5	1,193	8,522	82,041	1,193	8,522	82,041
6	,918	6,559	88,599			
7	,629	4,496	93,095			
8	,405	2,891	95,987			
9	,244	1,745	97,731			
10	,172	1,230	98,961			
11	,102	,728	99,689			
12	,028	,197	99,886			
13	,016	,114	100,000			
14	-2,139E-17	-1,528E-16	100,000			

### *Varianza total explicada*

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El desenlace del examen nos indica que solo un elemento o factor puede justificar el 31,680% del total de la varianza de la variable que medirá este instrumento.

El total, también denominado valor principal o eigenvalue, es de 4,435 alto si se considera el número de ítems que conforman el instrumento, que consta de 15 preguntas. Este resultado nos señala que todos los elementos del instrumento tienen como objetivo medir una única dimensión, lo que implica que hay unicidad en el instrumento.

## Conclusión

En su variable AMBIENTE INTERNO, el instrumento de medición muestra unicidad. Cada uno de los elementos están íntimamente relacionados y la validación empírica nos indica que existe una unicidad en ellos y que cada uno de ellos persigue la evaluación de una única dimensión, lo que significa que hay unicidad en los elementos.

## Dimensión II: Comunicación

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		,637
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	492,063
	gl	91
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,637, si supera el 0.5, se considera adecuada para proseguir con el análisis de los elementos de esta variable, lo que significa que la muestra se ajusta al tamaño del instrumento.

El test de esfericidad de Bartlett analiza la conexión entre los componentes de una sola dimensión. Se determina si los elementos tienen una relación entre sí y si está relacionada con el estadígrafo chi cuadrado. Si el vínculo es relevante con una probabilidad que no supera los 0.05, se descarta la hipótesis nula, lo que sugiere que la correlación de la matriz no es una correlación identitaria. En resumen, los componentes están relacionados con la valoración de una identidad única.

### *Comunalidades*

El procedimiento de Comunalidad nos brinda la habilidad de establecer la proporción de varianza que se justifica por los elementos de cada uno. Los valores bajos señalan que no se debe considerar el elemento analizado para el análisis final. La comunalidad representa la sección de cada variable (su variabilidad) que se puede interpretar como los elementos comunes entre todas, es decir, aquellos que vemos como un elemento de la dimensión de investigación.

	<b>COMUNICACIÓN</b>	<b>COMUNALIDAD</b>
15	Limitan su participación y la de sus colegas en la toma de decisiones en su I.E.	<b>,945</b>
16	En situaciones adversas espera que un directivo tome las decisiones	<b>,640</b>
17	Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.	<b>,598</b>
18	Usted y sus colegas se incomodan por la cantidad de documentos que le remiten los directivos	<b>,930</b>
19	Admite haber contribuido lo necesario a favor de su I.E. para ser reconocido por los directivos y colegas	<b>,627</b>
20	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias educativas a favor de su I.E.	<b>,899</b>
21	La labor de los docentes es reconocida plenamente por los directivos de su I.E.	<b>,605</b>
22	El director o directivos generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su I.E.	<b>,913</b>
23	En su trabajo docente, se siente presionado cada vez más, por parte de los directivos	<b>,761</b>
24	Reclama a los directivos, por una acción en relación a su labor.	<b>,728</b>
25	Usted reacciona rápidamente ante las críticas y quejas vertidas en su trabajo laboral.	<b>,891</b>
26	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes	<b>,606</b>
27	El director generalmente toma en cuenta sus decisiones	<b>,849</b>
28	La fluidez y la comunicación contribuyen a mejorar la gestión de su I.E.	<b>,910</b>

Es evidente que todos los elementos poseen valores elevados de extracción (valores que superan el 0,4). Nos indica que es posible deducir el adecuado nivel de calidad grupal dentro de cada factor.

### *Varianza Total Explicada*

Componente	Varianza total explicada					
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,487	24,905	24,905	3,487	24,905	24,905
2	2,647	18,907	43,812	2,647	18,907	43,812
3	1,904	13,597	57,409	1,904	13,597	57,409
4	1,567	11,197	68,606	1,567	11,197	68,606
5	1,298	9,270	77,876	1,298	9,270	77,876
6	,942	6,729	84,605			
7	,674	4,815	89,419			
8	,592	4,232	93,648			
9	,398	2,842	96,488			
10	,258	1,844	98,332			
11	,139	,995	99,328			
12	,077	,551	99,879			
13	,011	,081	99,959			
14	,006	,041	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El estudio nos indica que solo un elemento o factor puede explicar el 24,905% del total de la varianza de la variable que medirá este instrumento.

El total, también llamado valor principal o eigenvalue, alcanza un valor de 3,487 alto si se considera el número de ítems que conforman el instrumento, que consta de 14 preguntas. Este resultado nos señala que todos los elementos del instrumento buscan medir una única dimensión, lo que implica que hay unicidad en el instrumento.

#### Conclusión

La herramienta de medición en su variable de comunicación muestra unicidad. Cada uno de los elementos están íntimamente relacionados y la validación empírica nos indica que existe una unicidad en ellos y que cada uno de ellos persigue la evaluación de una única dimensión, lo que significa que hay unicidad en los elementos.

### Dimensión III: Organización

KMO y prueba de		rtlett
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,650
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	518,623
	Gl	66
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral en el test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,650. Si supera el 0.5, se considera adecuada para proseguir con el análisis de los elementos de esta variable. Esto significa que la muestra se ajusta al tamaño del instrumento.

El test de esfericidad de Bartlett analiza la conexión entre los componentes de una sola dimensión. Se determina si los elementos tienen una relación entre sí y si está relacionada con el estadígrafo chi cuadrado. Si el vínculo es relevante con una probabilidad que no supera los 0.05, se descarta la hipótesis nula, lo que sugiere que la correlación de la matriz no es una correlación identitaria. En resumen, los componentes están relacionados con la valoración de una identidad única.

#### Comunalidades

El procedimiento de Comunalidad nos brinda la habilidad de establecer la proporción de varianza que se justifica por los elementos de cada uno. Los valores bajos señalan que no se debe considerar el elemento analizado para el análisis final. La comunalidad representa la sección de cada variable (su variabilidad) que se puede interpretar como los elementos comunes a todas, es decir, aquellos que vemos como un elemento de la dimensión de investigación.

	<b>ORGANIZACION</b>	<b>COMUNALIDAD</b>
29	Demuestra responsabilidad con las tareas que le asignan los directivos de su I.E.	<b>,701</b>
30	Ante algunas situaciones o hechos suscitados en su I.E. se hace responsable de los mismos	<b>,875</b>
31	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas	<b>,667</b>
32	Se siente incómodo(a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones, dentro de su I.E.	<b>,597</b>
33	Al generarse rivalidades entre los docentes y directivos, usted se adhiere a uno de ellos	<b>,949</b>
34	En caso de estar en problemas, hace uso a su favor de la normatividad pedagógica vigente.	<b>,631</b>
35	El compromiso y la mística laboral contribuyen fundamentalmente a la eficiencia de su I.E.	<b>,716</b>
36	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la I.E.	<b>,795</b>
37	A su parecer la gestión de su I.E. se improvisa	<b>,512</b>
38	El director crea <u>un atmósfera</u> de confianza entre todos los docentes	<b>,737</b>
39	Reconoce la capacidad pedagógica y de gestión de sus directivos	<b>,941</b>
40	Desinteresadamente apoya tareas administrativas, pedagógicas extracurriculares a favor de su I.E.	<b>,687</b>

Es evidente que todos los elementos poseen valores elevados de extracción (valores que superan el 0,4). Nos indica que es posible deducir el adecuado nivel de calidad grupal dentro de cada factor.

### **Varianza Total Explicada**

#### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,039	33,655	33,655	4,039	33,655	33,655
2	2,542	21,181	54,836	2,542	21,181	54,836
3	1,893	15,775	70,612	1,893	15,775	70,612
4	1,134	9,451	80,063	1,134	9,451	80,063
5	,920	7,669	87,732			
6	,615	5,125	92,857			
7	,436	3,631	96,488			
8	,227	1,892	98,380			
9	,086	,715	99,095			
10	,079	,657	99,752			
11	,027	,225	99,977			
12	,003	,022	100,000			

### ***Método de extracción: Análisis de Componentes principales.***

La investigación nos señala que únicamente un elemento o factor puede justificar el 33,655% de la varianza total de la variable que este instrumento medirá.

El total, también conocido como eigenvalue o valor principal, es de 4,039 alto si se toma en cuenta la cantidad de ítems que componen el instrumento, que incluye 12 preguntas. Este hallazgo indica que todos los componentes del instrumento intentan medir una dimensión única, lo que sugiere que existe unicidad en el instrumento.

#### **Conclusión**

La herramienta de evaluación en su variable ORGANIZACIÓN exhibe singularidad.

Cada uno de los elementos están íntimamente relacionados y la validación empírica nos indica que existe una unicidad en ellos y que cada uno de ellos persigue la evaluación de una única dimensión, lo que significa que hay unicidad en los elementos.

### ***Confiabilidad Y Validez Instrumento***

#### ***Desempeño docente***

##### **I. Confiabilidad del instrumento**

En este estudio, se establece el criterio de confiabilidad del instrumento a través del coeficiente Cronbach, que requiere un solo uso del instrumento y genera resultados que oscilan entre uno y zero. It se aplica en escalas con varios posibles números, lo que simplifica su uso para evaluar la fiabilidad en estas escalas donde los elementos ofrecen más de dos opciones como respuesta.

### Criterio De Confiabilidad Valores

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0. 60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy Alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	40

El coeficiente Alfa de confiabilidad de Cronbach llegó a 0.737, lo que señala que el Test en su versión de 40 ítems tiene una confiabilidad moderada.

#### II. Validez del instrumento

La legitimidad del instrumento se vincula con la legitimidad del contenido y la legitimidad de la edificación. La validez establece la relación entre la herramienta y las variables que pretende analizar, mientras que la validez constructiva vincula los elementos del cuestionario empleado con los fundamentos teóricos y los objetivos del estudio para garantizar consistencia y uniformidad técnica.

La incorporación del mapa de variables fortalece el instrumento, estableciendo la relación de cada elemento del cuestionario con el respaldo teórico correspondiente. Se estableció la validez del test al comprobar la validez del constructo, empleándolo como componente informativo para el estudio de su estructura mediante un análisis factorial exploratorio.

## Validez de la variable desempeño docente

Dimensión I: CAPACIDAD PEDAGÓGICA

KMO y prueba de Bartlett

<b>Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.</b>	<b>,607</b>
Prueba de Chi-cuadrado	<b>170,813</b>
esfericidad de	<b>G1</b>
Bartlett	<b>105</b>
	<b>Sig. ,000</b>

La adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin alcanza un valor de 0,607, cuando este supera el 0.5, se considera adecuado para proseguir con el análisis de los elementos de esta variable. Esto significa que la muestra se ajusta al tamaño del instrumento.

El test de esfericidad de Bartlett analiza la conexión entre los componentes de una sola dimensión. Se determina si los elementos tienen una relación entre sí y si está relacionada con el estadígrafo chi cuadrado. Si el vínculo es relevante con una probabilidad que no supera los 0.05, se descarta la hipótesis nula, lo que sugiere que la correlación de la matriz no es una correlación identitaria. En resumen, los componentes están relacionados con la valoración de una identidad única.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Comunalidades

El método de Comunalidad nos proporciona la capacidad de determinar la proporción de varianza que se explica por los factores de cada elemento. Los valores bajos indican que el elemento estudiado no debería ser tomado en cuenta para la investigación final. La comunalidad simboliza la porción de cada variable

(su variabilidad) que puede ser respaldada por los elementos que todas comparten, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>COMUNALIDAD</b>
	<b>CAPACIDAD PEDAGOGICA</b>	
01	Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.	<b>,787</b>
02	Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.	<b>,948</b>
03	Ayuda a construir los nuevos saberes.	<b>,537</b>
04	Relaciona los nuevos saberes con la realidad.	<b>,608</b>
05	Promueve el trabajo en equipo.	<b>,948</b>
06	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.	<b>,618</b>
07	Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.	<b>,946</b>
08	Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes.	<b>,782</b>
09	Los medios y materiales educativos que utiliza son pertinentes para la actividad de aprendizaje.	<b>,656</b>
10	Utiliza estrategias metodológicas innovadoras.	<b>,815</b>

11	Utiliza organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.	<b>,997</b>
12	Elabora conclusiones.	<b>,696</b>
13	Frente a las dificultades presentadas trata de corregirlos utilizando estrategias pertinentes.	<b>,907</b>
14	Demuestra un alto grado de conocimiento profesional.	<b>,786</b>
15	Estimula constantemente la comprensión lectora.	<b>,828</b>
16	Profundiza y amplía los contenidos desarrollados.	<b>,817</b>
17	Tiene conocimiento de material bibliográfico actualizado.	<b>,911</b>
18	Propicia la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.	<b>,530</b>
19	Amplia la información promoviendo la investigación.	<b>,635</b>
20	Promueve el logro de los productos finales(monografías, artículos, informe técnico, informe científico u otros)	<b>,837</b>

Es evidente que todos los elementos poseen valores elevados de extracción (valores que superan el 0,4). Nos indica que es posible deducir el adecuado nivel de calidad grupal dentro de cada factor.

### 3.9. Tratamiento Estadístico

#### VARIANZA TOTAL EXPLICADA

**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,506	22,528	22,528	4,506	22,528	22,528
2	3,587	17,935	40,463	3,587	17,935	40,463
3	3,310	16,551	57,015	3,310	16,551	57,015
4	1,700	8,500	65,514	1,700	8,500	65,514
5	1,437	7,185	72,700	1,437	7,185	72,700
6	1,385	6,923	79,622	1,385	6,923	79,622
7	1,067	5,304	84,926	1,067	5,304	84,926
8	,797	3,987	88,913			
9	,560	2,798	91,712			
10	,508	2,542	94,254			
11	,376	1,880	96,134			
12	,317	1,554	97,688			
13	,253	1,265	98,954			
14	,126	,632	99,586			
15	,083	,414	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

La investigación nos señala que únicamente un elemento o factor puede justificar el 22,528% de la varianza total de la variable que este instrumento medirá.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue, alcanza un valor elevado de 4,506 si se toma en cuenta la cantidad de ítems que componen el instrumento, que incluye 20 preguntas. Este hallazgo indica que todos los componentes del instrumento intentan medir una dimensión única, lo que sugiere que existe unicidad en el instrumento.

## Conclusión

En su dimensión de CAPACIDAD PEDAGÓGICA, el instrumento de medición exhibe singularidad. Cada uno de los elementos están íntimamente relacionados y la validación empírica nos indica que existe una unicidad en ellos y que cada uno de ellos persigue la evaluación de una única dimensión, lo que significa que hay unicidad en los elementos.

## Dimensión II Relaciones Interpersonales.

### KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,552
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	437,049
	Gl	78
	Sig.	,000

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,552, cuando supera dicho valor se considera adecuada para proseguir con el análisis de los elementos de esta variable, lo que significa que la muestra se ajusta al tamaño del instrumento.

## VARIANZA TOTAL EXPLICADA

**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,345	33,425	33,425	4,345	33,425	33,425
2	1,967	15,086	48,510	1,967	15,086	48,510
3	1,803	13,877	62,382	1,803	13,877	62,382
4	1,257	9,677	72,052	1,257	9,677	72,052
5	1,177	9,008	81,060	1,177	9,008	81,060
6	,708	5,445	86,505			
7	,666	5,125	91,630			
8	,573	4,405	96,035			
9	,286	2,195	98,234			
10	,125	,963	99,197			
11	,066	,507	99,704			
12	,024	,182	99,886			
13	,015	,114	100,000			

### *Método de extracción: Análisis de Componentes principales.*

El resultado de la prueba nos muestra que sólo un componente o factor es capaz de explicar el 33,425% del total de la varianza de la variable que medirá el presente instrumento.

El total, también conocido como valor principal o eigenvalue es igual a 4,345 alto si se tiene en cuenta el número de ítems que componen el instrumento el cual es de 13 preguntas, este resultado nos indica que todos los ítems del instrumento tienen por finalidad la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad del instrumento.

### Conclusión

El instrumento de medición en su dimensión **RELACIONES INTERPERSONALES** presenta unicidad.

Cada uno de los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos dice que hay unicidad del mismo y que cada uno de sus ítems buscan la medición de una sola dimensión, es decir que existe unicidad de los ítems.

Dimensión III. Sistema De Evaluación.

**KMO y prueba de Bartlett**

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
<b>Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.</b>		<b>,708</b>
<b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>	<b>Chi-cuadrado aproximado</b>	<b>114,096</b>
	<b>G1</b>	<b>21</b>
	<b>Sig.</b>	<b>,000</b>

La medida de adecuación muestral del test de Kaiser – Meyer – Olkin es de 0,708, como es superior a 0.5 se afirma que es satisfactorio para continuar

El análisis de los ítems de esta variable, es decir que la muestra se adecua al tamaño del instrumento.

La prueba de esfericidad de Bartlett mide la asociación entre los ítems de una sola dimensión, se determina si los ítems están asociados entre sí y la misma está asociada al estadígrafo chi-cuadrado, como es significativa asociada a una probabilidad inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, por lo que se concluye que la correlación de la matriz no es una correlación de identidad. Es decir, que los ítems están asociados hacia la medición de una sola identidad.

**Comunalidades**

El método de Comunalidad nos permite extraer la proporción de varianza explicada por los factores de cada ítem, valores pequeños indican que el ítem

estudiado no debería ser tomado en cuenta para el análisis final. La comunalidad expresa la parte de cada variable (su variabilidad) que puede ser explicada por los factores comunes a todas ellas, es decir, aquellos que consideramos como parte de la dimensión de estudio.

	<b>SISTEMA DE EVALUACION</b>	<b>COMUNALIDAD</b>
34	Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes	<b>,940</b>
35	Registra y hace uso de la evaluación formativa.	<b>,737</b>
36	Aplica diferentes tipos de evaluación	<b>,997</b>
37	Valora en forma justa la participación de los estudiantes.	<b>,662</b>
38	Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación	<b>,793</b>
39	Realiza seguimiento utilizando explicaciones dialogadas.	<b>,916</b>
40	Comprende y ayuda a los estudiantes que se atrasan en el proceso de aprendizaje	<b>,938</b>

Se puede apreciar que todos los ítems tienen valores altos de extracción (valores superiores a 0,4). Indicándonos que se puede inferir el buen nivel de la calidad grupal en el interior de cada factor

### **VARIANZA TOTAL EXPLICADA**

**Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2,465	35,213	35,213	2,465	35,213	35,213
2	2,118	30,260	65,474	2,118	30,260	65,474
3	,976	13,949	79,423			
4	,622	8,893	88,315			
5	,402	5,747	94,062			
6	,277	3,959	98,021			
7	,139	1,979	100,000			

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

El resultado de la prueba nos indica que solo un elemento o factor puede justificar el 35,213% del total de la varianza de la variable que medirá este instrumento.

El total, también denominado valor principal o eigenvalue, es de 2,465 alto si se considera el número de ítems que conforman el instrumento, que consta de 7 preguntas. Este resultado nos señala que todos los elementos del instrumento tienen como objetivo medir una única dimensión, lo que implica que hay unicidad en el instrumento.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

El instrumento de medición SISTEMA DE EVALUACIÓN muestra unicidad en su dimensión. Cada uno de los componentes están estrechamente vinculados y la validación empírica nos señala que poseen una singularidad en sí mismos y cada uno busca la valoración de una única dimensión, lo que implica que existe una singularidad en los elementos.

**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. Descripción del trabajo de campo**

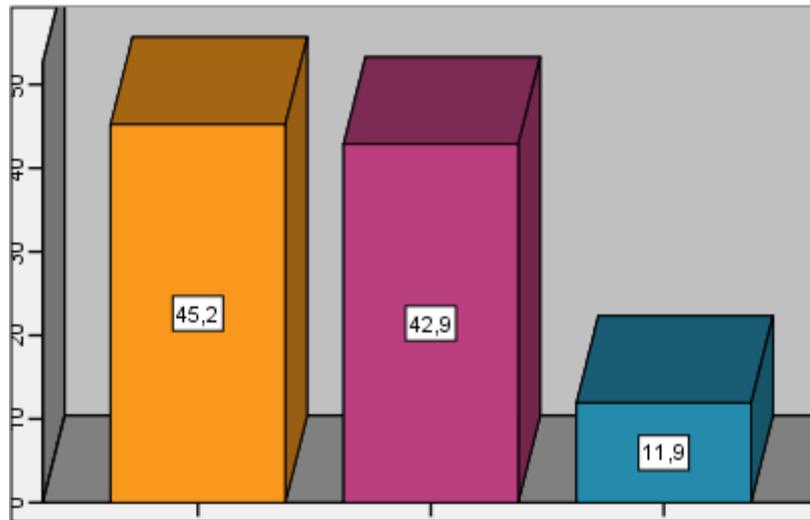
**Variable: Clima Institucional**

Dimensión I: Ambiente Interno

*Tabla 1. Nuevo ambiente interno*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Mal Ambiente Interno	14	45,2	45,2	45,2
Regular Ambiente Interno	13	42,9	42,9	88,1
Buen Ambiente Interno	3	11,9	11,9	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Gráfico 1. Nuevo ambiente interno*



Del cuadro y el gráfico de sectores podemos indicar que un 45,2% opina que existe un Mal Ambiente Interno, el 42,9 opina que existe un Regular Ambiente Interno y un 11,9 % opina que existe un Buen Ambiente Interno

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Dimensión II Comunicación.

*Tabla 2. Nueva Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Mala Comunicación	18	59,5	59,5	59,5
Moderada Comunicación	9	31,0	31,0	90,5
Buena Comunicación	3	9,5	9,5	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 2. Nueva Comunicación**



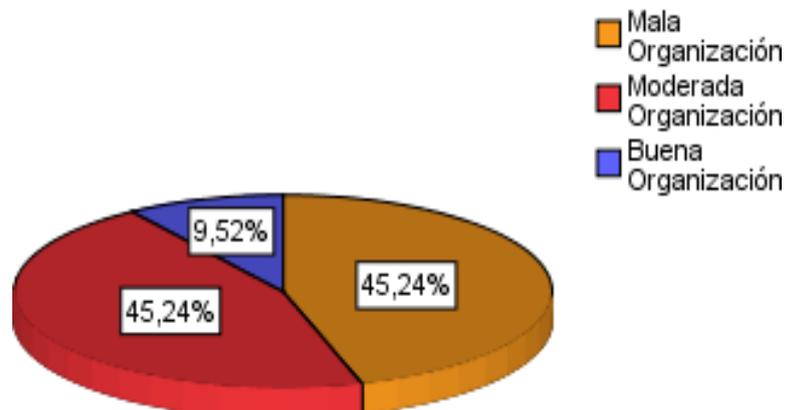
Del cuadro y el gráfico de sectores podemos indicar que un 59,5% opina que existe una Mala Comunicación, el 31% opina que existe una Regular Comunicación y un 9,5 % opina que existe una Buena Comunicación

**Dimensión III Organización**

**Tabla 3. Nueva Organización**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala Organización	14	45,2	45,2	45,2
Moderada Organización	14	45,2	45,2	90,4
Buena Organización	2	9,6	9,6	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 3. Nueva Organización**



Del cuadro y el gráfico de sectores podemos indicar que un 46,2% opina que existe una Mala Organización, el 46,2% opina que existe una Regular Organización y un 9,6 % opina que existe una Buena Organización

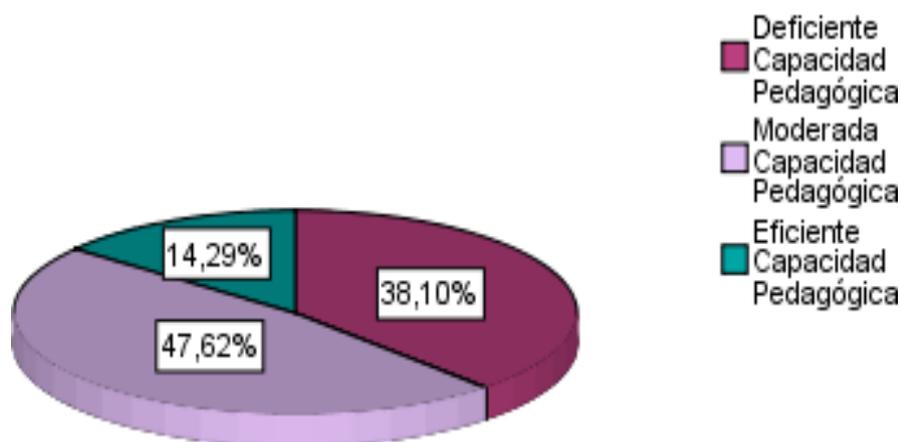
Variable II: Desempeño docente

Dimensión I Capacidad pedagógica

**Tabla 4. Nueva Capacidad Pedagógica**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Deficiente Capacidad Pedagógica	12	38,1	38,1	38,1
Moderada Capacidad Pedagógica	14	47,6	47,6	85,7
Eficiente Capacidad Pedagógica	4	14,3	14,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 4. Nueva Capacidad Pedagógica**



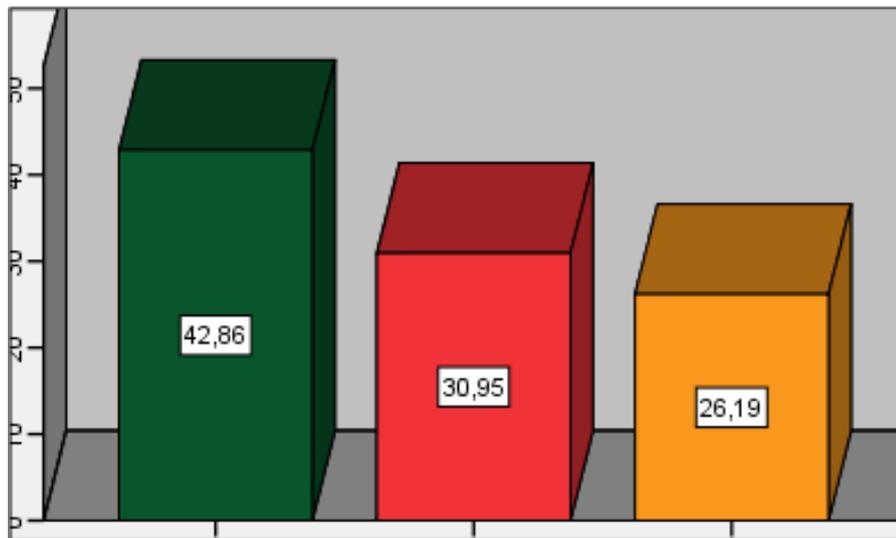
Del cuadro y el gráfico de sectores podemos indicar que el 38,1% de los docentes presenta un Deficiente Capacidad Pedagógica; el 47,6% de los docentes presenta una Moderada Capacidad Pedagógica y el 14,3% restante presenta una Eficiente Capacidad Pedagógica

## Dimensión II: Relaciones Interpersonales

**Tabla 5. Nuevas Relaciones Interpersonales**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Malas Relaciones Interpersonales	13	42,9	42,9	42,9
Moderada Relaciones Interpersonales	9	31,0	31,0	73,8
Buenas Relaciones Interpersonales	8	26,1	26,1	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 5. Nuevas Relaciones Interpersonales**



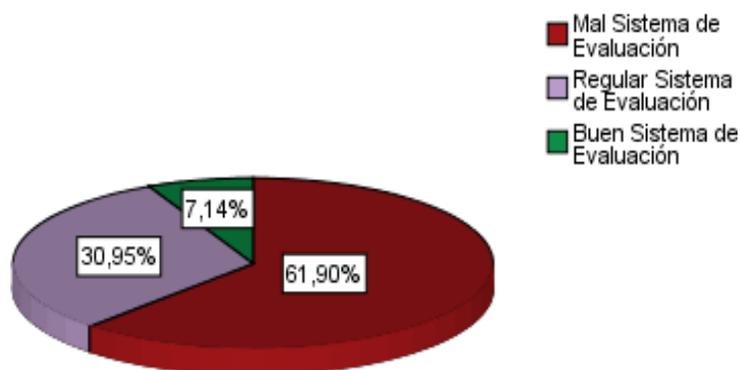
Del cuadro y el gráfico de barras podemos indicar que el 42,9% de los docentes presenta Malas Relaciones Interpersonales; el 31% de los docentes presenta una Moderada Relaciones Interpersonales y el 26,1% restante presenta Eficiente Relaciones Interpersonales.

### Dimensión III Sistema De Evaluación

**Tabla 6. Nueva Evaluación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Mal Sistema de Evaluación	19	61,9	61,9	61,9
Regular Sistema de Evaluación	9	31,0	31,0	92,9
Buen Sistema de Evaluación	2	7,1	7,1	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Gráfico 6. Nuevas Relaciones Interpersonales**



Del cuadro y el gráfico de sectores podemos indicar que el 61,9% de los docentes presenta un Mal Sistema de Evaluación; el 31% de los docentes presenta un Moderado Sistema de Evaluación y el 7,1% restante presenta un Buen Sistema de Evaluación

#### 4.3. Prueba de hipótesis

##### *Hipótesis General*

##### **Prueba de normalidad**

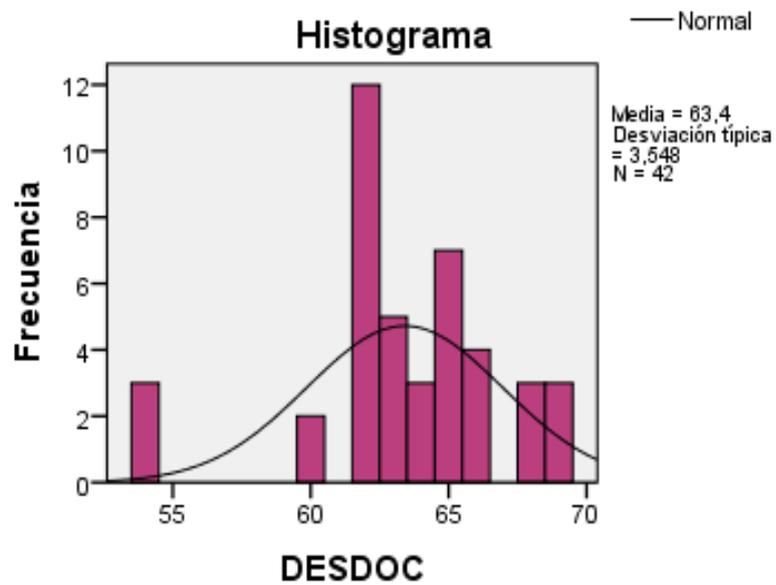
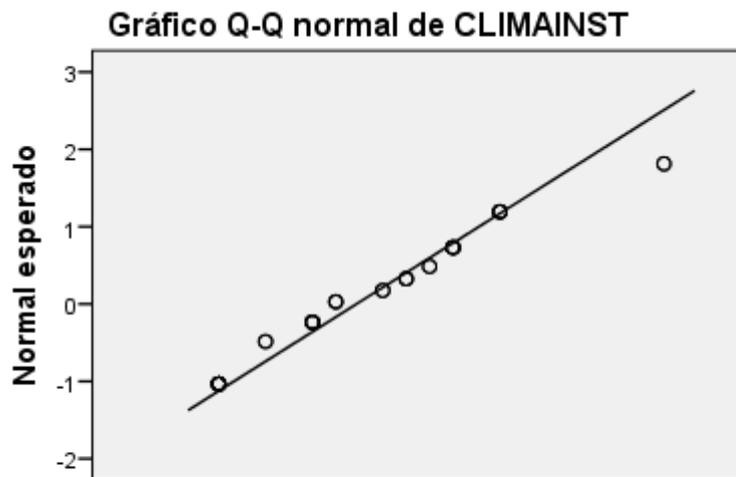
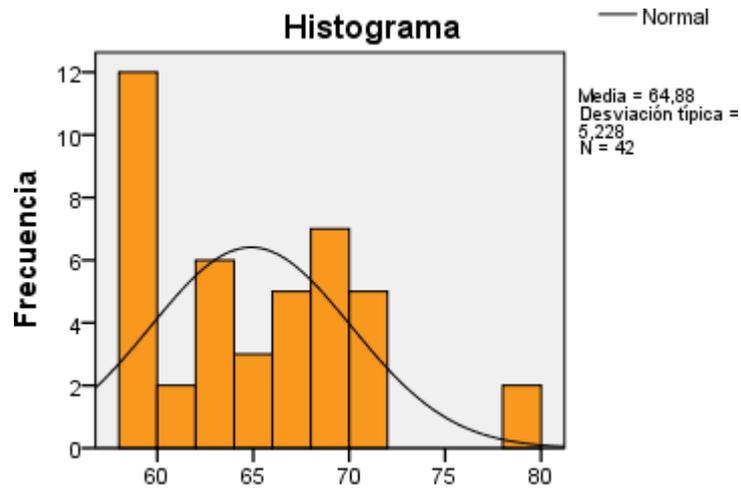
El proceso de análisis de normalidad se realiza para establecer si los datos provienen de una población con una distribución normal o no. Si se detecta una distribución normal, se inician los ensayos paramétricos, en caso contrario se

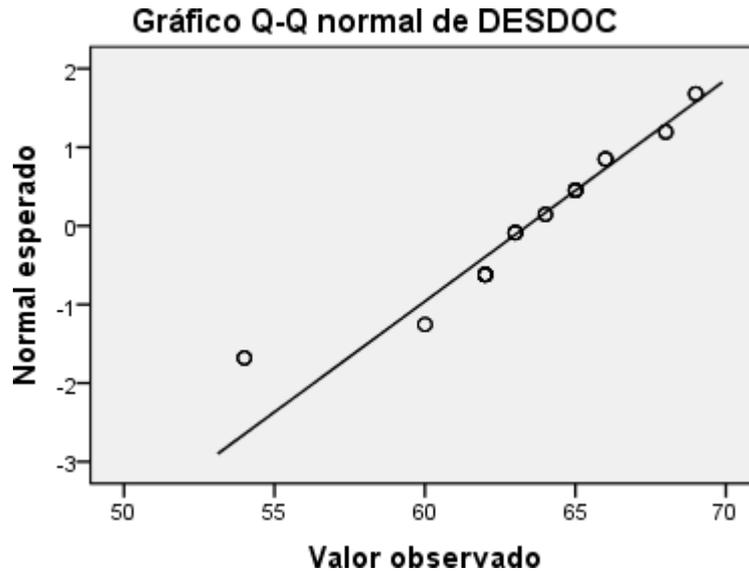
realizarán los ensayos no paramétricos. En esta situación, se utiliza el estadístico Shapiro-Wilk para la normalidad, dado que la muestra es inferior a 50 individuos, lo que proporcionará un nivel de probabilidad que puede ser superior o inferior al nivel de significancia fijado. Si el nivel "p" (probabilidad) supera el nivel de significancia, la H0 no se descarta. No obstante, si el nivel "p" es inferior, la H0 se descarta y la investigación prosigue con la hipótesis alternativa sugerida por el científico. En cambio, la aplicación de pruebas paramétricas o no paramétricas, no se basa únicamente en tener normalidad o no, sino en examinar las variables. Si se presenta algún tipo de variable categórica ordinal o numérica de tipo intervalo, automáticamente se llevará a cabo una prueba no paramétrica, independientemente de si existe una distribución normal o no.

#### 4.3.1. Prueba de hipótesis de la normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMAINS T	,155	44	,012	,898	44	,001
DESDOC	,227	44	,000	,883	44	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors





#### 4.3.2. Hipótesis correlacional:

La correlación es un examen de hipótesis que requiere un contraste y el coeficiente de correlación mide la correlación entre dos variables, cuando esta se presenta.

En esta situación, se utilizará el coeficiente de correlación "r" de Pearson para datos agrupados, el cual evalúa la intensidad y orientación de la correlación entre variables continuas a nivel de intervalos, siendo el más utilizado en estudios de psicología, sociología y educación. Varía entre +1 (correlación positiva significativa) y - 1 (correlación negativa perfecta). El cero en el coeficiente de correlación señala la ausencia de correlación entre las variables. Este coeficiente se ha normalizado en tablas con niveles de significación de 0.05 (95% de confianza y 5% de probabilidad de error) y 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), así como grados de libertad establecidos.

### 4.3.3. Magnitudes de correlación según valores del coeficiente de correlación “r” de Pearson

Valor del coeficiente	Magnitud de correlación
Entre 0.0 - 0.20	Correlación mínima
Entre 0.20 - 0.40	Correlación baja
Entre 0.40 - 0.60	Correlación Moderada
Entre 0.60 - 0.80	Correlación buena
Entre 0.80 - 1.00	Correlación muy buena

Fuente: "Estadística aplicada a la educación y a la psicología" de Cipriano Angeles (1992).

### 4.3.4. Planteamiento de hipótesis

Hi: Hay una correlación directa y relevante entre el Clima Institucional y el Rendimiento de los Profesores en la Institución Educativa "Josefina Mejía de Bocanegra" del nivel secundario en el distrito de Nazca durante el 2013, según el estudio realizado en la Institución Educativa "Josefina Mejía de Bocanegra".

Ho: No hay una correlación directa y relevante entre el Clima Institucional y el Rendimiento de los Profesores en la Institución Educativa "Josefina Mejía de Bocanegra" del nivel secundario en el distrito de Nazca durante el 2013, según la investigación realizada.

Hipótesis Estadística:

$H_p: \rho_{xy} \neq 0$        $\alpha = 0.5$

$H_o: \rho_{xy} = 0$        $\alpha = 0.5$

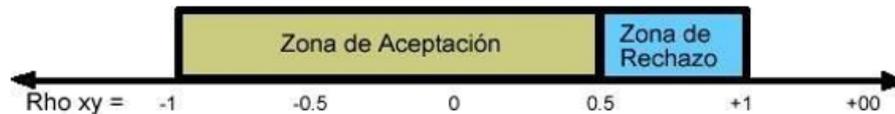
$\alpha = 0.05$

Denota:

H<sub>p</sub>: El índice de correlación entre las variables será mayor o igual a 0.5. H<sub>o</sub>: El índice de correlación entre las variables será menor a 0.5

El valor de significancia estará asociado al valor  $\alpha=0.05$

Determinación de la zona de rechazo de la hipótesis nula



Zona de rechazo de la hipótesis

$$\text{nula: } \left\{ \rho_{xy} / 0.5 \leq \rho_{xy} \leq 1 \right\}$$

al 95

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

### Correlaciones

		CLIMAINST	DESDOC
CLIMAINST	Correlación de Pearson	1	,623
	Sig. (bilateral)		,003
	N	44	44
DESDOC	Correlación de Pearson	,623	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	44	44

### *Prueba de correlación de variables*

Tras la investigación de correlación, logramos un p valor de 0.003, que es inferior al nivel de significancia fijado de 0.05, descartando la hipótesis nula y eligiendo la hipótesis sugerida por el científico. Por otro lado, la tabla también nos muestra un elemento relevante, el coeficiente de correlación, evidenciando

un valor de 0.623. Así, se concluye que estas variables poseen una correlación relevante con el Rendimiento Docente.

**Conclusión Científica:**

Hay motivos adecuados para descartar la hipótesis nula, de lo que se deriva que:

Existe una relación directa y significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño de los Docentes en la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario en el distrito de Nazca en el año 2013

**4.3.5. Prueba de hipótesis específicas**

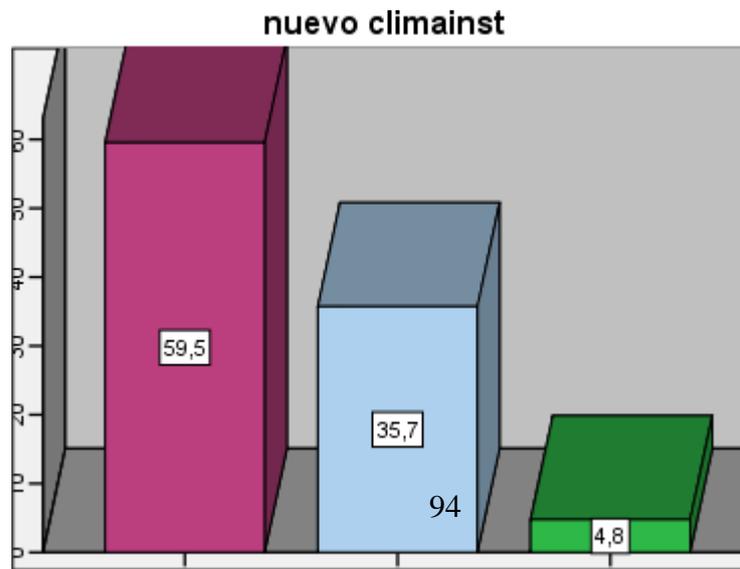
1. El nivel del Clima Institucional que presentan la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario es bajo

*Tabla 7. Nuevo Clima Institucional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válidos</b> <b>Bajo Clima Institucional</b>	<b>18</b>	<b>59,5</b>	<b>59,5</b>	<b>59,5</b>
Moderadoi Clima Institucional	11	<b>35,7</b>	35,7	95,2
Alto Clima Institucional	1	<b>4,8</b>	4,8	100,0
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100,0</b>	100,0	

Del cuadro y el gráfico podemos indicar que el 59,5% opina que existe un Bajo Clima Institucional

*Gráfico 7. Nuevo Clima Institucional*

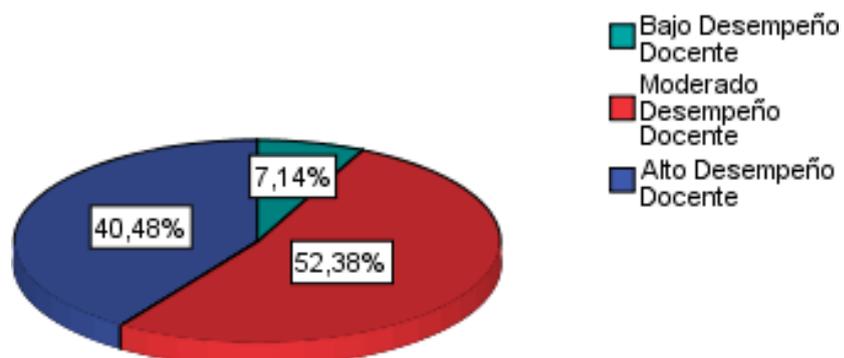


2. El nivel de Desempeño de los Docentes en la institución educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario es bajo

*Tabla 8. Nuevo desempeño Docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo Desempeño Docente	2	7,1	7,1	7,1
<b>Moderado Desempeño Docente</b>	<b>16</b>	<b>52,4</b>	<b>52,4</b>	<b>59,5</b>
Alto Desempeño Docente	12	40,5	40,5	100,0
Total	30	100,0	100,0	

*Gráfico 8. Nuevo desempeño Docente*



Del cuadro y el gráfico podemos indicar que existe un Moderado Desempeño Docente.

#### 4.4. **Discusión de resultados**

- La herramienta para evaluar la variable Clima Institucional ( $\alpha = 0,651$ ) presenta una Confiabilidad Moderada y todos sus elementos muestran consistencia interna. Esto nos da la certeza de que el instrumento en su versión de 40 ítems tiene fiabilidad.
- Los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos señala que poseen una unicidad en sí mismos y que cada uno busca medir una única variable, lo que implica que existe unicidad en los ítems.
- El instrumento para valorar el Rendimiento Docente ( $\alpha = 0,737$ ) presenta una Confiabilidad Moderada y todos sus elementos muestran consistencia interna. Esto nos asegura que en su versión de 40 ítems, la herramienta tiene fiabilidad.
- Los ítems están estrechamente vinculados y la validación empírica nos señala que poseen una unicidad en sí mismos y que cada uno busca medir una única variable, lo que implica que existe unicidad en los ítems.

##### *Contrastación de la hipótesis general.*

- Según los datos obtenidos en el análisis de correlación, verificamos que hay una correlación positiva ( $r=0,623$ ) entre las variables Clima Institucional y el Desempeño Docente, con un nivel de significancia de 0,000, lo que implica que ambas variables tienen una relación directamente proporcional.
- Si elevamos al cuadrado el coeficiente de correlación obtenemos 0,3881 es decir que la variable "**Clima Institucional**" puede explicar el 38,81% del comportamiento de la variable "**Desempeño Docente**".

## CONCLUSIONES

1. Las pruebas utilizadas en el presente trabajo de investigación sobre las variables Clima Institucional y el Desempeño Docente presenta validez y confiabilidad de acuerdo a los análisis estadísticos realizados.
2. Los resultados encontrados nos demuestran que en la Variable I sobre Clima Institucional dimensión I Ambiente Interno; existe un mal Ambiente Interno de un 45,2% en los docentes. de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario
3. En la Variable I sobre Clima Institucional, dimensión II sobre Comunicación existe una Mala Comunicación de un 59,5% entre los docentes de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario
4. En la Variable I sobre Clima Institucional, dimensión III sobre Organización existe una Moderada Organización de un 45,2% entre los docentes de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario
5. Los resultados obtenidos sobre la variable II sobre Desempeño Docente dimensión I existe una Moderada Capacidad Pedagógica de los docentes de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario
6. Los resultados obtenidos sobre la variable II sobre Desempeño Docente dimensión II existe una mala relación Interpersonal de los docentes de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario
7. Los resultados obtenidos sobre la variable II sobre Desempeño Docente, dimensión III existe un Mal Sistema de Evaluación de los docentes de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario
8. Los resultados encontrados nos demuestran que el nivel del clima institucional de los docentes de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel

secundario es bajo

9. Los resultados encontrados nos demuestran que el nivel de Desempeño Docente de los docentes de la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario es Moderado
10. En términos generales, los resultados obtenidos nos indican que la Hipótesis general de investigación ha sido contundentemente aceptada, esto es que: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño de los Docentes en la Institución Educativa “Josefina Mejía de Bocanegra” del nivel secundario en el distrito de Nazca en el año 2013

## **RECOMENDACIONES**

Del análisis de los resultados de la presente investigación, surgen algunas recomendaciones que creemos pertinente formular:

Difundir los resultados obtenidos del Clima Institucional y El Desempeño Docente resaltando los valores hallados para poder extenderse a otras instituciones

Se debe continuar efectuando investigaciones referentes a la variable Clima Institucional ya que se encuentra vinculada de una manera directa con el Desempeño Docente

Realizar o fomentar charlas o ponencias sobre Clima Institucional porque es importante para el mejor Desempeño Laboral

Mejorar ambas variables ya que representan grandes pilares en la mejora educativa

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BROW W., MOBERG D.; “Teoría de la Organización y la Administración: enfoque integral”, Ed. Limusa; México; 1990.
- BRUNET, Luc, “El Clima de Trabajo en las Organizaciones”, Ed. Trillas, México, 1992.
- CASIMIRO URCOS, Walther (2010): El Arte de Investigar: Elaboración de Proyectos de Investigación. Edic. Gramal Lima – Perú
- CASIMIRO URCOS, Walther (2008): Teoría, Diseño y Formulación de Proyectos de Investigación. Edic. Gramal Lima – Perú
- CHIAVENATO, Idalberto; “Administración de Recursos Humanos”; Ed. McGraw-Hill; Trad. VILLAMIZAR, Germán A..
- CHIAVENATO, Idalberto, “Introducción a la Teoría General de la Administración”; Ed. McGraw- Hill; México; 1989.
- DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W., “Comportamiento Humano en el trabajo”, Ed. McGraw-Hill, 1999.
- DAVIS, Keith, WERTHER, William B., “Administración de Personal y Recursos Humanos”, Ed. McGraw-Hill, Trad. MEJÍA GÓMEZ, Joaquín, México, 1995.
- FLEISHMAN, E.A. y BASS, A.R., “Estudios de Psicología Industrial y del Personal”, Ed. Trillas, México DF, 1971.
- GARCÍA S.; DOLAN S.; “La dirección por Valores”; Ed. McGraw-Hill; España; 1997.
- GONÇALVES, Alexis P., “Dimensiones del Clima Organizacional”, Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC), Internet, 1997.
- GRANELL H.; “Éxito Gerencial y Cultura”; Ed. IESA; Caracas, 1997.
- LAZARUS, Richard; “Estrés y procesos cognitivos”; Ed. Martínez Roca; Barcelona; 1986.

LAZZATI, Santiago; “El aporte humano en la empresa”; Ed. Macchi S.A.;1999.

Material de Internet. Canal Work | Recursos Humanos ; SONORA, Hermosillo, México,2001.

ROBBINS, Stephen P., “Comportamiento Organizacional”, Ed. Prentice Hall, México, 1999.

SANTINI, Gustavo D., “La empresa integrada”; Ed. New Press Grupo Impresor S.A, Buenos Aires, 2000.

SHERMAN, Arthur W. Jr., BOHLANDER, George W., “Administración de los Recursos Humanos”, Ed. Iberoamérica, 1994.

ROBBINS, Stephen P., “Comportamiento Organizacional”, Ed. Prentice Hall, México, 1999, Pág.2.

SHERMAN, Arthur W. Jr., BOHLANDER, George W., “Administración de los Recursos Humanos”, Ed. Iberoamérica, 1994, Pág. 4.

DAVIS, Keith, WERTHER, William B., “Administración de Personal y Recursos Humanos”, Ed. McGraw-Hill, Trad. MEJÍA GÓMEZ, Joaquín, México, 1995, Pág.7.

ROBBINS, Stephen P, Op. Cit; Págs. 488, 489,490.

Trabajo Práctico: “Fusión de Culturas”, Cátedra “Comportamiento Organizacional”, Profesora: FERRARI, M. Ester.

ROBBINS, Stephen P.; op. Cit.; Pág. 595.

GRANELL H.; “Éxito Gerencial y Cultura”; Ed. IESA; Caracas, 1997; Pág.2.

CHIAVENATO, Idalberto, “Introducción a la Teoría General de la Administración”; Ed. McGraw- Hill; México; 1989; Pág. 464.

GARCÍA S.; DOLAN S.; “La dirección por Valores”; Ed. McGraw-Hill; España; 1997; Pág.33.

ROBBINS, Stephen P.; op. Cit; ág. 434.

BRUNET, Luc, “El Clima de Trabajo en las Organizaciones”, Ed. Trillas, México, 1992.

GONÇALVES, Alexis P., “Dimensiones del Clima Organizacional”, Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC), Internet, 1997.

BROW W.; MOBERG D.; “Teoría de la Organización y la Administración: enfoque integral”, Ed. Limusa; México; 1990.

Robbins, Stephen P.; op. Cit; Pág. 90.

DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W., “Comportamiento Humano en el trabajo”, Ed. McGraw-Hill, 1999, Pág. 275.

LAZARUS, Richard; “Estrés y procesos cognitivos”; Ed. Martínez Roca; Barcelona; 1986.

FLEISHMAN, E.A. y BASS, A.R., “Estudios de Psicología Industrial y del Personal”, Ed. Trillas, México DF, 1971, Pág. 323.

DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W., op. Cit; Pág. 279.

ROBBINS, Stephen P, op. Cit.; Pag. 142.

DAVIS, Keith, NEWSTROM, John W., op. Cit; Págs. 279, 280.

CHIAVENATO, Idalberto; “Administración de Recursos Humanos”; Ed. McGraw-Hill; Trad. VILLAMIZAR, Germán A.; Págs. 84,85.

VALDÉS V., H. (2000) Evaluación del Desempeño docente.' Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo.

<http://www.campus•oei.org/delrifad01.htm>

<http://www.elprisma.com>; “Empresa, historia y definición”; “La aparición de la empresa”, “Empowerment”.

<http://www.eduardopressconsultores.com>

<http://www.elprisma.com>; “Empresa, historia y definición”; “La aparición de la empresa”.

## **ANEXOS**

## CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimados colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del: CLIMA INSTITUCIONAL

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario presenta un conjunto de características del Clima Organizacional, que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S); Algunas Veces(AV) y Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

### I.- Datos Generales:

1.- Institución Educativa donde labora

.....

2.- Especialidad

.....

3.- Tiempo de servicio

.....

4.- Condición laboral

.....

5.- Sexo: M ( ) ; F ( )

Nº	ITEMS	S	AV	N
	<b>AMBIENTE INTERNO</b>			
01	Al realizar diversas actividades en su I.E. éstas le manifiestan conformidad con su labor			
02	Percibe que sus colegas sienten conformidad con la labor que realizan en su I.E.			
03	Usted y sus colegas realizan trabajos productivos a favor de su I.E.			
04	Se siente cómodo trabajando en equipo			
05	Se siente mal, cuando su trabajo no ha sido tomado en cuenta por sus colegas y directivos.			
06	Acostumbra laborar más allá de su horario normal, para la mejora de su I.E.			
07	Los conflictos sucedidos entre los directivos y docentes generalmente contribuyen a la mala gestión de su I.E			
08	En caso que usted este en problemas, hace uso para su derecho de la solidaridad de sus colegas.			
09	Se manifiesta la cordialidad entre los docentes de su I.E.			
10	Busca establecer nuevas relaciones con los directivos, docentes, padres de familia y alumnos.			
11	Apoya la labor docente, ante la ausencia de éste en su I.E.			
12	Se identifica con la gestión del director			
13	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes.			

14	Los docentes y directivos son distantes y contradictorios con usted			
	<b>COMUNICACIÓN</b>			
15	Limitan su participación y la de sus colegas en la toma de decisiones en su I.E.			
16	En situaciones adversas espera que un directivo tome las decisiones			
17	Se estimula el esfuerzo, la creatividad de los docentes frente a situaciones adversas, por parte de los directivos.			
18	Usted y sus colegas se incomodan por la cantidad de documentos que le remiten los directivos			
19	Admite haber contribuido lo necesario a favor de su I.E. para ser reconocido por los directivos y colegas			
20	Se le motiva para ser innovador, en el desarrollo de estrategias educativas a favor de su I.E.			
21	La labor de los docentes es reconocida plenamente por los directivos de su I.E.			
22	El director o directivos generalmente dan a conocer los logros, beneficios, dificultades y proyectos que tiene su I.E.			
23	En su trabajo docente, se siente presionado cada vez más, por parte de los directivos			
24	Reclama a los directivos, por una acción en relación a su labor.			
25	Usted reacciona rápidamente ante las críticas y quejas vertidas en su trabajo laboral.			
26	Ante un problema relevante, propicia el consenso entre directivos y docentes			
27	El director generalmente toma en cuenta sus decisiones			
28	La fluidez y la comunicación contribuyen a mejorar la gestión de su I.E.			
	<b>ORGANIZACIÓN</b>			
29	Demuestra responsabilidad con las tareas que le asignan los directivos de su I.E.			
30	Ante algunas situaciones o hechos suscitados en su I.E. se hace responsable de los mismos			
31	Los directivos resuelven los problemas, en lugar de responsabilizarlos a usted, o a sus colegas			
32	Se siente incomodo(a) cuando sus colegas o directivos, no cumplen con sus obligaciones, dentro de su I.E.			
33	Al generarse rivalidades entre los docentes y directivos, usted se adhiere a uno de ellos			
34	En caso de estar en problemas, hace uso a su favor de la normatividad pedagógica vigente.			
35	El compromiso y la mística laboral contribuyen fundamentalmente a la eficiencia de su I.E.			
36	Cree usted que el nivel de gestión de los directivos, contribuyen en la calidad de la I.E.			
37	A su parecer la gestión de su I.E. se improvisa			
38	El director crea un atmósfera de confianza entre todos los docentes			
39	Reconoce la capacidad pedagógica y de gestión de sus directivos			
40	Desinteresadamente apoya tareas administrativas, pedagógicas extracurriculares a favor de su I.E.			

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado colega, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca del **DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES**

En tal sentido apelo a su colaboración y le solicito que usted responda el siguiente cuestionario con total sinceridad, considerando que el mismo no constituye un examen de conocimiento.

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario presenta un conjunto de características del Desempeño Docente que desea evaluarse, cada una de ellas va seguida de tres posibles alternativas de respuestas que se debe calificar, **Siempre(S)**; **Algunas Veces(AV)** y **Nunca(N)**. Responda indicando la alternativa elegida y teniendo en cuenta que no existen puntos en contra.

Nº	ITEMS	S	AV	N
	<b>CAPACIDAD PEDAGOGICA</b>			
01	Genera un conflicto cognitivo en base a preguntas problematizadoras.			
02	Desarrolla estrategias para recoger saberes previos.			
03	Ayuda a construir los nuevos saberes.			
04	Relaciona los nuevos saberes con la realidad.			
05	Promueve el trabajo en equipo.			
06	Favorece la adquisición del aprendizaje en equipo.			
07	Utiliza estrategias para el trabajo en equipo.			
08	Utiliza medios y materiales educativos para generar aprendizajes.			
09	Los medios y materiales educativos que utiliza son pertinentes para la actividad de aprendizaje.			
10	Utiliza estrategias metodológicas innovadoras.			
11	Utiliza organizadores gráficos para representar el conocimiento adquirido.			
12	Elabora conclusiones.			
13	Frente a las dificultades presentadas trata de corregirlos utilizando estrategias pertinentes.			
14	Demuestra un alto grado de conocimiento profesional.			
15	Estimula constantemente la comprensión lectora.			
16	Profundiza y amplía los contenidos desarrollados.			
17	Tiene conocimiento de material bibliográfico actualizado.			
18	Propicia la búsqueda bibliográfica para ampliar los conocimientos.			
19	Amplía la información promoviendo la investigación.			
20	Promueve el logro de los productos finales(monografías, artículos, informe técnico, informe científico u otros)			
Nº	ITEMS	S	AV	N
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
21	Propicia un ambiente de clase agradable.			
22	Mantiene el ambiente de forma ordenada.			
23	Demuestra actitud de solidaridad.			
24	Demuestra ética profesional.			
25	Demuestra dinamismo.			
26	Demuestra empatía.			

27	Reconoce el potencial del estudiante.			
28	Demuestra entusiasmo en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
29	Motiva e incentiva a los estudiantes a seguir avanzando.			
30	Asiste con puntualidad a las sesiones de aprendizajes.			
31	Respeto el final de mis sesiones de aprendizajes.			
32	Usa un vocabulario adecuado en sus sesiones de aprendizajes.			
33	Su presentación personal está acorde al contexto académico			
	<b>SISTEMA DE EVALUACION</b>			
34	Evalúa permanentemente los aprendizajes de los estudiantes			
35	Registra y hace uso de la evaluación formativa.			
36	Aplica diferentes tipos de evaluación			
37	Valora en forma justa la participación de los estudiantes.			
38	Verifica el nivel de logro de los aprendizajes a través de instrumentos de evaluación			
39	Realiza seguimiento utilizando explicaciones dialogadas.			
40	Comprende y ayuda a los estudiantes que se atrasan en el proceso de aprendizaje			

## PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD.

### PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### TÍTULO DE LA TESIS

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LA INSTITUCION EDUCATIVA “JOSEFINA MEJÍA DE BOCANEGRA” DEL NIVEL  
SECUNDARIO DEL DISTRITO DE NAZCA EN EL AÑO 2013

**Tesista : Pilar Albina, RIVAS HERRERA**

**Instrucción.** Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Encuesta a docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente de Cerro de Pasco”, con la matriz de consistencia del presente, le solicitamos cordialmente que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación.

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5

1 No aceptable	a. Poco aceptable	b. Regular	4 aceptable	5 muy aceptable
-------------------	----------------------	------------	-------------	--------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez del contenido					X	Preciso, un marco teórico sostenible y bien documentado	Ninguna
Validez de criterio metodológico				X		Muy acertado combinar la investigación Cualitativa	Ninguna
Validez de los resultados y la discusión					X	Muy buena	Ninguna

Presentación y formalidad del instrumento					X	Buena construcción del instrumento, acorte con la investigación	Ninguna
Total parcial							
TOTAL	19						

Puntuación:

De 4 a 11 no validad: reformular

De 11 a 14 no válido, modificar

De 15 a 17 válido, mejorar

De 17 a 20 Válido, aplicar

Apellidos y nombres	Dr. Javier SOLIS CONDOR DNI 04072639	 <b>FIRMA</b>
Grado académico	DOCTOR	
Mención	Doctor en Ciencias de la Salud	
Universidad	UDH (Universidad de Huánuco)	

**PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL  
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS**

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LA INSTITUCION EDUCATIVA “JOSEFINA MEJÍA DE BOCANEGRA” DEL NIVEL  
SECUNDARIO DEL DISTRITO DE NAZCA EN EL AÑO 2013

**Tesista : Pilar Albina, RIVAS HERRERA**

**Instrucción.** Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Encuesta a docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente de Cerro de Pasco”, con la matriz de consistencia del presente, le solicitamos cordialmente que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación.

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5

1	No aceptable	a. Poco aceptable	b. Regular	4 aceptable	5 muy aceptable
---	-----------------	----------------------	------------	-------------	--------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez del contenido					X	Preciso, un marco teórico sostenible y bien documentado	Ninguna
Validez de criterio metodológico				X		Muy acertado combinar la investigación Cualitativa	Ninguna
Validez de los resultados y la discusión					X	Muy buena	Ninguna

Presentación y formalidad del instrumento					X	Buena construcción del instrumento, acorte con la investigación	Ninguna
Total parcial							
TOTAL	19						

Puntuación:

De 4 a 11 no validad: reformular

De 11 a 14 no válido, modificar

De 15 a 17 válido, mejorar

De 17 a 20 Válido, aplicar

Apellidos y nombres	Dra. Elsa Carmen Muñoz Romero DNI 04012362	 <b>FIRMA</b>
Grado académico	Doctor	
Mención	Doctora en Ciencias de la Educación	
Universidad	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	

**PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL  
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN  
LA INSTITUCION EDUCATIVA “JOSEFINA MEJÍA DE BOCANEGRA” DEL NIVEL  
SECUNDARIO DEL DISTRITO DE NAZCA EN EL AÑO 2013**

**Tesista: Pilar Albina, RIVAS HERRERA**

**Instrucción.** Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Encuesta a docentes del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente de Cerro de Pasco”, con la matriz de consistencia del presente, le solicitamos cordialmente que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación.

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5

1	No aceptable	a. Poco aceptable	b. Regular	4 aceptable	5 muy aceptable
---	-----------------	----------------------	------------	-------------	--------------------

Criterio de Validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez del contenido					X	Preciso, un marco teórico sostenible y bien documentado	Ninguna
Validez de criterio metodológico				X		Muy acertado combinar la investigación Cualitativa	Ninguna
Validez de los resultados y la discusión					X	Muy buena, hace innovaciones al análisis de textos	Se debe enviar una copia a las

						poéticos pasqueños	II.EE. de Pasco para su aplicación	
Presentación y formalidad del instrumento				X		Buena construcción del instrumento, acorte con la investigación	Ninguna	
Total parcial								
TOTAL	18							

Puntuación:

De 4 a 11 no validad: reformular

De 11 a 14 no válido, modificar

De 15 a 17 válido, mejorar

De 17 a 20 Válido, aplicar

Apellidos y nombres	Dr. David Elí Salazar Espinoza DNI 04007344	 <b>FIRMA</b>
Grado académico	Doctor	
Mención	Doctor en Literatura peruana y latinoamericana	
Universidad	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	