



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**

**TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR “ALMTE.  
MIGUEL GRAU SEMINARIO” DEL DISTRITO LAS PIEDRAS,  
PROVINCIA DE TAMBOPATA DE LA REGIÓN DE MADRE DE  
DIOS -2022**

**PRESENTADO POR**

**BACH. DENNYS DENTON GUTIERREZ MACHACA**

**ASESOR**

**DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA**

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E  
INVESTIGACIÓN**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la **Escuela de Posgrado**, certifica que el trabajo de investigación ( ) / Tesis (X) / Trabajo de suficiencia profesional ( ) / Trabajo académico ( ), titulado “**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR “ALMTE. MIGUEL GRAU SEMINARIO” DEL DISTRITO LAS PIEDRAS, PROVINCIA DE TAMBOPATA DE LA REGIÓN DE MADRE DE DIOS -2022**” presentado por el(la) **DENNYS DENTON GUTIERREZ MACHACA**, para obtener el grado académico (X) o Título profesional ( ) o Título de segunda especialidad ( ) de: **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN**, y asesorado por el(la) **Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA**, designado como asesor con Resolución Directoral N°1745-2019-DEPG-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:


Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN	DENNYS DENTON GUTIERREZ MACHACA	CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR “ALMTE. MIGUEL GRAU SEMINARIO” DEL DISTRITO LAS PIEDRAS, PROVINCIA DE TAMBOPATA DE LA REGIÓN DE MADRE DE DIOS -2022	25%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del **25%**, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 21 de marzo del 2024

UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

  
Dr. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA  
Jefe (e) de la Unidad de Investigación de la  
Escuela de Posgrado

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del problema. ....	4
1.3. Objetivo de la investigación. ....	5
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación. ....	6
1.5. Variables.....	8
1.6. Hipótesis de la investigación. ....	10
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>11</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11
2.2. Bases teóricas. ....	21
2.3. Marco conceptual. ....	52
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO .....</b>	<b>55</b>
3.1. Tipo de investigación. ....	55
3.2. Diseño de investigación.....	56

3.3. Población y muestra. ....	57
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	58
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	60
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	<b>61</b>
4.1. Presentación de resultados por variables. ....	61
4.2. Contratación de hipótesis. ....	81
4.3. Discusión de resultados. ....	93
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>99</b>
5.1. Conclusiones .....	99
5.2. Recomendaciones .....	102
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>104</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>109</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Detalles de la muestra. ....	58
Tabla 2 Validez del instrumento. ....	59
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento.....	59
Tabla 4. Resultados generales de la variable clima institucional.....	62
Tabla 5. Resultados generales de la dimensión comunicación. ....	64
Tabla 6. Resultados generales de la dimensión motivación.....	66
Tabla 7. Resultados generales de la dimensión confianza. ....	68
Tabla 8. Resultados generales de la dimensión participación.....	70
Tabla 9. Resultados generales de la variable desempeño docente. ....	72
Tabla 10. Resultados generales de la dimensión capacidades pedagógicas.....	74
Tabla 11. Resultados generales de la dimensión competencias profesionales.....	76
Tabla 12. Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral.....	77
Tabla 13. Resultados generales de la dimensión actitud del docente. ....	79
Tabla 14. Tabulación cruzada entre las variables clima institucional y desempeño docente. ....	83
Tabla 15. Prueba de Tau-b de Kendall para las variables clima institucional y desempeño docente. ....	83
Tabla 16. Tabulación cruzada entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente. ....	85
Tabla 17. Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión comunicación y la variable desempeño docente. ....	86
Tabla 18. Tabulación cruzada entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente. ....	87

Tabla 19. Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión motivación y la variable desempeño docente. ....	88
Tabla 20. Tabulación cruzada entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente. ....	89
Tabla 21. Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión confianza y la variable desempeño docente. ....	90
Tabla 22. Tabulación cruzada entre la dimensión participación y la variable desempeño docente. ....	91
Tabla 23. Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión participación y la variable desempeño docente. ....	92
Tabla 24. Resumen de procesamiento de casos del instrumento para la variable clima institucional. ....	125
Tabla 25. Estadísticas de fiabilidad.....	125
Tabla 26. Estadísticas de total de elemento .....	125
Tabla 27. Resumen de procesamiento de casos del instrumento para la variable desempeño laboral.....	127
Tabla 28. Estadísticas de fiabilidad.....	127
Tabla 29. Estadísticas de total de elemento .....	127

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados generales de la variable clima institucional.....**¡Error!**

**Marcador no definido.**

Gráfico 2. Resultados generales de la dimensión comunicación. ....**¡Error!**

**Marcador no definido.**

Gráfico 3. Resultados generales de la dimensión motivación.**¡Error!** **Marcador**

**no definido.**

Gráfico 4. Resultados generales de la dimensión confianza.**¡Error!** **Marcador no**

**definido.**

Gráfico 5. Resultados generales de la dimensión participación.**¡Error!** **Marcador**

**no definido.**

Gráfico 6. Resultados generales de la variable desempeño docente. ....**¡Error!**

**Marcador no definido.**

Gráfico 7. Resultados generales de la dimensión capacidades pedagógicas.

..... **¡Error!** **Marcador no definido.**

Gráfico 8. Resultados generales de la dimensión competencias profesionales.

..... **¡Error!** **Marcador no definido.**

Gráfico 9. Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral.....**¡Error!**

**Marcador no definido.**

Gráfico 10. Resultados generales de la dimensión actitud del docente. .... 80

## RESUMEN

La investigación titulada “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios -2022”; posee enfoque mixto, con el nivel de investigación relacional y con diseño de investigación es no experimental de tipo correlacional. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios – 2022, la muestra del estudio fue constituida mediante el muestreo probabilístico, estratificado y aleatorio simple de 190 docentes, administrativos y padres de familia de la institución educativa. En la investigación se concluye que existe relación muy alta y significativa entre clima institucional y el desempeño docente, pues el coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,956 con la significación



aproximada de 0,000, este resultado confirma que la relación encontrada en la investigación es muy alta y significativa con un margen de error de 5%. Se debe brindar cierta autonomía para que se satisfagan las necesidades de los estudiantes. De la misma forma que el estudiante requiere espacio, libertad, flexibilidad y respeto, lo mismo se puede decir del profesor. Los docentes y los directivos deben compartir una relación fundada en la igualdad y el respeto mutuo para promover un clima institucional positivo.

**Palabras claves:** Clima Institucional, Gestión Escolar, Recompensa, Estructura, Relaciones e Identidad.

#### **ABSTRACT**

The research entitled "Institutional climate and teaching performance in the Regular Basic Educational Institution" Alnte. Miguel Grau Seminario" from the Las Piedras district, Tambopata province of the Madre de Dios region -2022"; It has a mixed approach, with the level of relational research and with a non-experimental correlational research design. The objective of the research was to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in the Regular Basic Educational Institution "Alnte. Miguel Grau Seminario", from the Las Piedras District, Tambopata Province in the Madre de Dios Region - 2022, the study sample was constituted by probabilistic, stratified and simple random sampling of 190 teachers, administrators and parents of the institution educational. The research concludes that there is a very high and significant relationship between institutional climate and teacher performance, since Kendall's Tau-b coefficient is 0.956 with the approximate significance of 0.000, this confirms that the relationship

found in the research is very high and significant with a margin of error of 5%. Some autonomy must be provided so that the needs of the students are met. In the same way that the student requires space, freedom, flexibility and respect, the same can be said of the teacher. Teachers and administrators must share a relationship based on equality and mutual respect to create a positive institutional climate.

Keywords: Institutional Climate, School Management, Reward, Structure, Relationships and Identity.

## **INTRODUCCIÓN**

Según la opinión pública, a veces las instituciones educativas públicas no han conseguido preparar a los estudiantes para las exigencias del trabajo productivo o el ejercicio informado y responsable de la ciudadanía. Se culpa a la institución educativa de la falta de desempeño adecuado de los docentes y de parte de la responsabilidad de algunos problemas sociales como la violencia y el deterioro del valor del respeto por los derechos de las personas. Esta impresión de baja calidad de la educación se refleja en los resultados de las evaluaciones educativas periódicas, nacionales e internacionales, como el Programa Internacional de Evaluación de los Estudiantes (PISA).

Las evaluaciones nacionales demuestran que el sistema educativo público no está funcionando bien, a pesar de los esfuerzos y las inversiones realizadas. Incluso en los casos en los que el rendimiento ha mejorado, los índices de crecimiento no

respaldan la expectativa de que se puedan alcanzar altos niveles de competencia a corto plazo.

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios – 2022

La investigación está estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: Este capítulo muestra partes fundamentales de la encuesta, tales como: descripción del problema de investigación, formulación del problema, definición y significado de objetivos, justificación de la investigación, hipótesis, operacionalización de las variables de investigación y marco metodológico. investigación.

Capítulo II: Se presentaron fundamentos teóricos, como los antecedentes, teorías de que fundamentan la investigación y definición de los términos más importantes de la investigación.

Capítulo III: Se centra en los resultados de la investigación obtenidas mediante las encuestas y representadas en tablas y gráficos con interpretación cuantitativa y cualitativamente. Asimismo, este capítulo contiene la prueba de hipótesis general como los específicas.

Capítulo IV: Se presenta las conclusiones y recomendaciones más importantes de la investigación titulada Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios -2022.

Finalmente se presenta la bibliografía según las normas APA y los anexos que fueron relevantes para el desarrollo de la investigación.

## **CAPÍTULO I:**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática.**

La educación actual puede entenderse como una simple transferencia de habilidades, valores, conocimientos, creencias, dogmas y hábitos de un grupo de personas a otro a través de diversas herramientas o técnicas, como la narración de historias, la discusión, el aprendizaje y otros. También podemos ver la educación como un proceso que facilita el aprendizaje en diferentes momentos y lugares, aunque puede ser gestionado por diferentes personas, el aprendizaje es llevado a cabo por profesionales en pedagogía.

Por otro lado, la educación puede considerarse un proceso de socialización de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas y mentales, destrezas, habilidades, métodos de aprendizaje y conductas estructuradas con un propósito social.

La educación se enfrenta actualmente a diversos retos, como las políticas públicas propuestas por varios gobiernos bajo el lema de transformar la educación, y se están realizando muchos estudios sobre el grado de mejora, ya que cada clima institucional es un desafío para cada institución.

Se han realizado estudios en el Perú, tomando en cuenta el clima institucional y desempeño docente como variables y se ha llegado a la conclusión de que ambos factores están profundamente entrelazados. Sin embargo, los últimos años se ha demostrado que las instituciones educativas, particularmente las de tipo de gestión pública directa, tienen una mala reputación debido a la falta de comunicación, la baja tolerancia y los conflictos entre la comunidad educativa. Esto puede crear un clima desfavorable para todos los miembros que conforman la comunidad educativa, lo que podría repercutir en la adquisición de capacidades y competencias de los estudiantes de esas instituciones.

Por otro lado, el clima institucional tiene por objeto crear las condiciones adecuadas para la práctica del respeto y la tolerancia mutuos que deben existir entre los integrantes la comunidad educativa. Este es un elemento vital del potencial humano para vivir en armonía, ya que es muy difícil de lograr sin él. Suponiendo que el clima institucional es un condicionante que puede ser un obstáculo para los buenos resultados de aprendizaje, pero que también servir como un motivador, estimulante e influyente en los buenos resultados del aprendizaje, el objetivo es orientar la investigación hacia la comprensión de la importancia de hacer hincapié en el clima

institucional como instrumento que aliente a una organización a crear un entorno de aprendizaje integral satisfactorio en las instituciones educativas.

a Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios tiene un clima institucional regular, en el surge las interrogantes, ¿La institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras logra sus objetivos institucionales?, ¿Los docentes están satisfechos con el clima institucional?, ¿Cómo es el desempeño laboral de los docentes?, y otros. El respeto, la comunicación, la unidad, la cooperación, la empatía y la solidaridad deben ser respetadas por toda la comunidad educativa y en todos los eventos y/o actividades que se realicen en la institución educativa.

Asimismo, el autoritarismo, la falta de respeto, la hipocresía, el egoísmo, la desconsideración y el abuso por parte del personal disciplinario hacia los estudiantes y a los padres de familia de la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios. Asimismo, algunos profesores, padres de familia, personal administrativo y algunos directivos crean un clima institucional negativo. Y muchos estudiantes aprenden sobre todos estos rasgos negativos en la institución.

Tanto es así que en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios es importante entender cómo es el clima institucional, en el que se desenvuelven tanto los profesores como el personal administrativo, se vincula con

los resultados del aprendizaje, porque de esta manera se pueden hacer cambios planificados que fortalezcan las habilidades de gestión de los directivos.

Frente a esta realidad problemática se pretende dar respuesta al siguiente problema de investigación.

## **1.2. Definición del problema.**

### **Problema general:**

PG. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima institucional con el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios?

### **Problemas específicos:**

PE1. ¿Cuáles son los niveles de relación entre la comunicación y el Desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios?

PE2. ¿Cuáles son los niveles de relación entre la motivación y el Desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios?



PE3. ¿Cuáles son los niveles de relación entre la confianza y el Desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios?

PE4. ¿Cuáles son los niveles de relación entre la participación y el Desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios?

### **1.3. Objetivo de la investigación.**

#### **Objetivo general:**

OG. Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios – 2022.

#### **Objetivos específicos:**

OE1. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios – 2022.

OE2. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios – 2022.

OE3. Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios – 2022.

OE4. Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la región de Madre de Dios – 2022.

#### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.**

El proyecto de investigación actual es significativo porque tiene como objetivo examinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente; constituye un eje fundamental para determinar alternativas de solución las mismas que servirán a la institución educativa del cual nos referimos.

Por otro lado, es importante las relaciones interpersonales como una cuestión específica, debido a que es el punto de inicio para generar el dialogo, la estimulación, la confidencialidad y la cooperación, que permitirá consolidar el capital humano y optimizar la eficacia del servicio educativo ofertado a través de

un excelente clima institucional y como resultado un magnifico desempeño docente de calidad.

En tal aspecto, la calidad del actual proyecto de investigación reside en:

Los resultados de la investigación nos consentirán conocer informe relevante sobre el clima institucional en los procesos de vicisitud en el informe y su correlación con la ocupación de maestro dentro de la entidad pedagógica.

Nos permitirá conocer si los espacios de enseñanza - aprendizaje en los espacios educativos repercute a la estimulación de un buen clima institucional en relación al ejercicio del maestro, que son problemas colaterales en la institución educativa.

Además de la institución se conocerá las demandas del medio, es decir si existe confianza a nivel individual y grupal de sus miembros en conjunto, en relación al desempeño docente y generar un aprendizaje de acuerdo a las necesidades de la sociedad.

Por otro lado, los logros de los estudiantes nos permitirán conocer la cooperación activa de sus estudiantes, docentes y administrativos en las disímiles acciones pedagógicas y socioculturales como parte de un proyecto corporativo en correlación al desempeño docente.

Luego de concluir con el proceso de investigación, quedará demostrado la importancia sobre clima institucional y el dialogo, estimulación, confianza y

cooperación con relación a la ocupación del maestro, a fin de que factores relevantes hacia la eficacia educativa con eficiencia de los comprendidos en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios del año 2022.

### **1.5. Variables.**

**Clima institucional:** Emoción transferida del espacio laboral: forma de interacción de los involucrados, la forma como se frecuentan los actores, la manera como se vende a los clientes, forma de convivencia con los provisosores, y otros.

**Desempeño Docente:** Calcular y concurrir en la causa por el que los estudiantes despliegan sus entendimientos, sus actitudes, su eficiencia, y cultura, en el marco de una conducta que aprecia a los demás y reverencia las normas personales y generales. Para ejecutar esta tarea los profesores precisan entender en ella y que es viable ejecutarla adecuadamente.

## Operacionalización.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
CLIMA INSTITUCIONAL	1. Comunicación	1.1. Compromiso con la Institución. 1.2. Demuestra Fluidez del Dialogo. 1.3. Emisión de ideas concordantes 1.4. Respeta la opinión de los demás.
	2. Motivación	2.1. Satisfacción. 2.2. reconocimiento. 2.3. Prestigio. 2.4. Incentivo por sus logros.
	3. Confianza	3.1. Imparcialidad. 3.2. Clima de Credibilidad
	4. Participación	4.1. El profesorado propicia la participación. 4.2. Equipos y reuniones de trabajo. 4.3. Promoción de actividades. 4.4. Cohesión y acuerdos.
DESEMPEÑO DOCENTE	1. Capacidades Pedagógicas	1.1. Dominio de la programación Curricular. 1.2. Estrategias de enseñanza. 1.3. Manejo de metodología y técnicas.
	2. Competencias Profesionales	2.1. Roles del profesorado. 2.2. Competencias para enseñar. 2.3. Competencias personales.
	3. Satisfacción Laboral	3.1. Satisfacción con el trabajo. 3.2. Satisfacción con el aprendizaje. 3.3. Satisfacción con la organización educativa.
	4. Actitud del Docente	4.1. Respeto 4.2. Honestidad. 4.3. Autoestima.

## **1.6. Hipótesis de la investigación.**

### **Hipótesis general:**

HG: Sí existe relación entre clima institucional y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

### **Hipótesis específicas:**

HE1. Si existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

HE2. Si existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

HE3. Si existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

HE4. Si existe relación entre la participación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

La exploración de antecedentes relativo a la temática de investigación permitió reafirmar un buen clima institucional, donde compone el semblante significativo de la correlación entre agentes sociales e instituciones organizacionales como señala Chiavenato (2007), que la Institución “es un gobierno de acciones conscientemente sistematizadas de dos o más agentes”, sin embargo, a ello merece una especial atención como fundamento axiomático del presente proyecto de investigación. Al respecto describimos los antecedentes más destacados a horizonte nacional e internacional.

#### **Internacional.**

Pereira (2006) citado por Bobadilla (2017), perpetró un trabajo de investigación intitulada “Clima institucional y nivel de complacencia al compromiso del maestro como centro Observador en la U.N.E.R. año 2 N° 1.R”. En el país de Venezuela,

donde la esencia de la investigación fue el conjunto de los maestros de la institución señalada, los frutos conseguidos admitieron finiquitar que el tipo de clima institucional observada por la plana de maestros de la Institución. El Observador de la U.N.E.S.R. indistintamente el nivel de complacencia en la labor ejecutada por estas personas en la corporación, esperado que los aciertos favorezcan y expliquen el comportamiento actitudinal del personal docente”. Nos damos cuenta que el autor llega a resultados positivos porque llega a relacionar de manera significativa las variables propuestas.

Zans (2017), Formuló una investigación intitulada “Clima institucional y su episodio en el ejercicio profesional docente y personal administrativo de la Facultad Regional Interdisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el tiempo 2016, busca instituir una correlación donde concurren dos variables y logren sobresaltar varias instituciones en este momento, clima institucional y el ejercicio profesional, trabajo que debe implicar precisiones y revelar algunos espacios donde podrían demostrar alteraciones, además de esta forma transformarse en muchas oportunidades luego optimizar los conocimientos institucionales y el ejercicio de agentes involucrados. Donde llega a los siguientes resultados: El clima institucional haciéndose vigente en la Ira FAREM, tiene como certeza la gran elocuencia, donde se encamina Regularmente a favor y Perjudicial, estando la dirección ejercido como escasamente participativa, sin soltura en conservar un apropiado clima institucional en la estructura de los agentes involucrados: como también se asemeja que el desempeño profesional que se despliega en la Jurisdicción, es inferior, no obstante las labores se ejecutan y elaboran en la tiempo establecido, en el cual la toma de



disposiciones, se efectúa de modo particular, faltando un procedimiento de preparación. Por otro lado, los agentes involucrados como maestros y funcionarios de la jurisdicción discurren en el fondo del progreso del clima institucional transgrediría a modo auténtico en el ejercicio profesional, y las interacciones entre compañeros de trabajo, hace que se sientan conforme en las labores desempeñadas, por lo que se consideran a que se debe practicar”. Los resultados como producto de la investigación al que arriba son muy importantes para poder mejorar la institución en los aspectos como la capacitación permanente de sus docentes y administrativos y que también un saludable clima institucional incide en el ejercicio profesional, para ello con el propósito de saber hacia dónde se dirige la institución.

Cardona (2016), en su investigación titulada “La complacencia profesional y el clima institucional en el C.D.I. de San José en la Localidad de Manizales del año 2016, sostiene que un clima organizacional agradable es una necesidad en una organización está ya sea pública o privada y que para el importante la evolución de la gestión humana dentro de la cual incluyen variables como clima institucional y satisfacción profesional para el estudio que se efectuó en el C. D. I. ubicado en la ciudad de Manizales, llegando a los resultados donde el clima institucional se aprecia de manera muy satisfecha con una connotación puntual de porcentaje, teniendo las variables; capacidad profesional y trabajo en equipo, donde la alta calificación y dirección de la capacidad humana y dialogo y unificación que es menor, asimismo se ubicó que el ejercicio profesional de muchos participantes en el C. D. I. de San José de Manizales, determina en porcentajes el resultado de muy satisfecha, teniendo a las condiciones del grupo social de trabajo como el

componente de mayor relevancia positiva y los estilos de vida individual los de menor; asimismo, se destaca que esta informaciones pertinente para la investigación en cuanto al diseño de la propuesta de intervención, indicando que el clima organizacional, en la variable administración del recurso humano, con menor calificación porcentual de desempeño, la menor calificación porcentual, se ubica en el ítem referido a los incentivos ofrecidos por la entidad cuando se alcanza los objetivos y las metas y en una de las variables de administración de recursos humanos con el desempeño con el punto porcentual más bajo se identifica como un indicador de menos satisfecho y que la otra variable con el desempeño con el punto porcentual más bajo es la variable de comunicación e integración. Es más, según los ítems situados sobre realización laboral, indica que la variable vida singular se confirma como la de puntuación más mínima, luego de la menor visión de impactos pesimistas del trabajo sobre el bienestar y que el entorno laboral sobre administración gerencial con una metodología humanista debería realizar intervenciones duraderas sobre las partes del entorno institucional como realización experta, preguntándose por los factores pesimistas y lo que estos significan para el enfoque de vida de los incluidos, cuya situación acción influye simultáneamente en la ejecución intralaboral y puede elevarse por encima al clima laboral adicional del individuo impactado

El autor determinó los factores influyentes con resultados positivos y negativos a la institución que si es positivo es excelente y que si es negativo se busca las mejoras y aclarando que se puede encontrar resultados apropiados siempre en cuanto las actitudes del trabajo sean óptimas para generar una satisfacción deseable en la institución. Entonces la satisfacción da a conocer la relación de Los agentes

involucrados que son parte de la institución, resulta trascendental porque se lograría el desarrollo de una institución.

Caligiore y Diaz (2003), En el trabajo Intitulado “Clima Institucional y práctica pedagógica de muchos maestros en la U. L. A.: Tesis de una situación. Señalan; que las instituciones tienen un objetivo, una organización y un conjunto de actores involucrados. El clima de la institución es el espacio central de una entidad que no es concretamente evidente, sin embargo, la categoría de esta orientación habita en la actitud y desempeño del trabajador, esto depende por la interacción de todos los agentes involucrados de la institución, donde el clima institucional irradia las interacciones entre los agentes de la institución, que llegan a los resultados, donde los miembros como profesores y estudiantes responde al planeamiento de alteración e innovación del trabajo pedagógico de los maestros, y quienes tengan el compromiso de desplegar múltiples estrategias donde permitan la modernización y preparación de todos los maestros y que, a ello se aprecien los costes procedentes de los medios son cubiertos por una política de igualdad hacia todos”. Los autores en la investigación nos dan a conocer las estrategias adoptadas por el líder, bajo la estrategia de igualdad para todos por cuanto el resultado es óptimo en beneficio de la organización, en ese sentido lo que queremos lograr es esas estrategias en las instituciones del cual nos planteamos a aplicar la indagación.

### **Nacionales.**

Paco y Matas (2015), en su labor investigada intitulada, Clima institucional y desempeño profesional de los maestros en entidades educativas de los niveles

primaria y secundaria de Huancayo, inculca la manera de perfeccionar y mejorar el desempeño profesional y se ponen en claro los componentes más influyentes en ella, el clima de la institución está ligada a ciertos caracteres continuos, que refieren a una institución que la distingue por otras y que influye en la actitud de los actores involucrados que la conforman llega a resultados esperados. Determinando que coexiste una correlación positiva y que el ejemplo de clima social de maestros se exterioriza en la I.E.P. San Pio X. y que dentro de los centros educativos coinciden con otros autores planteados donde plantean que la compañía pueden favorecer a originar una excelente eficacia de la existencia de sus trabajadores, efectuando proyectos que favorezcan la sanidad corporal, emotiva, colectiva, anímico y religiosa de los empleados, posición donde admitirán en los involucrados optimizar ese excelente trabajo, donde muchas entidades irradian su principal forma de enseñanza-aprendizaje.

Bobadilla (2017), En su labor investigadora, intitulada “Clima Institucional y ejercicio profesional del Instituto Superior Tecnológico de Huancayo en el 2017, el autor se plantea revelar la relación de las variables clima institucional y ejercicio profesional en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo, ya que el clima institucional se considera significativamente en cualquier espacio profesional donde se relaciona elocuentemente de forma real y de negación de la variable desempeño profesional, alcanzando a las siguientes efectos; que si coexiste una correlación de las variables clima institucional y el ejercicio profesional en instituciones de superior tecnológica de Huancayo y que la correlación se estableció de la experiencia de trabajo estadístico Chi cuadrado, para la prueba de hipótesis.

Los resultados de la evaluación ratifican la coexistencia de la correlación de las variables, debido a que los datos formulan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un horizonte de significancia de  $\alpha=0,05$  y  $gl= 4$ , motivo por el que se puede contradecir la suposición nula y admitir la suposición alterna. Por lo demás, es justo la correlación que existe en las variables a través del estadígrafo coeficiente de contingencia, esta experiencia formula un resultado de 0.088, por tanto, imputa la presencia de una correlación real frágil de las variables clima institucional y ejercicio profesional en las instituciones técnicas de Huancayo. Por otro lado, los institutos principales técnicos poner en claro a que se hallan situados en dos espacios del clima institucional, de tres viables disyuntivas, bueno, regular y malo. Están localizadas en el nivel bueno; de la variable desempeño profesional, el instituto tecnológico de Huancayo presenta un nivel de desempeño profesional Logrado”. Conforme a este resultado arribado por el autor nos da a conocer la importancia del resultado positivo para una institución sobre el desempeño laboral y clima institucional, donde nuestro interés es verificar esa relación de variables en el establecimiento educativo básica regular Miguel Grau en el distrito Las Piedras.

Zulueta (2015), En su labor investigativa intitulada “Clima Organizacional y Desempeño del maestro en la Entidad Educativa “José María Monzón Hernández”, del Distrito Chalamarca – Chota 2014, el autor distingue un gran número de problemas producidos por el mismo estado peruano, y en gran parte creados por los propios educadores, cuyas mentalidades transitan en torno a intereses políticos y monetarios, produciendo emergencias en el ambiente

jerárquico que influyen en la presentación del educador, ya que no ofrecerán a sus alumnos una adecuada instrucción; para ello el creador fomentó una metodología cuantitativa situada por esquema correlacional con una base muestral de 20 representantes, llegando a las siguientes conclusiones; donde la variable clima institucional determina que, la Entidad Formativa, se despliega con clima institucional saludable por todos los actores involucrados en el estudio investigativo y poseyendo las dimensiones en su totalidad. Los resultados estadísticos formulan que los indicadores figurados en la herramienta de investigación comprueban que el clima institucional es excelente en todos sus elementos de trabajo educativo; la variable desempeño docente manifiesta que el resultado de la suma del nivel determinado para cada punto y extensión, marcando que coexiste una minúscula proporción de maestros que demuestran deficiencias en la labor de maestro. De acuerdo a los ítems formulados en las herramientas de investigación, los maestros cuentan con las medidas para ser considerada como una buena labor”. En ese sentido, las deducciones alcanzadas por el autor en los cuestionarios y chas de observación según la escala de Likert, al haber sido expuesta para el análisis de correlación de Pearson, afirma la coexistencia de una correlación significativa bilateralmente por las variables, señalando que el clima organizacional se ubica separado de la labor del maestro, este resultado nos hace pensar a los resultados que de repente arribaremos que para ello tendríamos que plantear propuestas y contrarrestar el problema hallado en la institución, todo debido a que el presente proyecto de investigación formule alternativas de solución como planes de mejora.

Mauricio (2016), En su labor investigativa intitulada, “El clima institucional y el ejercicio del maestro en la entidad educativa N° 80271 “Pedro Oswaldo Cerna Valdivieso” del Distrito de Sinsicap, 2016, plantea que la interacción instructiva esta continuamente experimentando cambios a medida que las ordenes sociales cambian o avanzan financiera, social, cultural y estratégicamente, y que la presencia de los problemas sociales y formativas requieren enfoques instructivos suficientes que ayuden a los instructores competentes a rastrear los sistemas esenciales para neutralizar el impacto, así como fortalecerlos para que puedan completar su trabajo con eficacia y que la estrategia aplicada utiliza la programación medible SPSS para comprobar y probar la conexión de los factores entorno institucional y ejecución del educador, se trabajó con el coeficiente Tau – C de Kendall, señalando que existe una relación ( $r=0.9.36$ ) altamente significativa  $p\text{-sig.}=0.0089<0.1$ ) del clima de la institución y ejercicio del maestro en la entidad educacional N° 80271 “Pedro Oswaldo cerna Valdivieso del Distrito de Sinsicap, 2016, los niveles de significancia encontradas por el autor se remarcan en las subvariables gestión para la capacitación, instrucción para el amaestramiento, cooperación en la misión, la profesión e identidad, responsabilidad y las relaciones entre otros que son de carácter objetiva para que la institución marche sin ningún problema”.

García y Segura (2014), su labor investigativa intitulada “El Clima Institucional y la correlación con el Ejercicio del Maestro en entidades educativas del distrito de Cajay – 2013, formula factores influyentes en un clima institucional por las operaciones de los agentes de plana directiva, docentes y empleados de la parte administrativa en las entidades educativas y el desempeño de los maestros puede

ser auténtico o contrario debido al clima institucional que existe y si es contrario a las normas de la formación, y los autores con su labor de indagación tienden al progreso del clima institucional y la correlación con el ejercicio del maestro en las entidades formativas, que planteándose el propósito de encontrar la correlación de la convivencia institucional con la ocupación del maestro de las entidades formativas en la jurisdicción de Cajay, llegando a las subsiguientes derivaciones; primero que estableció que coexiste una correlación parcial y estrechamente significativa del clima institucional y el ejercicio del maestro de las entidades educacionales, donde los maestros entrevistados discurrieron que ambas variables pertenecen a un nivel superior. Deriva de la coexistencia del buen clima institucional beneficiará un buen desempeño del maestro, como también la relación moderada muy importante se efectúa en la dimensión de intercambios entre personas y la variable clima institucional, sin embargo, coexiste una correlación escasa y significativa de la dimensión correlaciones entre personas de la variable clima institucional y la dimensión apreciación de la variable ejercicio del maestro, asimismo, exteriorizó que coexiste una correlación escasa de la dimensión comunicación de la variable clima institucional y la dimensión evaluación de la variable ejercicio del maestro, es decir, el dialogo en las entidades educacionales de Cajay se encuentra en los indicadores alto y regular, pero la valoración es de nivel superior. Aquellos maestros de las entidades educacionales tienen que perfeccionar el horizonte de comunicación”. Los autores nos hacen dar cuenta de lo importante que es la comunicación entre los agentes en una institución, porque esto le permite avanzar, sin embargo, si no hay comunicación los problemas son frecuentes dejando como resultado un clima organizacional adverso, lo que queremos es encontrar esa



relación y poder aportar para mejorar la propuesta planteada en el proyecto de exploración.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Clima Organizacional.**

Se considera un tema joven porque con relación a teorías que son clásico dentro de la administración y otras disciplinas que hacen referencias de acuerdo a sus intereses como marco teórico, como es este caso, clima organizacional se toma para identificar, resolver y sugerir alternativas de solución en el marco de la educación. Para Sarmiento y Valero (2014), Esas definiciones, hacer referencia también a propósitos esenciales de la Institución que son visible desde lo externo, sin embargo, el clima institucional trata al espacio que explica los actores de la institución con particularidades y poca luz al que es sensible por lo que, con el período perturba sus cualidades y su estimulación.

Para Chiavenato (2007), El concepto de Clima institucional, es la emoción transferida del espacio laboral: de qué forma interaccionan los involucrados, de qué formas se frecuentan los actores, de qué manera se vende a los clientes, qué forma tiene la convivencia con los provisos, etc. Como la satisfacción y requerimientos principales radica mucho en otros agentes, fundamentalmente de los que toman el liderazgo, en consecuencia, es transcendental percibir el ambiente de adecuarse o no de los agentes. La adecuación, se modifica entre las personas, aun en el mismo

agente, de un instante a otro, ese cambio puede ser asistida como algo continuo que va de la adaptación efímera, en uno de los extremados hasta una muy buena adaptación en los demás. Y que el clima institucional está profundamente conexo a la estimulación de los agentes en la institución, que por lo general la estimulación por los colaboradores es superior, el clima institucional suele estar excelso y proveer interacciones de complacencia, grandeza, comodidad y apoyo por los colaboradores. (p, 86).

Según el planteamiento del autor, la motivación de los miembros está muy ligada al clima organizacional, es decir que la motivación proporciona un rol muy significativo e influyente a todos los integrantes sobre la conducta de los integrantes y que a su vez gracias a la motivación la organización puede lograr muchos objetivos trazados para alcanzar un bien común entre líder, institución y trabajadores.

Por lo tanto, clima institucional desenlaza un argumento de amplia jerarquía, hoy en muchas entidades, que indagan una permanente superación del espacio de responsabilidad y que a su vez tiende a ser un bien o dificultad para un excelente ejercicio institucional, como también denota la dicción particular por la observación de los empleados y empleadores que constituyen en la institución a la que pertenece y forma inmediata en el ejercicio del mismo. (Robbins, 1999)

Del mismo modo, el clima institucional es el espacio profesional observada por agentes de la entidad e circunscribe un sistema, forma de autoridad, dialogo,

incentivo y compensación, todo ello, despliega dominio directo en la actitud y ejercicio por los agentes... el clima explica las particularidades de su ambiente profesional observadas de manera sincera o indirecta por empleados que repercute al espacio laboral y a la vez el clima interactúa en los componentes del sistema institucional y la actitud laboral. (Sandoval, 2004)

Si analizamos la percepción del clima organizacional por estos autores, nos da a conocer como un estilo de liderazgo, de comunicación, motivación, que tiene que ver mucho con el comportamiento o la buena actitud del trabajador para lograr un verdadero desarrollo de la institución, lo que se tiene que ver es el compromiso de todos.

Para Alves (2000), el Clima Institucional es de sentido habitual, cuando dos o los demás agentes se unen para ejecutar cualquier labor, la interrelación afectuosa es una situación fundamental para que se consigan los objetivos en común. Así sucede en una institución o en cualquier grupo deportivo. Los instructores, los deportistas y los que dirigen, saben bien del problema y, por ello, es continuamente mencionado en los espacios de comunicación a manera noticia triunfal o fracaso. Sin embargo. ¿Qué se concibe por Clima institucional? ... “es la consecuencia del discernimiento de empleados/deportistas que ejecutan de una situación directa a la del grupo o la institución”.

Entonces tenemos claro la idea del concepto clima organizacional de acuerdo al autor como un adecuado nivel comunicativo, respeto mutuo, sentimiento de

pertenencia, ambiente saludable, aprobación y aliento recíproco, unida a una complacencia, son los factores que precisan un clima propicia para un rendimiento adecuado que son muy claros cuándo se percibe en una institución, asimismo, el clima institucional es la expectación y representación del contexto por los miembros de la organización con los factores que influyen son las relaciones interpersonales, la organización, los manejos e instrucciones, la dirección, las tareas y medios físicos que hacen una buena organización con resultados de buena satisfacción.

Segredo (2017), El Clima organizacional, es componente indispensable en la actualidad para el perfeccionamiento de una institución y de su análisis en su interior, diagnóstico o plan de mejora. El fin de los instrumentos para calcular el clima institucional es establecer los problemas efectivos en las organizaciones, por tanto, es significativo calcular los componentes que estén direccionados a las actitudes y desempeños, los componentes sistémicos y los saberes de trayectoria. Asimismo, la investigación del tema consiste en evaluar la administración de la entidad y su seguridad, también viabiliza calcular el comportamiento de los agentes debido a que se programa cambiar a las instituciones y establecer, qué componentes se tiene que laborar para que el resultado sea óptimo.

El autor propone el interés del estudio del clima organizacional, porque propone desarrollar unos instrumentos para medir las organizaciones a fin de que respondan estas para lograr una atención adecuada, partiendo desde el análisis de las

dimensiones fundamentales, sus categorías y definir criterios de percepción para medir bajo cuestionarios sencillos.

Ucero (2016), esboza que el clima institucional personifica las sensaciones que el agente posee de la institución hacia el cual labora y el sentir que se obtenga en ella con fines de independencia, organización, distinciones, respeto, espontaneidad, soporte e iniciación. Que para ello plantea sobre “clima laboral” las siguientes particularidades:

- El clima es una percepción atómica y resumida del modo de ser de cada persona.
- El clima es una proporción individual de diversas situaciones.
- Sus componentes principales pueden cambiar, sin embargo, el clima consigue ser idéntico.
- El clima posee un vínculo de continuación, en forma permanente no tan a la cultura, por lo que, logra modificar, luego de una mediación personal.
- El clima coexiste de manera explícita por su amplio espacio de las particularidades, personalidades, los comportamientos, las probabilidades de los demás agentes, en los escenarios sociológicos y culturales de la institución.
- El clima es un fenómeno indiscutiblemente diferente al trabajo, de manera que, puede verse disímiles climas en las personas que realizan la semejante labor.

- El clima es un fenómeno indiscutiblemente alógeno a la persona quien, por el posterior, puede concebirse como una persona que favorece a su ambiente.
- El clima se basa en las particularidades de la realidad alógena, tal como se observa al actor (lo que se percibe no siempre es sensato).
- Puede ser complejo representarlo con frases, aunque sus consecuencias pueden identificarse sencillamente.
- Posee resultados de la actitud.
- Es un concluyente inmediato de la actitud, puesto que procede sobre las cualidades y perspectivas que son terminantes de la actitud.

El autor al respecto señala un aspecto a ser considerado en la concepción de clima institucional dos clases:

**a. Estructura Institucional.**

- Trascendencia del dominio.
- Extensión y dimensión de la institución.
- Número de los espacios diferenciados.
- Distribución diferenciada de lugares.
- La correlación de un módulo/departamento funda el número de Módulos/departamento.
- Especialidad de puestos.
- Aspectos formales de procedimiento organizacionales.
- Grado de interdependencia de los disímiles subsistemas.

## **b. Proceso Institucional.**

- Autoridad.
- Relación
- Observación
- Responsabilidad de problemas
- Coherencia
- Concentración, separación de la decisión de arbitrajes.
- Determinación de ocupaciones.
- Nivel, papel e interacciones.
- Formas de relaciones con los trabajadores.
- Nivel de libertad de los trabajadores.

### **2.2.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional.**

Según Pineda (2016), Al Clima Organizacional se le puede vincular dimensiones que es resultado de la percepción y las posibilidades de los agentes con relación a la institución, y ello puede resumirse de la siguiente forma:

**a. Estructura.** En esta dimensión se ubica el interés a la observación de trabajadores que cuentan con la organización sobre las leyes y reglas, procedimientos y tipos de ocupación a los que se perciben contrapuestos los trabajadores en sus acciones. Así mismo en el apremio para conseguir consecuencias positivas como negativas.

- b. Responsabilidad individual.** Asume a los intereses de beneficio que para ello el grupo de la institución poseen un trabajo de compromiso.
- c. Cooperación.** Se refiere al efecto de apoyo de los integrantes de la institución, asimismo como base condicional y cordial de nivel horizontal y vertical.
- d. Premios y sanciones.** Está enfocado a que los trabajadores profesan una apropiada e igualitaria su castigo o recompensa del lado de la institución. Esto significa que todos recurren al consentimiento o crítica de esas reglas.
- e. Conflicto y Tolerancia.** El clima condescendiente tiene que poseer con los otros pensamientos de los integrantes. Estos problemas se impiden conservando una integración inmersa a la de otras formas de la entidad.
- f. Estándares y expectativas.** Describimos a la potencia por la que las personas sujetan vuestras leyes de ocupación y producción inmerso a la institución.
- g. Identidad Institucional y Honradez al Grupo.** Se refiere porque se observa de la identidad hacia la institución, así como el de cooperar a los fines de los agentes con los de la institución.
- h. Riesgos y Desafíos.** Trata del aspecto en que la institución pasa los peligros de la jornada laboral como retos para la conclusión de sus fines y encaminar la competencia.
- i. Relación.** Se entiende a la forma de la relación entre el director y subdirector y empleados, que son fundamentales para un magnifico clima institucional real.

Las dimensiones planteadas por el autor, establece un objetivo claro para que una organización sea percibida por los agentes con claridad las buenas relaciones entre



los internos y externos. Asimismo, demás autores proponen calcular el clima institucional del intermedio a los subsiguientes espacios de posicionamiento a:

- Asociación a la dirección de ella.
- Ocasiones de promoción.
- Trasfondo del cargo
- Revisión
- Los premios crediticios.
- Los contextos laborales.
- Los colegas de labor.

De acuerdo al planteamiento del autor, el análisis del clima institucional aborda en la suspicacia e interposición institucional, entonces es importante el progreso institucional en tanto contribuya los semblantes de:

- Retroalimentación, nos permite aclarar mejor el panorama del interés de la organización a través de la capacitación y consejos.
- Razón de las reglas socioculturales versátiles o de las normas disfuncionales actuales, las nuevas normas tienen un propósito de cambio y el trabajador adecua su conducta con las nuevas normas y los resultados pueden concluir con los cambios deseados.
- Aumento en la interrelación y la comunicación, la comunicación contrasta, admitiendo contrastar las oportunas observaciones en cláusulas de que socialmente sean legales y colaboradas. Este componente en cuanto al

desarrollo de la organización promueva aspectos productivos de correlación.

- Confrontación, se refiere al aspecto por el cual frecuenta de forma activa a las discrepancias existentes que dificultan la interrelación entre los agentes. La comparación es el cimiento de la mayor parte de las interposiciones de solución de un problema, como la conformación de grupos, la concordancia de terceras proporciones y el pacto del trabajo.
- Instrucción, Alcanza ser encaminada hacia la comprensión de todos los aparatos institucionales para que se instruya en la suficiencia de un aspecto que moldee la actitud, atice el estudio en el campo y fuerza y la planeación de existencia y carrera.
- Cooperación, se califica como el primordial componente que sostiene los ambientes, las organizacionales adyacentes, los proyectos de eficacia de existencia en lo laboral, la capacitación de los grupos, la investigación de pesquisas, y las reuniones de careo.
- Responsabilidad creciente, deriva como convicción de la atención de las tareas que forman parte de su trabajo institucional y de su progreso actitudinal.
- Prontitud, se refiere a la fortaleza y debilidad de los agentes del conjunto del carácter y seguridad que son aspectos principales hacia los proyectos de desarrollo.

Por acuerdo al planteamiento del autor, las dimensiones que componen a una organización explican el clima concreto existente, que se relacionen con propiedad

propia. Asimismo, las dimensiones no son únicas sino estriba de las situaciones y particularidades adecuadas de cada organización y del liderazgo que se mantenga dentro de ella para poder lograr un objetivo común con todo el personal.

#### **2.2.1.2. Elementos que participan en el clima organizacional de una Entidad.**

Para Paco y Matas (2015) , El clima Institucional trata de la interiorización compartida de los agentes de la institución con relación a lo laboral, al espacio material en que se da, las correlaciones entre agentes que cuentan con un espacio de semejantes medidas o normas que inquietan la labor educativa. El Foco de visión del prosista radica en los elementos de articulación (liderazgo, Información, placer por el trabajo realizado, identidad, etc.) como lo señalamos a continuación:

- a. Motivación.** Considerada como la autodeterminación de profesar niveles superiores de laboriosidad a cerca de objetivos corporativos, condición por la habilidad de compensar cualquier obligación personal y colectiva.
- b. Actitudes.** Entendida como la disposición de una persona por sus particularidades de actitud. La condición profesional es la predisposición particular en correlación con lo laboral establecida por un espacio de elementos propios, obtenidos internamente y externamente al laborioso. Las cualidades tienen componentes cognitivos, emocionales y conductuales.
- c. Satisfacción.** Según Rivera (2016), alude que la satisfacción se precisa como comportamiento del obrador frente a su oportuna labor, dicho comportamiento está fundada en las dogmas y valores que el agente desarrollo de su oportuna labor. Los comportamientos son definitivos colectivamente por los caracteres presentes del cargo como por las observaciones que tiene el agente de los que correspondería habituar. Márquez nos hace reflexionar, para el profesor, la complacencia tiene que ver con su trabajo particularmente y con las

componentes adecuadas de su actitud en cuanto a ello resulta la persistencia apasionada. Asimismo, se deduce que la complacencia pende de los indicadores del equipo de intelectuales, distinciones imparciales, contextos propicios de labor y docentes colaboradores.

- d. Involucramiento.** Según Davis y Newstrom citado por Rivera (2016), el involucramiento se conceptúa como el espacio en donde los recursos humanos se anegan en sus labores, invierten un periodo y valor en ella y crean la labor como fragmento principal de sus productos. Aquellos agentes que se estiman envueltos e reconocidos con su labor compensan sus intereses sociales y de las instituciones de educación, no en contestación al mencionado preferente, sino adiestrando en representación positiva sus oportunas destrezas y desempeñando con los fines de la institución.
- e. Estrés.** Por el mismo autor el estrés lo conceptúa como una posición autentica donde la persona es verificada en una congruencia, una limitación o petición concerniente con el que él o ella quiere y para lo cual el resultado se observa como aleatorio a la vez que significativo. Señalan que la gran parte de las operaciones que hacen moverse nuestra sociedad actual son interesantemente estresante. Los bordes de caída admitidos toda vez minúsculos, a la par de espacios injustificables de dolor. La elasticidad tiene un importe auténtico, todo pende del valor de resistencia de la institución.
- f. Conflicto.** Los inconvenientes y los ataques constituyen parte de la historia del agente. En este momento su triunfo y su progreso penderán, en gran medida, de su preparación de solucionarlo. El problema es comprensible y visiblemente reconocible en todas las formas de la existencia, ya que se halla en la mitad de disputas fratricidas, asimismo en la discrepancia de géneros y pensamiento. Robbins (1999), sobre los problemas, denota la pasión de nivel donde los agentes de una institución, como iguales y principales, permiten los debates contrarios y no desean enfrentar y superar las dificultades tan rápido salgan.

**Identidad.** Según Robbins (1999), señala que, “El concepto es el sentido de pertenencia a la entidad y es a la vez un componente trascendental e significativo del conjunto que labora. En parte, esa emoción de repartir fines con la entidad y la comprensión del clima de la institución suministra capacitación próxima a los métodos y fundan las actitudes institucionales, consintiendo también meter valuaciones planificadas, como en las cualidades y mandos en los integrantes, y la distribución de la entidad o en varios de los caracteres que conforman.

### **2.2.1.3. Tipos de Clima.**

#### **a. Tipo autoritario.**

Esta forma de clima no admite progresar a la institución, por estar preocupada en algunos individuos. La labor es conseguir que todos los agentes de la institución estén implicados. La dirección céntrica impide en lo más viable comunicar a una partición cómo concebir su labor, únicamente se les indica lo que corresponde realizar. También se indica al dictador que explota, que se determina por que la institución no confía en sus profesores. La relación entre los de arriba y los de abajo es siempre mala, muchas de las disposiciones se deciden de manera vertical y única por el equipo principal y les informan a las bases sin ninguna explicación. Y el líder dictador, se describe a que la autoridad interactúa de fase desinteresado a los maestros, la gran mayoría de disposiciones son decididas por la gerencia, pero de vez en cuando se decide la asistencia en la decisión de las diferentes formas de la institución. Resultando un clima blando, brindando premios y sanciones a modo de incentivo, es un clima enmascarado, pero no favorecido.

### **b. Tipo participativo.**

Se considera un tipo de clima abierto, donde el eje central es lo laboral con la cooperación de todo el equipo de la institución. En la actualidad las instituciones se construyen en el cimiento a la seguridad, en la representación de la secuencia de cargos debidamente preparado y direccionado de sus fortalezas que tiene sus miembros.

Como también mencionamos al representativo consejero, que se compone a la decisión de los directivos en sus trabajadores, coexiste relación de las partes, este ambiente está determinada por la eficacia y el administrador de funciones en base a los fines a lograr; el participante en el equipo, que se compone porque existe buena seguridad por el lado de la Jefatura hacia los docentes, los acuerdos que se toman apremia la unificación de todos, el comunicado se da de forma horizontal, la esencia es la estimulación, la cooperación continua de todos los trabajadores de la institución.

Hay instituciones que cuentan con una comunicación y disposiciones importantes, resolver los conflictos, incentivar, problemas, obtención y complacencia individual que participan en la dirección de las organizaciones.

#### **2.2.1.4. Comunicación.**

Para Chiavenato (2007), Señala lo siguiente: “la comunicación es la formación que une a los sujetos para que intervengan emociones y aprendizajes, y que entiendan

transferencias entre ellos. Las instituciones no existen ni laboran sin comunicarse; ésta es la malla que compone y clasifica todos sus componentes.

Es la difusión de investigaciones de opiniones, actitudes, destrezas y muchos, por intermedio de símbolos, discursos, cuadros, figuras gráficas y otros. Los agentes no radican separadas ni mucho menos son capaces, sino que se mezclan con todos los (estudiantes, docentes, todos) y se establecen fundamentalmente en la forma de expresión.

#### **2.2.1.5. Tipos de comunicación.**

##### **a. Comunicación agresiva.**

Según Álvarez (2017), Pertenecen a los personajes que no remedian en derribar a los otros con el objetivo de conseguir su fin, muestran actitudes impropias. En sus propias conveniencias de encaminar poseen:

- Proporcionan mandatos.
- Viven en la esperanza de que existe algo nuevo para enfrentar.
- Se atribuyen.
- Califican los sucesos como indebidas para ellos.
- Casi siempre están enfadados.
- Vociferan.

En lo propio poseen una actitud maliciosa, luego especulan en ellos mismo, y no en los resultados que causará en los demás. Es sorprendente el conjunto de fuerza y tiempo que se derrocha por los errores de esta forma de comunicación impropia que sobrelleva a una animosidad profesional.

Usar frases despreciativas o despectivas es un modelo de un dialogo provocador, que no lleva al ser humano clima institucional de la entidad.

#### **b. Comunicación pasiva.**

Se muestran en los agentes que en los normal poseen falta de autoestima exponiendo subsiguientes tipologías:

- Dificultades en exigir sus pliegos.
- Dóciles.
- No osan en indicar no, no obstante, compriman sus impresiones.
- Nunca logran enunciar sus emociones y pensamientos.
- Constriñen sus conmociones en aras de conceder apoyo a los demás.

Esta forma de comunicación pasiva demanda de individuos obedientes quienes son la integridad perfecta de los agentes con actitud provocadora. De pretender resaltar los muros de obediencia y enaltecer la autoestima gozaría lo perfecto para destrozarse esta forma de comunicación.



### **c. Comunicación empática.**

Esta forma de comunicación admite perfeccionar la comunicación interpersonal fundamentalmente en contextos de problema o de discrepancia y que intenta apoyar a los individuos y a perfeccionar la comunicación.

Formulada de la jerarquía con que cuenta “los demás” en todo hecho de comunicación, esta orientación se basa en la forma empática, que presume el valor de concordancia emotivamente a los otros. Además, relacionarse con conexión ubica en travesura el conocimiento capaz de percibir emociones, las inquietudes del internuncio y responder en forma de pensamiento. En esta dirección el significante empático es desarrollado en lo propio, cabe indicar y presume además una cualidad de contacto y sintonía con de nuestras emociones y obligaciones.

La comunicación empática es una forma que se rige a la fuerza de la existencia. Es una forma de ser, más que un equipo de procedimientos. La comunicación empática favorece a la satisfacción de los agentes. Trata de quedar firmemente en comunicación con las emociones y las pretensiones de los otros y los adecuados.

De esta forma de dialogo conseguimos expresar que la información de empatía logra profetizar e dilucidar actitudes, se juzgan y planean destrezas que desarrollan la producción.

#### **d. La comunicación por la técnica informativa**

- De trabajo en equipo.
  - Reuniones.
  - Simposio.
  - Paneles o pláticas.
  - Mesa redonda.
  - Conversaciones sociales (interpelaciones)
  
- Métodos de labor.
  - El progreso de doctrinas.
  - conversatorio de grupos pequeños.
  - Seminario.
  - Reunión de grupos pequeños.
  - Método de opinión grupal.
  
- Técnicas de exposición de argumentos.
  - Análisis de argumentos.
  - Dramas.
  - Fílmicos.
  
- Técnicas de recreación: la entrevista.
  - Radica, principalmente, en la correlación comunicativa, entre dos individuos: el investigador y el investigado a través de un cuestionario inmediato que efectúa al investigado.

- Los círculos
  - Trazar Fines
  - Demostrar la labor
  - Patrocinar maneras de represión
  - Solucionar asuntos acuciantes
  - Examen de clausura

Los directores disponen en el trabajo un régimen de comunicación con el objetivo de conservar enterado a todo el equipo de la Institución. Para conseguir ese fin de forma eficiente, convenimos insinuar que cualquier comunicado surge con barricadas enfrentadas al dialogo. No obstante que, al finalizar, el propósito es proporcionar el riesgo apropiado a la investigación en correcto sentido, de bajada y contiguo, en gran espacio a los comunicados por las instituciones es de forma desnivelada. Por otro lado, las instituciones usan muchas tipologías de diálogos de bajada. Relatar desiguales tipologías de diálogo otorga una prelación estimable: elegir en todo asunto el coche que posiblemente someterá las murallas de diálogos específicos. Dentro de muchas metodologías pare el diálogo inclinado se tiene:

- Medios escritos.
- Medios audio-visuales, transmitidos e informáticos.
- Reuniones de diversas formas.

Varias Instituciones anuncian normalmente periódicos o folletos encaminados a los trabajadores, efectúa diferentes ocupaciones transcendentales: comunicar sobre fomentos laborales, disponibles, recientes contrataciones, de los miembros de la institución, el planteamiento de la gerencia sobre argumentos para eliminar susurros perjudiciales, instruir de las normas nuevas, entre los demás. Esto es posible en una institución con más de 100 trabajadores.

De acuerdo a estas técnicas de comunicación con periodicidad la institución quiere dar investigación determinada sobre muchos argumentos, que se correlaciona con muchas de las diligencias de mandato organizacional y didáctica.

### **2.2.2. Desempeño del docente.**

Para Schwab (1999), citado por Piña (2010), Indica: su ocupación es calcular y concurrir en la causa por el que los estudiantes despliegan sus entendimientos, sus actitudes, su eficiencia, y cultura, en el marco de una conducta que aprecia a los demás y reverencia las normas personales y generales. Para ejecutar esta tarea los profesores precisan entender en ella y que es viable ejecutarla adecuadamente.

De tal modo, la ocupación del profesor no solo es el desempeño de una sucesión de reglas didácticas, aprendizajes, la participación normal del establecimiento educativo, va más allá: constituir individuos con conocimiento adecuado, personal e integro como una pieza eficientemente de la institución en la actualidad.

Los estudiantes a los que se va a formar en sus espacios biológicos, actitudinales, colectivo y cultural; conocimientos sobre el desarrollo de formación, la correlación entre ilustración y formación, la variedad de modos de estudio y de comprensiones y las distintas obligaciones de los estudiantes.

Por otro lado, en sus trabajos de análisis e investigaciones, obtiene el resultado, donde lo importante es la eficacia de nuestro maestro, visto que no siempre encarna el mismo maestro, por lo que la forma de ilustración que comparte, y lo trascendental al beneficio estudiantil es el espacio de enseñanza-aprendizaje con lo que se imparte.

#### **2.2.2.1. Capacidades pedagógicas.**

##### **a. Programación.**

De acuerdo al programa Curricular Nacional. de la Ed. B. R. (Educación, 2016), Planear es la destreza de suponer y esbozar métodos para que los estudiantes se instruyan. Parte por establecer la intención de la enseñanza (competencias y enfoques transversales). En ese sentido, es significativo reflexionar las capacidades, precisiones, beneficios, prácticas, espacios, y varios elementos, de las alumnas y estudiantes, así como suministrar, instituir, recapacitar y resolver de los dineros y objetos, métodos didácticos y pedagógicos, interrelaciones, destrezas especiales, convivencia en el aula, argumentos socio ambientales, etc., que forjen viable el método de enseñanza - aprendizaje y valoración para conseguir el fin deseado.

Evaluar es un aspecto metódico en el que se acumula y evalúa material selecto sobre el nivel de progreso de las capacidades en cada estudiante, con el objetivo de perfeccionar en su debido momento su formación o perfeccionar los métodos de instrucción. En ese sentido, la planeación es manejable, debido a que se refiere a una conjetura de trabajo que consigue reflexionar contextos presentadas o saliente. No debe ser rígida, por el contrario, debe facilitar el desarrollo que se requiera. A la vez puede ingresar a reconocimiento y transformación cada período que sea preciso de acuerdo a la apreciación que se conciba del aspecto de enseñanza-aprendizaje, con el propósito de que pueda ser más oportuno y eficiente al fin de la formación establecida. Es por ello, que se expresa que la planeación y la apreciación son caras de una semejante moneda.

Ahora Planear y valorar son aspectos pequeños vinculados y se desenvuelven de forma específica al desarrollo de la enseñanza-aprendizaje. Esto se logra estimar, por ejemplo, cuando se delimitan los objetivos de aprendizaje para atender una necesidad de aprender, establecidas del conjunto de estudiantes con el que se va a laborar; o cuando estudiantes y profesores se implican en la tipificación de progresos y problemas del desarrollo de enseñanza-aprendizaje con el objetivo de recapitular y reorientar la transformación para conseguir los objetivos trazados.

De esta representación, el desarrollo de la planeación tiene que ser juicioso, dócil y calculado en los objetivos del aprendizaje que deben desenvolver los estudiantes. Simboliza crear y utilizar a partir de la iniciación y en todo momento para decidir

de manera pertinente y oportuna para que accedan a brindar las penurias de aprendizaje de los estudiantes, así apoyarlos a salir adelante. Del mismo modo, la valoración se considera como un desarrollo previo, estable y al beneficio del aprendizaje, en ese sentido, no debería ser vista solo como una herramienta ventajosa para legalizar lo que conoce el estudiante.

### **b. Metodología.**

De acuerdo al Esquema Curricular Nacional. Educación Básica Regular (2016). Las disposiciones para la enseñanza-aprendizaje deberían tomarse en consideración para los maestros a la planeación, cumplimiento y valoración a las técnicas para la enseñanza - aprendizaje en los centros de formación.

- Partir de situaciones significativas.

Comprende preparar y escoger contextos donde manifiesten beneficios para los estudiantes donde brinden medios para formarse de ellas. Al ocurrir esto, los estudiantes logran instaurar interacciones con sus conocimientos previos y los nuevos contextos. En tal sentido, expresa un escenario que resulte demostrativa al estudiante, consigue componer retos hacia él. Estos contextos efectúan la tarea de desafiar capacidades del estudiante y que logren llegar a un nivel de jerarquía y desarrollo a la que ostentan. Y a que ese ascenso acontezca, los estudiantes requieren afrontar frecuentemente contextos desafiantes, donde les reclamen desear,

desplazar y mezclar con cierta estrategia las capacidades. Los contextos logran ser prácticas de verdad o apócrifas pero realizables, elegida la praxis social, o como, acontecimientos a los que el alumno desafía en su vida diaria. Pero estos contextos no coexistirán puntualmente las semejantes que los estudiantes afrontarán más adelante, sí se suministrarán de bosquejos a realización, clasificación y ubicada en praxis de capacidades a espacios y situaciones a ser de manera general.

- Promover interés y predisposición para el aprendizaje.

Más y más accesible a que el alumnado se implique en los espacios demostrativos y poseer luminosidad de lo que se gestiona lograr y sentir a que se puede cubrir un fin de su utilidad (desarrollar indagación, tomar medidas, entre otros.). Así, se asiste tal independencia en los estudiantes para su estímulo respectivo y su instrucción en la medida a que logren ser parte en la programación al que se formará en el contexto propio. Hecho que garantizarán excelentemente del todo si dominan las razones por las que se valorarán las réplicas y si es viable perfeccionar durante el transcurso. Es importante, poseer en el presente que un escenario precise demostrativamente, en cuanto el docente la plantea trascendental, porque los estudiantes divisan a que cuentan con importancia para todos. Por lo que en ese asunto consigue surgir la utilidad.



- Aprender haciendo.

El progreso de capacidades está ubicado en la representación de la llamada «instrucción situada», que a ello saber y hacer forma conocimientos unidos, como; la acción y el argumento dan respuestas a la formación. cimentar la capacidad de un espacio real y/o ilegítimos involucra a los estudiantes colocándolo en un conflicto sus pensamientos reflexivos y críticos, asimilen desde su práctica, ubicando la dificultad, indagando, planteando diversas conjeturas viables, entre demás operaciones.

- A Partir de los saberes previos.

Reside en salvar e impulsar, a mediante interpelaciones o labores, los conocimientos, ideas, representaciones, vivencias, creencias, impresiones y habilidades obtenidas preliminarmente por los estudiantes, en concordancia a lo que se planea instruirse en afrontar el contexto significativo. Los saberes previos permiten ubicar al estudiante en relación con el nuevo conocimiento, al mismo tiempo que son definitivos y se instituyen en el cimiento de la formación, por tanto, el profesor alcanza concebir una imagen sobre su dominio de lo que desea dar lección. La formación será más demostrativa a más interrelaciones con un fin, sea idóneo en instituir al estudiante con sus conocimientos antepuestos y la diferente instrucción.

- Construir el nuevo conocimiento.

Es importante, donde el estudiante aplique, al mismo tiempo las destrezas cognoscitivas y de socialización, la indagación, las normas, las legislaciones, los significantes o doctrinas les apoyarán en concebir o enfrentar esos desafíos planeados intrínsecamente con un rotundo espacio de trabajo, donde el diálogo, la interacción, la protección de nuestro espacio natural, los avances científicos y tecnológicos virtuales, etc. Interesa conseguir una superioridad admisible a las ilustraciones, como también de transmitir o emplear de manera oportuna los espacios concretos. Esta pluralidad de saberes exige instruirse en forma analítica: investigando, provocando como examinando la indagación, persistentemente de frente al reto y de correlación al progreso de varias capacidades mezcladas.

- Aprender del error o el error constructivo.

La dificultad puede estimarse como indicio donde el pensamiento para la instrucción niega correctamente por lo que el estudiante muestra carencias. A partir de la pedagogía, en cambio, la desidia puede ser tomado de forma productiva, como un sitio de educación, aplicando el análisis crítico y exploración de las numerosas labores, como del maestro y estudiante. La desidia pretende una comunicación, crítica, como una exploración minuciosa de cada uno de los componentes, providencias que le facturaron

personalmente. La representación que aborda debe estar apreciada por la didáctica y en la interrelación permanente docente - estudiante.

- Generar el conflicto cognitivo.

Pretende diseñar desafíos cognoscitivos que trasciendan significativamente para el estudiante cuyo recurso admita ubicar en conflicto las heterogéneas habilidades desarrolladas. Podría relacionarse a ideas, investigación o un procedimiento donde contradiga y discuta sus opiniones. Esto origina, en aquel momento, la intolerancia del conjunto de doctrinas, opiniones e impresiones del individuo. En la medida que implica su provecho, la inestabilidad creada puede incentivar la indagación de la réplica, lo que descubre un camino a la diferente instrucción.

- Verificar el progreso de los estudiantes de un nivel de aprendizaje a otro superior.

Dada la intervención por el profesor en un tiempo a la educación presume conducir a un estudiante al más alto nivel de superioridad a sucesos (espacio de progreso inmediato) en relación a su preparación real (espacio actual de estudio), como mínimo hasta donde el estudiante logre desenvolverse en forma personal. Por tal razón, es importante direccionar minuciosamente el transcurso de formación, por lo que la fina expectativa

del maestro admita al estudiante ejecutar trabajos con diferentes problemas.

- Promover el trabajo cooperativo.

Simboliza apoyar al estudiante a pesar de la tarea grupal espontánea a una tarea en equipo, representado por la participación, la complementariedad y el control automático. Se refiere a una educación trascendental en la actualidad frente al progreso de habilidades. A partir de esta perspectiva, se logra a que estos estudiantes se enfrenten a un contexto retador donde integren sus diversas capacidades, habilidades, destrezas, etc. De tal manera, la tarea cooperativa y colaborativa les admita ejecutar indiscutibles trabajos a partir de la interrelación colectiva, asimilando diversos aprendizajes de los demás, libremente a que les incumba cumplir de forma personal.

- Promover el pensamiento complejo.

La formación educativa requiere incentivar el progreso de una ideología complicada donde los estudiantes observen el contexto de forma compuesta pero no dividida, como estructura integrada mas no como fragmentos aislados. A partir de la perspectiva por capacidades, se espera a que los estudiantes conciban a criticar el escenario donde los reta concerniendo sus diferentes particularidades a modo de tener que

argumentarlas. El hombre en el que la institución le forma, termina siendo un ente corporal, orgánico, psicológico, culturalmente, históricamente y colectiva; del mismo modo, la formación puede expandirse más allá de la enseñanza y de las disciplinas y aportar a la toma de la comprensión y razón de su personalidad y de su identidad común con los agentes sociales. Identificar, al mismo tiempo, lo complejo del entorno que demanda expandirse más allá del aprendizaje y de las disciplinas, en la actualidad las diferentes áreas comparten y contribuyen sus perspectivas para poder percibir las diferentes dificultades y retos el contexto en sus variados espacios.

### **c. Competencias profesionales**

- Rol de los docentes

Para Mauricio (2016). Examina el progreso experimentado por el rol del docente, como ente principal del proceso educativo, como transmisor de la herencia social - cultural y aspectos teóricos, incluso “motivadores de la formación”.

Un profesor en el trabajo pedagógico de enseñar – aprender, realiza diversas labores involucrando a estudiantes, convirtiéndose en el eje central del progreso de habilidades cognoscitivas y reflexivas.

Bajo esta representación, el rol de los docentes en las formas de enseñar y aprender sería:

i. Estructura del espacio de formación:

- El horario y su temática
- Interrelación
- Ambiente del aula
- Precaución y observación
- Trascendencia
- Excelencia
- Complacencia
- Modulación del aula
- Período

ii. Aplicación apropiada de habilidades de enseñar - aprender

- Incitación al progreso personal
- Identificación de las inteligencias múltiples
- Identificación de la variedad

**d. Satisfacción laboral**

Robbins (1999), señala: “Los componentes trascendentales que encaminan a una complacencia en un trabajo: Una labor demostrativa desde una mirada intelectual, premios imparciales, ambientes de trabajo que constituyan un apoyo, compañeros que colaboren y el ajuste meritocrático”.

- Actitud del docente

El docente influye en la formación del estudiante, no sólo se genera mediante las ilustraciones, aptitudes, talento y prácticas, como también a través de su comportamiento. El suceso de su comportamiento se enuncia en su labor de acuerdo a su compromiso.

La pedagogía moderna identifica con claridad el momento del aprendizaje, donde el profesor determina de manera informal el logro de las diversas capacidades en la materia.

La labor del docente demanda de ciertos criterios y modos de actitudes de acuerdo a los propósitos de la estructura educativa. Admitiéndose las hipótesis se determinaría que enseñar para los profesores que dominan disciplinadamente, establecerían con mayor posibilidad resultados inadecuados de comportamiento en el estudiante de una colectividad democrática.

Lo vinculado al tipo de comportamiento se ubica el modo, de cómo el profesor guía y organiza el ambiente. En consecuencia, el profesor ejecuta el orden en el aula, interactúa de manera efectiva con sus estudiantes y establece la labor pedagógica, todo ello concibe un buen clima social dentro del ambiente.

De acuerdo a algunos autores, la actitud del profesor es determinante para el desarrollo de un clima de ambiente armonioso. Un docente absolutista produce un ambiente de dominio, pero el docente integro fomenta un ambiente integral. El maestro cuenta con gran categoría en aspectos integrados, los estudiantes manifiestan más naturalidad, decisión y expresan gran dominio en resolver diversos problemas, pero cuando el profesor cuenta con mayor contacto dominantes, los estudiantes se entretienen con mayor facilidad en el trabajo pedagógico y manifiestan gran rebeldía.

### **2.3. Marco conceptual.**

**Clima Organizacional.** El significado de clima organizacional, de gran servicio denota “que contiene como componente esencial las apreciaciones del obrero sobre las estructuras y métodos que suceden en un centro de trabajo”. Lo esencial de la presente orientación mora en el espacio donde la actitud de los trabajadores es el resultado de componentes de la entidad, por el contrario, estriba de esas apreciaciones que posea el obrero de los componentes. (García & Segura, 2014)

**Comunicación Empática.** un compromiso del que poseen los maestros a fin de afirmar su participación formativa se distribuya el transcurso demostrativo horizontalmente. Entonces es una forma de ser, más que un conjunto de técnicas. La comunicación empática favorece a la felicidad de los hombres. Se refiere, a permanecer firmemente en comunicación con las emociones y las aspiraciones de todas y todos además de lo personal. (Alves, 2000)



**Conflictos.** Se conceptúa el termino conflicto por la presencia de opiniones, emociones, cualidades o beneficios adversarios o contradictorios que alcancen colisionar. Es un suceso original en las instituciones. (Segredo, 2017)

**Cultura Organizacional.** El concepto denota como “un sistema complicado que manobra en un distinto sistema mayor e igualmente complicado como su contexto”, donde los sistemas de cualidades y convicciones distribuidas definen el complejo social conserva unida a una organización. (Mauricio, 2016)

**Eficiencia y Eficacia.** Por eficiencia se comprende como la habilidad de comprimir al máximo el conjunto de bienes utilizados para obtener los propósitos o fines de la entidad. Y la eficacia, como la capacidad de hacer las cosas correctas. (Cardona, 2016)

**Estrés.** Conceptuamos al estrés como un efecto fisiológico de la estructura corporal hacia una situación mecánica donde el ser humano enfrenta a una coyuntura, una limitación o petición concerniente a lo que anhela y donde el producto se evidencia precarias como significativos. (Ucero, 2016)

**Evaluación del desempeño docente.** El sistema de evaluación del desempeño del maestro; es el resultado del docente dinámico donde el propósito es superar su ejercicio, conservarlo originado o legitimar colectivamente su labor, como también valora la ponderación a la clasificación de acomodo de los directivos. A tal manera, su actitud principal es pedagógica, asimismo anexa aspectos de ponderación afirmativa. (Cardona, 2016)

**Involucramiento.** La forma a que estos trabajadores estén involucrados a sus trabajos, alterna duración y voluntad en las actividades para forjar la labor tal al eje céntrico de sus acciones. (Cardona, 2016)

**Metodología.** La metodología consiste en una totalidad de juicios y decisiones que instauran, de manera integral, las operaciones didácticas en el ambiente, el rol que interviene en los estudiantes y docentes, el uso de estos recursos, las diferentes acciones, la distribución y duración en los ambientes, los grupos, las secuencias y formas de trabajos, además de particularidades. (García & Segura, 2014)

**Motivación.** La fuerza de la motivación encamina al individuo a proclamar y ejecutar acciones que representen la determinada situación. Se relaciona a la fuerza que proporciona energía a la voluntad colectiva encaminado a lograr los fines de una entidad y compensar las necesidades individuales de acuerdo al mismo. (Chiavenato, 2007)

**Satisfacción.** La satisfacción es una respuesta positiva que define a la cualidad del obrero sobre su propia labor, dicho comportamiento se refiere a las convicciones y cualidades que el empleado despliegue de su adecuada responsabilidad. Esta satisfacción se debe entender a modo de una etapa de agrado y satisfacción a la producción concluida de las carencias y posibilidades establecidas por cada uno. (Chiavenato, 2007)

## **CAPÍTULO III:**

### **MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

El presente estudio corresponde a la investigación básica, llamada también como pura donde se realiza con el fin de agrandar los conocimientos teóricos para el desarrollo de una disciplina científica, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o resultados praxeológicos; es más formal y persigue propósitos teóricos en el sentido de acrecentar el conjunto de conocimiento de una determinada teoría.

Por lo que el nivel de investigación es relacional, ya que, este tipo de investigación tiene el propósito de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables. En la investigación relacional se analizan las variables Clima institucional y el desempeño docente.

### **3.2. Diseño de investigación.**

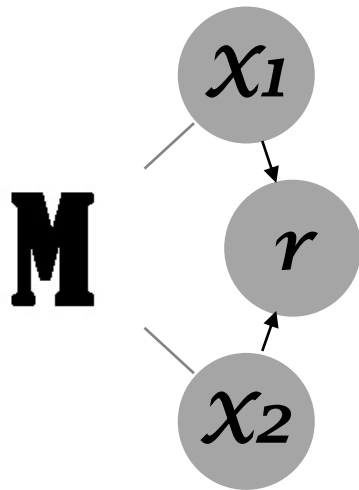
El proyecto de la presente investigación es de tipo no experimental(correlacional) y transversal.

No experimental, porque no se manipulan las variables utilizadas en la investigación, por el contrario, se observan los fenómenos en la realidad original para luego examinar. Además, es transversal por que los datos recogidos se hicieron en un solo momento es decir en un lugar determinado como es la Institución Educativa Básica Regular “Almirante Miguel Grau Seminario” del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios del 2022, que se plantea como población de estudio.

Asimismo, el estudio se fundamenta principalmente en la observación de hechos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlo. Se fundamenta en categorías, conceptos, variables, que ya ocurrieron o sucedieron sin la participación directa del investigador.

Por otro lado, es de corte transversal, conocido como transeccional, el diseño de esta investigación es descriptiva y no experimental porque “toma en cuenta una o varias muestras en un momento determinado. Puede ser diseño transeccional correlacional o diseño transeccional descriptivo. En el momento en que se delimita las relaciones no causales, se fundamenta en planteamientos e hipótesis correlacionales.

### DISEÑO DE LA MUESTRA:



Donde:

X1 = Variable 1 para la investigación es Clima Institucional

r = Posible relación

X2 = Variable 2 para la investigación es Desempeño Docente

### 3.3. Población y muestra.

**La población** de estudio fue conformada por los Docentes, Administrativos y Padres de Familia de la Institución Educativa Básica Regular “Almirante Miguel Grau Seminario” ubicada en el distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios, durante el año 2022, que hace un total de 940 entre docentes, personal administrativo y padres de familia.

**La muestra** se obtuvo mediante el muestreo probabilístico, estratificado y aleatorio simple, cuya fórmula está determinada a través de la siguiente ecuación:

Población de estudio. : 374.

Nivel de confianza. : 95%.

Margen de error. : 5%.

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(e)^2(N-1) + (p.q)Z^2} = 190$$

**Tabla 1**

*Detalles de la muestra*

<b>ESTRATO</b>	<b>IDENTIFICACIÓN</b>	<b>N° SUJETOS EN EL ESTRATO</b>	<b>PROPORCIÓN</b>	<b>MUESTRA DEL ESTRATO</b>
1	Docentes.	42	11.2%	21
2	Administrativos.	3	0.8%	2
3	Padres de familia.	329	88.0%	167
<b>Total</b>		<b>374</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>

*Nota.* I. E. R. Almirante Miguel Grau Seminario.

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

En la investigación se empleó la **encuesta** como técnica de recolección de datos, puesto que, La investigación descriptiva se apoya fundamentalmente en técnicas como la encuesta, la entrevista, y el análisis documental.

El **instrumento** utilizado en esta investigación fue el cuestionario, puesto que un instrumento de medición adecuado es el registro datos observables donde

constituye efectivamente los conocimientos y las variables que el investigador posee en su percepción.

**Tabla 2**

*Validez del instrumento*

<b>EXPERTO</b>	<b>VALIDEZ</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
Experto 1	Forma, contenido y estructura.	Bueno
Experto 2	Forma, contenido y estructura.	Excelente
Experto 3	Forma, contenido y estructura.	Excelente

*Nota.* Validación por jueces o expertos.

El proceso de validación de los instrumentos fue realizado mediante la técnica de juicio de expertos, quienes determinaron la validez de forma, contenido y estructura de los instrumentos de recolección de datos, ello se define como Muy bueno.

**Tabla 3**

*Confiabilidad del instrumento*

<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICO</b>	<b>COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD</b>
Cuestionario para la variable: Clima institucional.	Alfa de Cronbach.	0,937.
Cuestionario para la variable: Desempeño docente.	Alfa de Cronbach.	0,928.

*Nota.* Encuesta piloto.

Se realizó la prueba piloto a una muestra de 20 participantes para determinar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación, estos datos obtenidos fueron sometidos a la prueba estadística Alfa de Cronbach, cuyos valores obtenidos fueron

0,937 y 0,928; lo que significa una confiabilidad aceptable de los instrumentos de recolección de datos (ver anexo, tabla del 5 al 9).

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

El procesamiento de los datos comprende los siguientes pasos: construcción y vaciado de las encuestas en Excel, luego serán procesadas en el software estadístico IBM SPSS 22.0 (Statistical Package for the Social Sciences) versión de evaluación y software libre R, se efectuarán corridas de análisis descriptivo, a través de tablas y figuras, luego se procesarán el análisis inferencial o evaluación de contraste de hipótesis la que permitirá determinar si existe correlación estadísticamente significativa de las variables de la investigación..



## **CAPÍTULO IV:**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación de resultados por variables.**

En el presente capítulo se presentan los resultados del análisis, puesto que la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, este último fue aplicado a 21 Docentes, 2 Administrativos y 167 Padres de familia.

El primer paso fue poner a disposición los documentos administrativos a I. E. B. R. Almirante Miguel Grau Seminario, para obtener la autorización y así poder realizar la encuesta a los docentes, administrativos y padre de familia.

Con el permiso concedido, se llevó a cabo el estudio sobre clima institucional y desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

**Tabla 4**

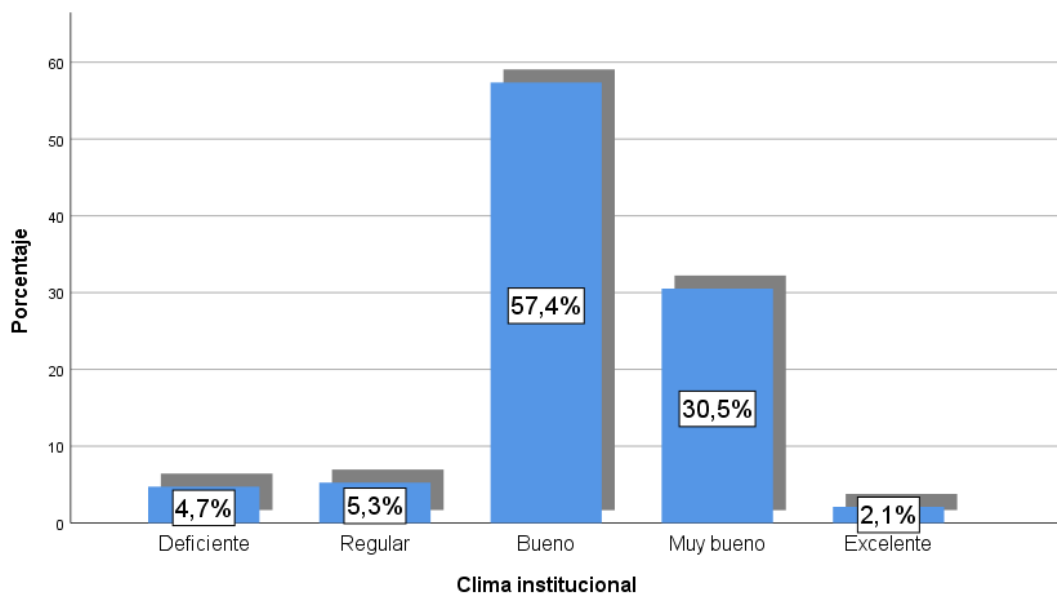
*Resultados generales de la variable clima institucional.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	4,7	4,7
	Regular	10	5,3	10,0
	Bueno	109	57,4	67,4
	Muy bueno	58	30,5	97,9
	Excelente	4	2,1	100,0
	Total	190	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 1**

*Resultados generales de la variable clima institucional.*



*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 4 y Gráfico 1, se aprecia que el 57,4% de docentes, administrativos y padres de familia muestran que el clima institucional es bueno, para 30,5% es muy buena, para 5,3% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 2,1% el clima institucional es excelente.

### **Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que el clima institucional de la institución educativa es bueno, entre las observaciones de los encuestados, se destaca que para que un docente sea eficaz, se debe brindar cierta autonomía para que se satisfagan las necesidades de los estudiantes. De la misma forma que el estudiante requiere espacio, libertad, flexibilidad y respeto, lo mismo se puede decir del profesor. Los docentes y los directivos deben compartir una relación fundada en la igualdad y el respeto mutuo para crear un clima institucional positivo.

Por otro lado, las características del liderazgo en el entorno de clima cerrado incluyen presión psicológica, control excesivo, obsesión por los resultados y presión humanizada, lo que resulta en comportamientos de equipo como alienación, no participación y mal genio.

**Tabla 5**

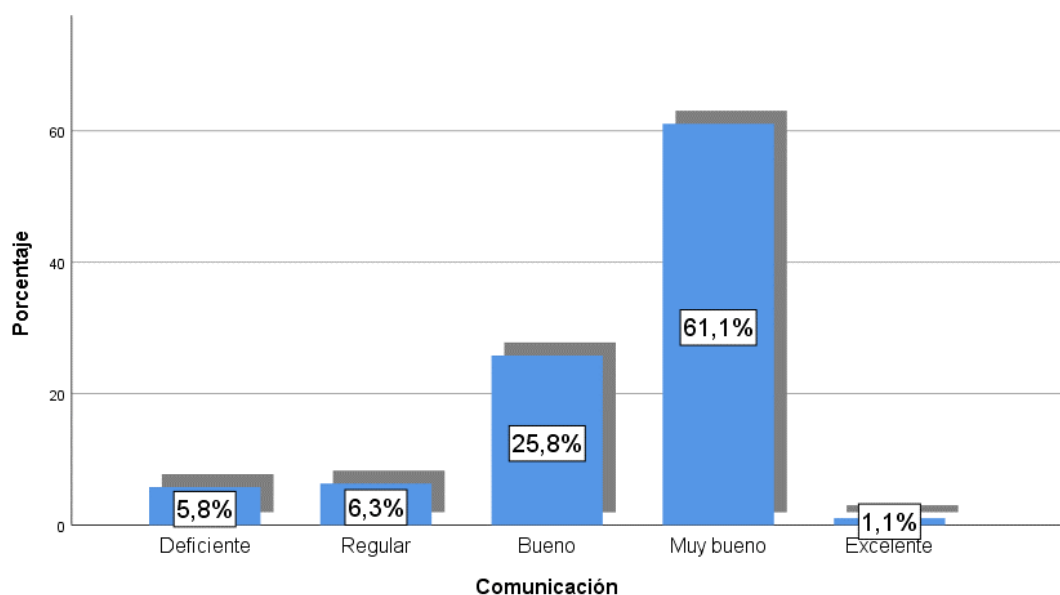
*Resultados generales de la dimensión comunicación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	11	5,8	5,8
	Regular	12	6,3	12,1
	Bueno	49	25,8	37,9
Válido	Muy bueno	116	61,1	98,9
	Excelente	2	1,1	100,0
	Total	190	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 2**

*Resultados generales de la dimensión comunicación.*



*Nota.* Elaboración propia

**Interpretación:**

Analizando la Tabla 5 y Gráfico 2, se aprecia que el 61,1% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que la comunicación en la institución educativa es muy buena, para 25,8% es buena, para 6,3% es regular, para el 5,8% es deficiente y para el 1,1% la comunicación es excelente.

**Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que la comunicación interpersonal en la institución educativa es muy buena, es el hecho de que instituciones educativas tengan estructuras similares tienen diferentes climas organizacionales, en la institución es cuestionado por dar poca importancia a la influencia. que tienen las relaciones de intercambio en la construcción del significado de las percepciones individuales.

Por otro lado, no profundizar las preguntas sobre normas, valores o estándares que inciden en las prácticas organizacionales. En el clima institucional, la comunicación se refiere a las apreciaciones compartidas de los miembros de la organización sobre la institución y el ambiente de trabajo, con base en su cultura organizacional.

**Tabla 6**

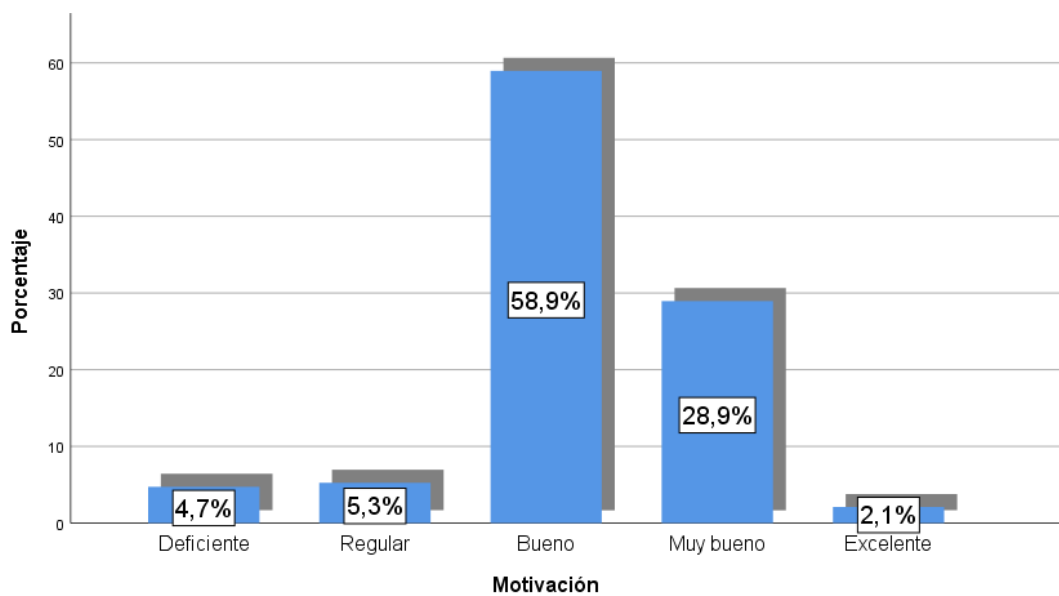
*Resultados generales de la dimensión motivación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	4,7	4,7
	Regular	10	5,3	10,0
	Bueno	112	58,9	68,9
	Muy bueno	55	28,9	97,9
	Excelente	4	2,1	100,0
	Total	190	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 3**

*Resultados generales de la dimensión motivación.*



*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 6 y Gráfico 3, se aprecia que el 58,9% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que la motivación en la institución educativa es buena, para 28,9% es muy buena, para 5,3% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 2,1% la motivación es excelente.

### **Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que la motivación en la institución educativa es buena, La satisfacción y la motivación son conceptos gemelos que designan dos aspectos de un mismo fenómeno subjetivo, donde la motivación conduce a la búsqueda de la ejecución de tareas a través de las cuales se obtiene el objeto de la satisfacción esperada. La motivación es el "proceso responsable de la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar una determinada meta", considerando que el esfuerzo es capaz de satisfacer alguna necesidad individual.

La motivación tiene como punto de partida una necesidad, como una fuerza dinámica y consistente que provoca la conducta y da lugar al ciclo motivacional. El individuo se encuentra, inicialmente, en un estado de equilibrio y ante un estímulo o incentivo, surge la necesidad, provocando un estado de insatisfacción, malestar y tensión. Este estado lo lleva a desarrollar una determinada conducta, la cual, de ser

efectiva, le permitirá satisfacer su necesidad, haciéndole regresar a un estado de equilibrio.

**Tabla 7**

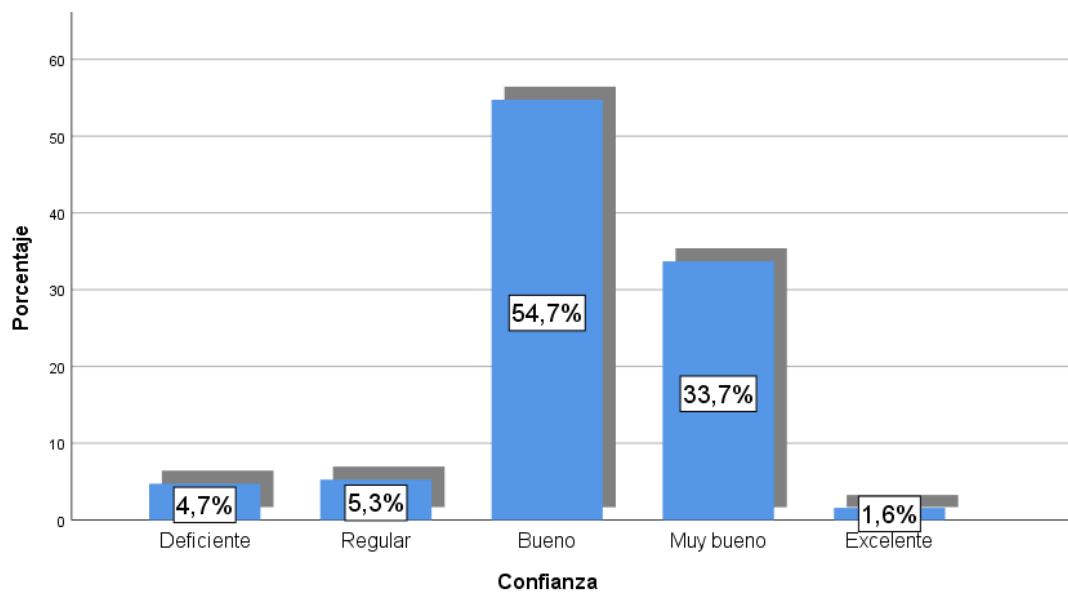
*Resultados generales de la dimensión confianza.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	4,7	4,7
	Regular	10	5,3	10,0
	Bueno	104	54,7	64,7
	Muy bueno	64	33,7	98,4
	Excelente	3	1,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 4**

*Resultados generales de la dimensión confianza.*



*Nota.* Elaboración propia



### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 7 y Gráfico 4, se aprecia que el 54,7% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que la confianza en la institución educativa es buena, para 33,7% es muy buena, para 5,3% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 1,6% la confianza es excelente.

### **Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que la confianza en la institución educativa es buena, el clima puede ser bueno o malo. Se considera bueno cuando persisten las actitudes positivas de los trabajadores, cuando hay entusiasmo, confianza, participación, dedicación, satisfacción, motivación y compromiso. El clima se deteriora o es malo cuando la moral de los trabajadores se ve afectada de forma negativa y duradera por algunas variables organizativas, mostrando desunión, conflicto, resistencia a las órdenes, desinterés y fuerte competencia.

Por otro lado, el tiempo de permanencia en la institución, la baja rotación y el orgullo de los trabajadores como buenos indicadores de un buen clima institucional. La intensidad de las situaciones negativas caracteriza al clima como deteriorado o malo, ambas son desfavorables para los objetivos de las personas y organizaciones relacionado con la confianza.

**Tabla 8**

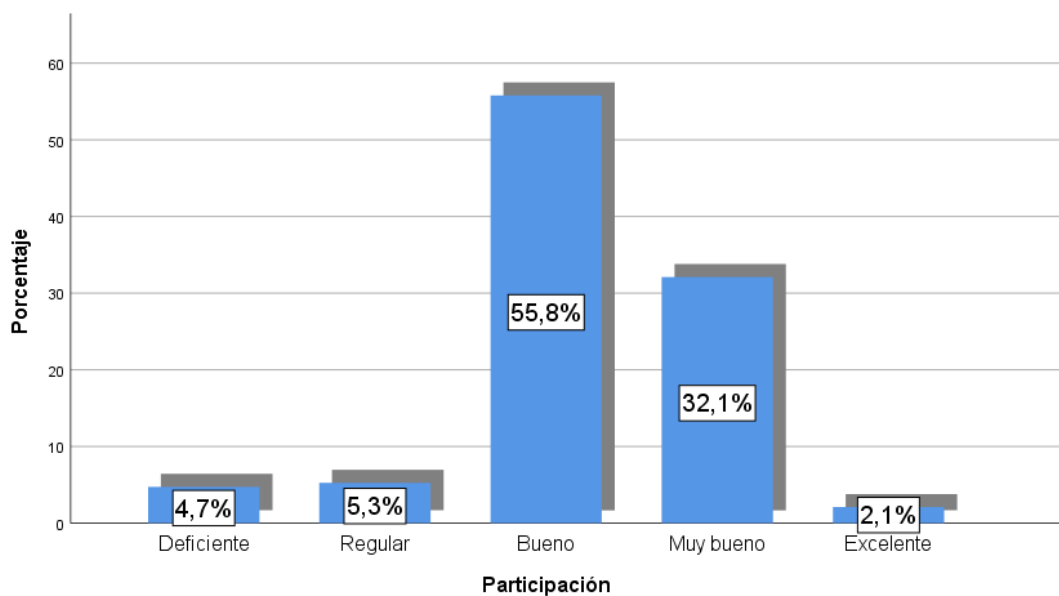
*Resultados generales de la dimensión participación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	4,7	4,7
	Regular	10	5,3	10,0
	Bueno	106	55,8	65,8
	Muy bueno	61	32,1	97,9
	Excelente	4	2,1	100,0
	Total	190	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 5**

*Resultados generales de la dimensión participación.*



*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 8 y Gráfico 5, se aprecia que el 54,7% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que la participación en la institución educativa es buena, para 32,1% es muy buena, para 5,3% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 2,1% la participación es excelente.

### **Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que la participación en la institución educativa es buena, Se observa que una minoría de profesores manifestó que no participó en las decisiones que afectan su trabajo, mientras que la gran mayoría manifestó que en ocasiones participa y que en ocasiones se ponen en práctica estas sugerencias. Por tanto, las sugerencias y opiniones de los profesores se escuchan en el proceso de toma de decisiones, pero no hasta el punto de dejar a la mayoría satisfecha con su participación.

En cuanto al reconocimiento y valoración del trabajo por parte de los padres de familias, el reconocimiento es un factor motivacional y pertenece a necesidades de estima. Pues para la mayoría de los profesionales, especialmente aquellos con estudios superiores, de poco sirve lograr cierto éxito si no hay reconocimiento.

**Tabla 9**

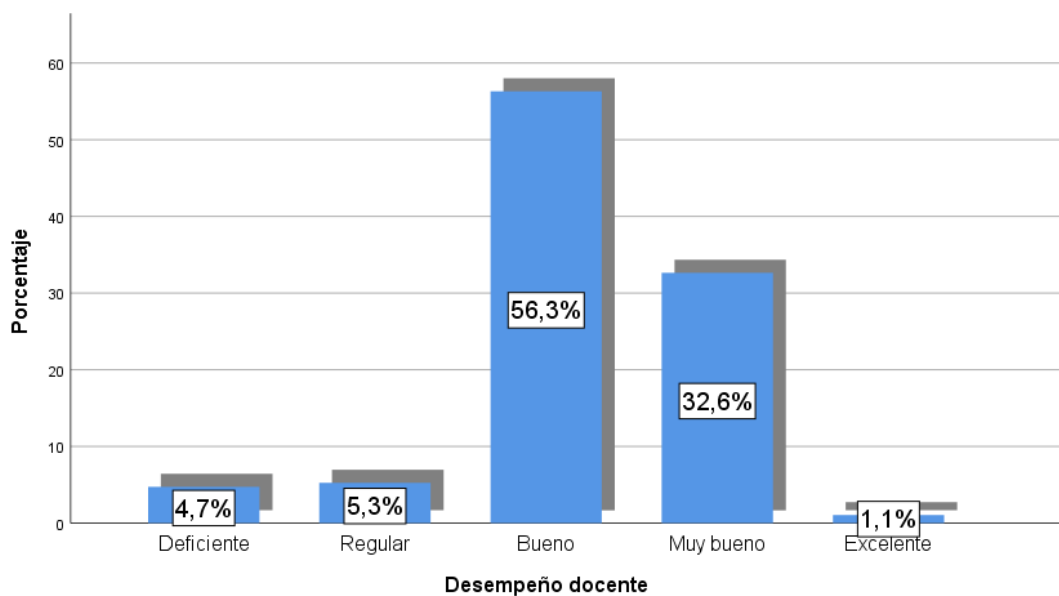
*Resultados generales de la variable desempeño docente.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	4,7	4,7
	Regular	10	5,3	10,0
	Bueno	107	56,3	66,3
	Muy bueno	62	32,6	98,9
	Excelente	2	1,1	100,0
	Total	190	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 6**

*Resultados generales de la variable desempeño docente.*



*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 9 y Gráfico 6, se aprecia que el 56,3% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que el desempeño docente en la institución educativa es bueno, para 32,6% es muy bueno, para 5,3% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 1,1% el desempeño es excelente.

### **Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que el desempeño de los profesores en la institución educativa es bueno, el desempeño profesional, más que otros aspectos que interactúan en el desarrollo de las personas, también está condicionado por el contexto, y muchos eventos pueden transformarlo.

El reconocimiento del valor de la formación continua, de la importancia que puede generar la práctica profesional, la experiencia cualitativa que puede resultar de ella, junto con la necesidad de ampliar el repertorio de competencias profesionales y personales, es un trasfondo para la mayoría de los docentes. Esto se debe a que, además de la falta de incentivo económico, debido al precario plan de carrera que se ofrece, la autonomía ofrecida al docente para realizar actividades de desarrollo profesional es un factor desmotivador y frustrante.

**Tabla 10**

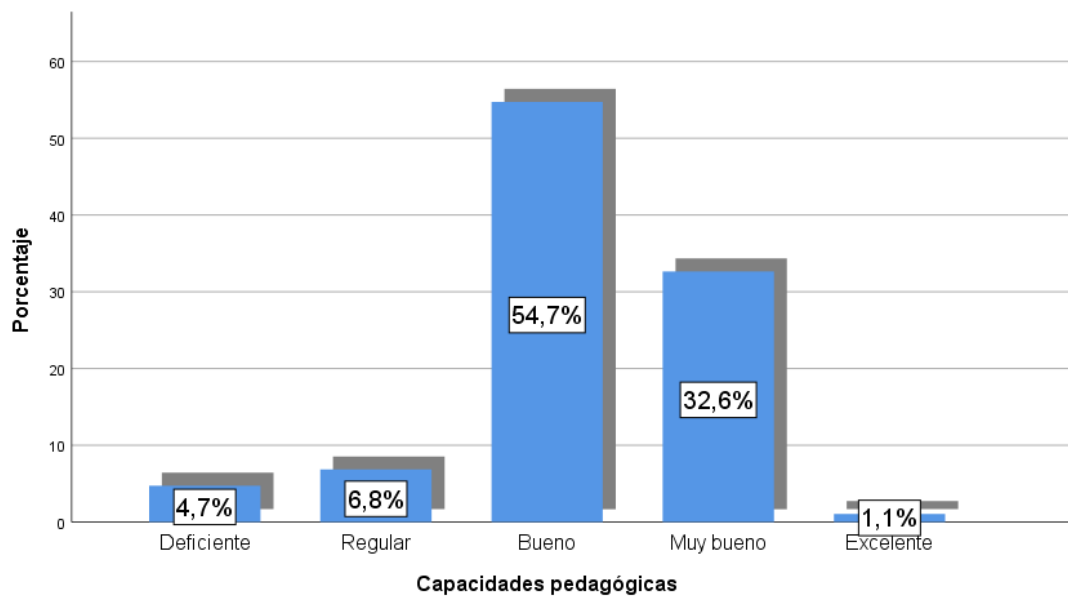
*Resultados generales de la dimensión capacidades pedagógicas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	9	4,7	4,7
	Regular	13	6,8	11,6
	Buena	104	54,7	66,3
Válido	Muy buena	62	32,6	98,9
	Excelente	2	1,1	100,0
	Total	190	100,0	100,0

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 7**

*Resultados generales de la dimensión capacidades pedagógicas.*



*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 10 y Gráfico 7, se aprecia que el 54,7% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que la capacidad pedagógica de los docentes en la institución educativa es buena, para 32,6% es muy buena, para 6,8% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 1,1% la capacidad pedagógica es excelente.

### **Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que la capacidad pedagógica de los docentes en la institución educativa es buena, Algunos docentes, muestran que la capacidad pedagógica se configura como un proceso que se puede construir a medida que los docentes tengan más experiencia y conciencia profesional. Es un compromiso personal, que incluye la voluntad de brindar un conocimiento de calidad, para ello a veces es necesario incluso sacrificar el ocio, la vida personal, etc. La imagen de un profesional que se construye completamente autónomo no es la realidad que viven los profesores.

Los docentes acaban simplemente intentando resolver los conflictos existentes y manifiestos y es en este espacio donde se inserta el desarrollo profesional. Existen restricciones y limitaciones que muchas veces les han impedido transformar sus prácticas docentes y crecer como profesionales. Luego hay algunas resistencias o negociaciones con las condiciones impuestas en un intento de despojarlos. Se debe

considerar que la existencia de espacios de reflexión compartida, planteados en los discursos de los docentes, esto puede permitir un cuestionamiento de las dificultades y una condición para el desarrollo profesional.

**Tabla 11**

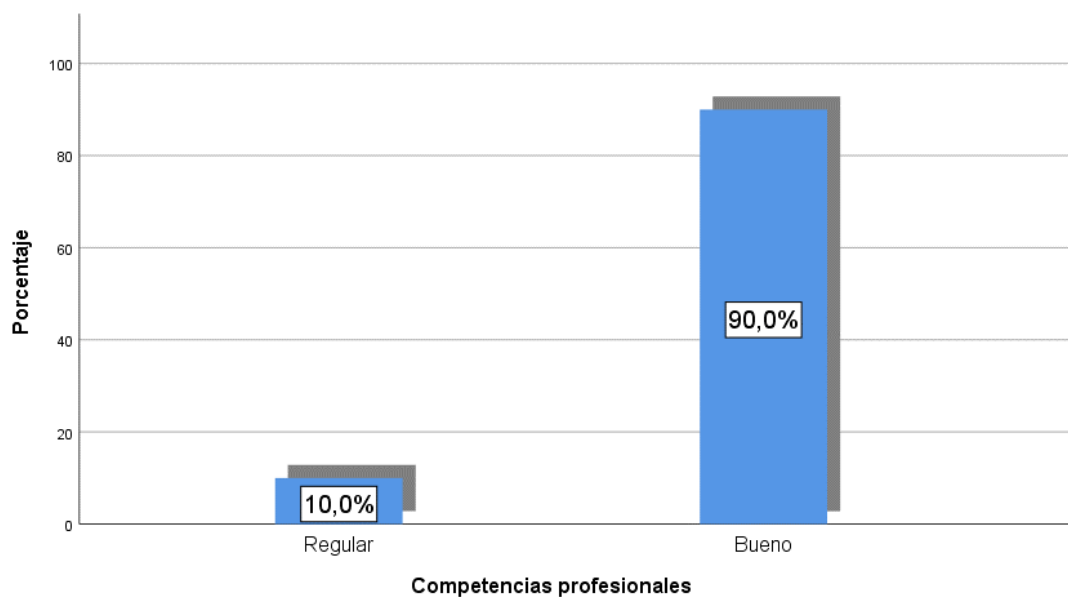
*Resultados generales de la dimensión competencias profesionales.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Regular	19	10,0	10,0	10,0
Bueno	171	90,0	90,0	100,0
Total	190	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

**Gráfico 8**

*Resultados generales de la dimensión competencias profesionales.*



*Nota.* Elaboración propia



### **Interpretación:**

Analizando la Tabla 10 y Gráfico 7, se aprecia que el 90,0% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que las competencias profesionales de los docentes en la institución educativa son buenas y para el 10,0% es regular.

### **Análisis:**

El mayor porcentaje de la comunidad educativa manifiesta que las competencias profesionales de los docentes en la institución educativa son buenas, El desarrollo profesional está directamente ligado a la identidad profesional, como proceso evolutivo de interpretación y reinterpretación de experiencias. Si consideramos que la identidad depende tanto de la persona como del contexto, los profesores dependen de las decisiones de las escuelas superiores y de las administraciones.

Esto significa que el desarrollo profesional también está vinculado a los procesos internos de cada escuela, sobre cómo la administración percibe o no a sus docentes. Es algo difícil mantener la motivación y la satisfacción laboral, si la autonomía para el desarrollo profesional está tan comprometida.

### **Tabla 12**

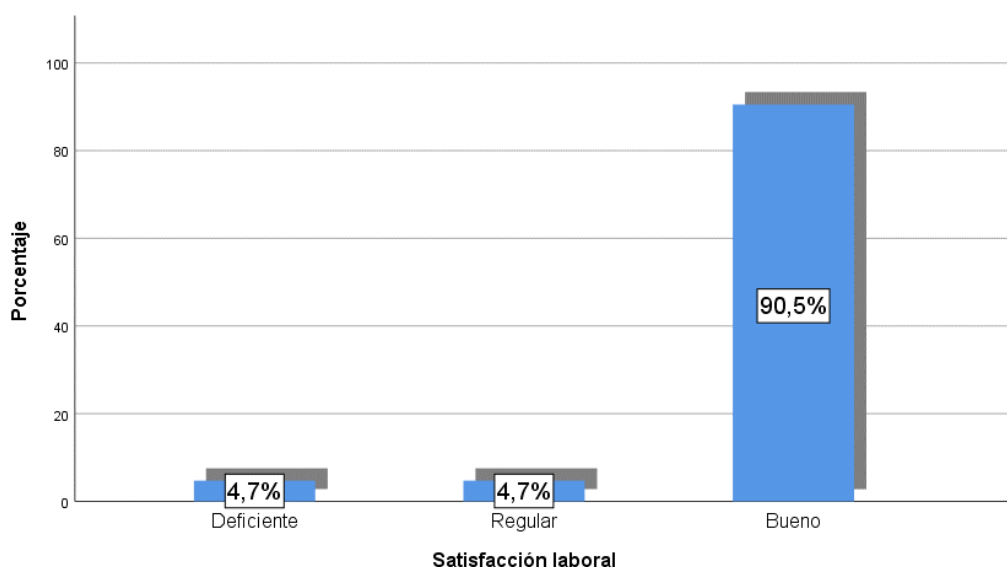
*Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	9	4,7	4,7	4,7
Regular	9	4,7	4,7	9,5
Bueno	172	90,5	90,5	100,0
Total	190	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

## Gráfico 9

Resultados generales de la dimensión satisfacción laboral.



Nota. Elaboración propia

### Interpretación:

Analizando la Tabla 12 y Gráfico 9, se aprecia que el 90,5% de administrativos y padres de familia están satisfechos con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa, para 4,7% satisfechos de manera regular y el 4,7% están insatisfechos.

### Análisis:

El mayor porcentaje de la comunidad educativa están satisfechos con la labor de los docentes en la institución educativa es buena, considerando el trabajo como una actividad esencialmente humana y representando un valor que está o podría estar directamente ligado a la satisfacción laboral percibida, el docente necesita el campo de actividades que lo satisfagan como sujeto social, el trabajo docente consiste en

un conjunto de acciones, y la necesidad objetiva o la razón por la cual los actos individuales no coinciden con el fin o el resultado inmediato de cada una de las acciones constitutivas del actividad.

Discutir la labor docente implica analizar desde la formación hasta las condiciones laborales del docente, implicando participación, autonomía y valoración del profesional. La profesión docente se construyó, histórica y socialmente, desde la perspectiva de una vocación, un don personal, una misión que debe superar la cuestión financiera. La institución escolar y el proceso de enseñanza-aprendizaje son construcciones históricas, sociales, económicas y políticas, influenciadas por modelos de gestión, las cuales están influenciadas por intereses que surgen del sistema de producción que gobierna la sociedad nacional y mundial, basados en ideologías que circulan y buscan establecer ellos mismos como verdades y, en consecuencia, como soluciones en diferentes contextos.

**Tabla 13**

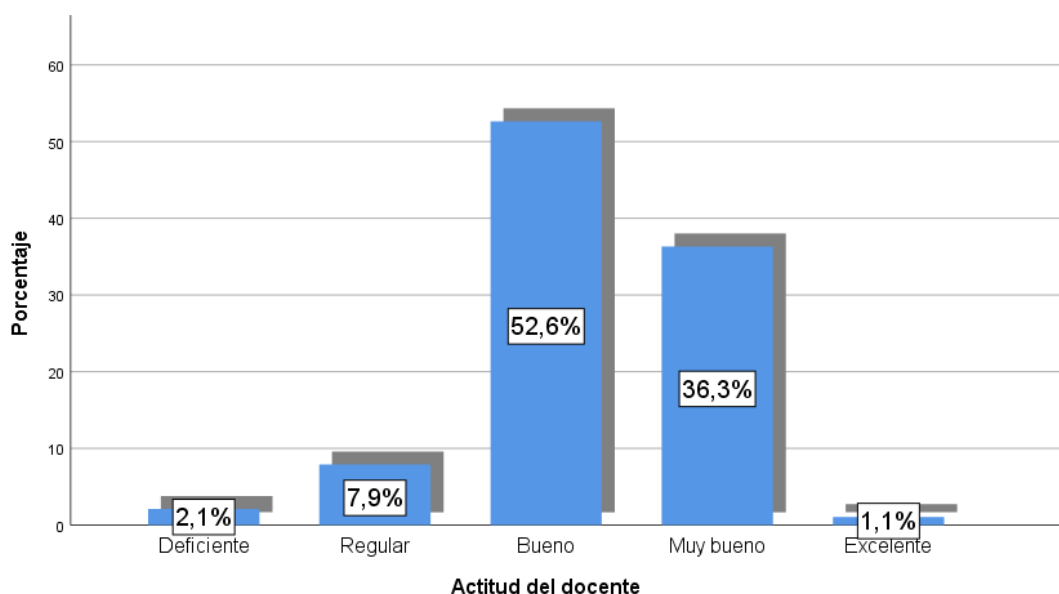
*Resultados generales de la dimensión actitud del docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	4	2,1	2,1	2,1
Regular	15	7,9	7,9	10,0
Bueno	100	52,6	52,6	62,6
Válido Muy bueno	69	36,3	36,3	98,9
Excelente	2	1,1	1,1	100,0
Total	190	100,0	100,0	

*Nota.* Encuesta a docentes, administrativos y padres de familia

## Gráfico 10

Resultados generales de la dimensión actitud del docente.



Nota. Elaboración propia

### Interpretación:

Analizando la Tabla 13 y Gráfico 10, se aprecia que el 52,6% de administrativos y padres de familia están manifiestan que la actitud de los docentes de la institución educativa es buena, para el 36,3% muy bueno, para el 7,9% Regular, para el 2,1% deficiente y para el 1,1% la actitud de los docentes es excelente.

### Análisis:

El mayor porcentaje de la comunidad educativa que la actitud de los docentes de la institución educativa es buena, la actitud de los docentes y la forma en que se manifieste interfiere directamente en las relaciones que se establecen en el contexto escolar y social. Es de destacar que la actitud del docente involucra, además de su trayectoria personal y social, los procesos de formación adquiridos en la formación

docente y las discusiones que se desarrollan en ellos; así como la actividad docente que se realiza en la vida diaria de la escuela, en contacto con los estudiantes; las contradicciones y situaciones vividas en la institución escolar.

Otro aspecto a destacar sobre la importancia de la relación del docente con el estudiante en la constitución de la profesionalidad docente es la redefinición de los conocimientos enseñados. El proceso de mediación presupone la interacción entre estudiantes y profesores de forma directa e indirecta, ya sea en las explicaciones o en las acciones del profesor hacia los estudiantes o viceversa. La indicación, en la práctica, por parte de los estudiantes, de las situaciones y contenidos aprendidos es recibida por los docentes con satisfacción, como si hubieran cumplido con su deber. Al mismo tiempo, sirven como punto de reflexión sobre las formas de actuación profesional con los estudiantes en la vida diaria del aula.

#### **4.2. Contrastación de hipótesis.**

Por la naturaleza de las variables con medición ordinal no aplica realizar la prueba de normalidad.

#### **CRITERIO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS**

**Significancia:** 5%.

**Estadístico de prueba:**

Tau B y Tau C de Kendall para variables cualitativas con medición ordinal

$$\tau = \frac{C_n - NC_n}{C_n + NC_n} \quad \tau \in [0,1]$$

**Región Crítica:**

Si, Sig.  $\leq 0.05$ , Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

**PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL**

**H<sub>1</sub>: p  $\neq$  0:**

Sí existe relación entre clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

Sí existe relación entre clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**Tabla 14**

*Tabulación cruzada entre las variables clima institucional y desempeño docente.*

		Clima institucional					Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente		
Desempeño docente	Deficiente	Recuento	9	0	0	0	0	9
		% del total	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Recuento	0	10	0	0	0	10
		% del total	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Bueno	Recuento	0	0	106	0	1	107
		% del total	0,0%	0,0%	55,8%	0,0%	0,5%	56,3%
	Muy bueno	Recuento	0	0	3	58	1	62
		% del total	0,0%	0,0%	1,6%	30,5%	0,5%	32,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	9	10	109	58	4	190
		% del total	4,7%	5,3%	57,4%	30,5%	2,1%	100,0%

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Analizando la Tabla 14, las relaciones entre las categorías de análisis de las variables clima institucional y el desempeño docente de la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario, la categoría que presenta mayor relación es bueno con 55.8% de relación y las otras categorías con menos porcentaje.

**Tabla 15**

*Prueba de Tau-b de Kendall para las variables clima institucional y desempeño docente.*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,956	,022	19,476	,000
N de casos válidos		190			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

### **Conclusión:**

Analizando la Tabla 15, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,956 con la significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar  $H_1$  y desistir la  $H_0$ , llegando a la conclusión que, existe relación muy alta y significativa entre clima institucional y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1**

#### **$H_1: p \neq 0:$**

Si existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

#### **$H_0: p = 0:$**

Si existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.



**Tabla 16.**

*Tabulación cruzada entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente.*

		Comunicación					Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente		
Desempeño docente	Deficiente	Recuento	9	0	0	0	0	9
		% del total	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Recuento	1	9	0	0	0	10
		% del total	0,5%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Bueno	Recuento	1	0	49	57	0	107
		% del total	0,5%	0,0%	25,8%	30,0%	0,0%	56,3%
	Muy bueno	Recuento	0	3	0	59	0	62
		% del total	0,0%	1,6%	0,0%	31,1%	0,0%	32,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	11	12	49	116	2	190
		% del total	5,8%	6,3%	25,8%	61,1%	1,1%	100,0%

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Analizando la Tabla 16, las relaciones entre las categorías de análisis de la dimensión comunicación y la variable desempeño docente de la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario, la categoría que presenta mayor relación es bueno con 31.1% de relación y las otras categorías con menor porcentaje.

**Tabla 17**

*Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión comunicación y la variable desempeño docente.*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,616	,050	9,045	,000
N de casos válidos		190			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

### **Conclusión:**

Analizando la Tabla 17, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,616 con la significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente es fuerte y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar  $H_1$  y desistir la  $H_0$ , concluyendo que, existe relación fuerte y significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2**

**$H_1: p \neq 0:$**

Si existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

Si existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, Provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**Tabla 18**

*Tabulación cruzada entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente.*

		Motivación					Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente		
Desempeño docente	Deficiente	Recuento	9	0	0	0	0	9
		% del total	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Recuento	0	10	0	0	0	10
		% del total	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Bueno	Recuento	0	0	106	0	1	107
		% del total	0,0%	0,0%	55,8%	0,0%	0,5%	56,3%
	Muy bueno	Recuento	0	0	6	55	1	62
		% del total	0,0%	0,0%	3,2%	28,9%	0,5%	32,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	9	10	112	55	4	190
		% del total	4,7%	5,3%	58,9%	28,9%	2,1%	100,0%

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Analizando la Tabla 18, las relaciones entre las categorías de análisis de la dimensión motivación y la variable desempeño docente de la I.E.B.R. “Almte.

Miguel Grau Seminario, la categoría que presenta mayor relación es bueno con 55.8% de relación y las otras categorías con menor porcentaje.

**Tabla 19**

*Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión motivación y la variable desempeño docente.*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,933	,025	17,723	,000
N de casos válidos		190			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

**Conclusión:**

Analizando la Tabla 19, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,933 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H<sub>1</sub> y desistir la H<sub>0</sub>, concluyendo que, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

Si existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

Si existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**Tabla 20**

*Tabulación cruzada entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente.*

			Confianza					Total
			Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	
Desempeño docente	Deficiente	Recuento	9	0	0	0	0	9
		% del total	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Recuento	0	10	0	0	0	10
		% del total	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Bueno	Recuento	0	0	104	2	1	107
		% del total	0,0%	0,0%	54,7%	1,1%	0,5%	56,3%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	62	0	62
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	32,6%	0,0%	32,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	9	10	104	64	3	190
		% del total	4,7%	5,3%	54,7%	33,7%	1,6%	100,0%

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Analizando la Tabla 20, las relaciones entre las categorías de análisis de la dimensión confianza y la variable desempeño docente de la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario, la categoría que presenta mayor relación es bueno con 54.7% de relación y las otras categorías con menor porcentaje.

**Tabla 21**

*Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión confianza y la variable desempeño docente.*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,967	,020	20,967	,000
N de casos válidos		190			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

**Conclusión:**

Analizando la Tabla 21, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,967 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H<sub>1</sub> y desistir la H<sub>0</sub>, concluyendo que, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

**H<sub>1</sub>: p ≠ 0:**

Si existe relación entre la participación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**H<sub>0</sub>: p = 0:**

Si existe relación entre la participación y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios-2022.

**Tabla 22**

*Tabulación cruzada entre la dimensión participación y la variable desempeño docente.*

		Participación					Total	
		Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente		
Desempeño docente	Deficiente	Recuento	9	0	0	0	0	9
		% del total	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,7%
	Regular	Recuento	0	10	0	0	0	10
		% del total	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
	Bueno	Recuento	0	0	106	0	1	107
		% del total	0,0%	0,0%	55,8%	0,0%	0,5%	56,3%
	Muy bueno	Recuento	0	0	0	61	1	62
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	32,1%	0,5%	32,6%
	Excelente	Recuento	0	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	1,1%
	Total	Recuento	9	10	106	61	4	190
		% del total	4,7%	5,3%	55,8%	32,1%	2,1%	100,0%

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

Analizando la Tabla 22, las relaciones entre las categorías de análisis de la dimensión participación y la variable desempeño docente de la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario, la categoría que presenta mayor relación es bueno con 55.8% de relación y las otras categorías con menor porcentaje.

**Tabla 23**

*Prueba de Tau-b de Kendall para la dimensión participación y la variable desempeño docente.*

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,980	,017	21,680	,000
N de casos válidos		190			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

*Nota.* Encuesta a docentes, directivos de la gestión educativa y padres de familia.

**Conclusión:**

Analizando la Tabla 23, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,980 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión participación y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H<sub>1</sub> y desistir la H<sub>0</sub>, concluyendo que, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión participación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.



### 4.3. Discusión de resultados.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del distrito Las Piedras, provincia de Tambopata de la Región de Madre de Dios – 2022, Sobre todo, a través del estudio de las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

Los resultados obtenidos en la investigación nos permiten afirmar que existe relación muy alta y significativa entre clima institucional y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

Según la Tabla 4 y Gráfico 1, se aprecia que el 57,4% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que el clima institucional es bueno, para 30,5% es muy buena, para 5,3% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 2,1% el clima institucional es excelente.

Por otro lado, según la Tabla 9 y Gráfico 6, se aprecia que el 56,3% de docentes, administrativos y padres de familia manifiestan que el desempeño docente en la institución educativa es bueno, para 32,6% es muy bueno, para 5,3% es regular, para el 4,7% es deficiente y para el 1,1% el desempeño es excelente.

Con relación a la hipótesis general de la investigación en la Tabla 15, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,956 con la significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada en el estudio realizado es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, existe relación muy alta y significativa entre clima institucional y el desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

Con relación a la primera hipótesis específica de la investigación en la Tabla 17, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,616 con la significación aproximada

de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente es fuerte y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, existe relación fuerte y significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

Con relación a la segunda hipótesis específica de la investigación en la Tabla 19, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,933 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

Con relación a la tercera hipótesis específica de la investigación en la Tabla 21, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,967 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

Con relación a la cuarta hipótesis específica de la investigación en la Tabla 23, el valor del coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,980 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión participación y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%; por lo tanto, existe evidencias para aceptar H1 y desistir la H0, concluyendo que, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión participación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”.

Los resultados son similares a los Bobadilla (2017), donde la esencia de la investigación fue el conjunto de los maestros de la institución señalada, los frutos conseguidos admitieron finiquitar que el tipo de clima institucional observada por la plana de maestros de la Institución. El Observador de la U.N.E.S.R. indistintamente el nivel de complacencia en la labor ejecutada por estas personas en la corporación, esperado que los aciertos favorezcan y expliquen el comportamiento actitudinal del personal docente”. Nos damos cuenta que el autor llega a resultados positivos porque llega a relacionar de manera significativa las variables propuestas.

Asimismo se asemejan a los de Zans (2017), El clima institucional haciéndose vigente en la Ira FAREM, tiene como certeza la gran elocuencia, donde se encamina Regularmente a favor y Perjudicial, estando la dirección ejercido como escasamente participativa, sin soltura en conservar un apropiado clima institucional en la estructura de los agentes involucrados: como también se asemeja que el desempeño profesional que se despliega en la Jurisdicción, es inferior, no obstante las labores se ejecutan y elaboran en la tiempo establecido, en el cual la toma de disposiciones, se efectúa de modo particular, faltando un procedimiento de preparación. Por otro lado, los agentes involucrados como maestros y funcionarios de la jurisdicción discurren en el fondo del progreso del clima institucional transgrediría a modo auténtico en el ejercicio profesional, y las interacciones entre compañeros de trabajo, hace que se sientan conforme en las labores desempeñadas, por lo que se consideran a que se debe practicar.

Para Cardona (2016), el clima institucional se aprecia de manera muy satisfecha con una connotación puntual de porcentaje, teniendo las variables; capacidad profesional y trabajo en equipo, donde la alta calificación y dirección de la capacidad humana y dialogo y unificación que es menor, asimismo se ubicó que el ejercicio profesional, determina en porcentajes el resultado de muy satisfecha, siendo las condiciones del grupo social de trabajo el factor de mayor relevancia positiva y los estilos de vida individual los de menor; asimismo, señala que resulta

relevante para esta investigación con miras a la estructuración de la propuesta de intervención denotar que en el ámbito del clima organizacional, en la variable administración del talento humano, una de las de menor puntuación porcentual, se encuentra como ítem de menor satisfacción, el referente a los incentivos dados por la entidad cuando se alcanza los objetivos y las metas y en la variable comunicación e integración la otra de menor puntuación se evidencia como ítem de menor satisfacción, el correspondiente a que la información sobre asuntos de la entidad, se transmiten muchos de ellos mediante comunicados oficiales.

Los resultados también son similares a los de Caligiore y Diaz (2003), El clima de la institución es el espacio central de una entidad que no es concretamente evidente, sin embargo, la categoría de esta orientación habita en la actitud y desempeño del trabajador, esto depende por la interacción de todos los agentes involucrados de la institución, donde el clima institucional irradia las interacciones entre los agentes de la institución, que llegan a los resultados, donde los miembros como profesores y estudiantes responde al planeamiento de alteración e innovación del trabajo pedagógico de los maestros, y quienes tengan el compromiso de desplegar múltiples estrategias donde permitan la modernización y preparación de todos los maestros y que, a ello se aprecien los costes procedentes de los medios son cubiertos por una política de igualdad hacia todos”.

Para Paco y Matas (2015), la manera de perfeccionar y mejorar el desempeño profesional y poner en claro los componentes más influyentes en ella, el clima de la institución está ligada a ciertos caracteres continuos, que refieren a una institución que la distingue por otras y que influye en la actitud de los actores involucrados que la conforman llega a resultados esperados. Determinando que coexiste una correlación positiva y que el ejemplo de clima social de maestros se exterioriza en la I.E.P. San Pio X. y que dentro de los centros educativos coinciden con otros autores planteados donde plantean que la compañía pueden favorecer a originar una excelente eficacia de la existencia de sus trabajadores, efectuando proyectos que favorezcan la sanidad corporal, emotiva, colectiva, anímico y religiosa de los empleados, posición donde admitirán en los involucrados optimizar

ese excelente trabajo, donde muchas entidades irradian su principal forma de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados también se asemejan a los Bobadilla (2017), el clima institucional se considera significativamente en cualquier espacio profesional donde se relaciona elocuentemente de forma real y de negación de la variable desempeño profesional, alcanzando a las siguientes efectos; que si coexiste una correlación de las variables clima institucional y el ejercicio profesional en instituciones de superior tecnológica de Huancayo y que la correlación se estableció de la experiencia de trabajo estadístico Chi cuadrado, para la prueba de hipótesis. Los resultados de la evaluación ratifican la coexistencia de la correlación de las variables, debido a que los datos formulan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un horizonte de significancia de  $\alpha=0,05$  y  $gl= 4$ , por lo que, admite contradecir la suposición nula y admitir la suposición alterna.

Para Zulueta (2015), la variable clima institucional determina que, la Entidad Formativa, se despliega con clima institucional saludable por todos los actores involucrados en el estudio investigativo y poseyendo las dimensiones en su totalidad. Los resultados estadísticos formulan que los indicadores figurados en la herramienta de investigación comprueban que el clima institucional es excelente en todos sus elementos de trabajo educativo; la variable desempeño docente manifiesta que el resultado de la suma del nivel determinado para cada punto y extensión, marcando que coexiste una minúscula proporción de maestros que demuestran deficiencias en la labor de maestro. De acuerdo a los ítems formulados en las herramientas de investigación, los maestros cuentan con las medidas para ser considerada como una buena labor.

Para Mauricio (2016), la correlación de las variables Clima institucional y desempeño del maestro, se trabajó con el coeficiente Tau – C de Kendall, señalando que existe una relación ( $r=0.9.36$ ) altamente significativa  $p\text{-sig.}=0.0089<0.1$ ) del clima de la institución y ejercicio del maestro en la entidad educacional N° 80271 “Pedro Oswaldo cerna Valdivieso del Distrito de Sinsicap, 2016, los niveles de

significancia encontradas por el autor se remarcan en las subvariables gestación para la capacitación, instrucción para el amaestramiento, cooperación en la misión, la profesión e identidad, responsabilidad y las relaciones entre otros que son de carácter objetiva para que la institución marche sin ningún problema”.

Y, finalmente, los resultados también se asemejan a los de García y Segura (2014), estableció que coexiste una correlación parcial y estrechamente significativa del clima institucional y el ejercicio del maestro de las entidades educacionales, donde los maestros entrevistados discurren que ambas variables pertenecen a un nivel superior. Deriva de la coexistencia del buen clima institucional beneficiará un buen desempeño del maestro, como también la relación moderada muy significativa se efectúa en la dimensión de intercambios entre personas y la variable clima institucional, sin embargo, coexiste una correlación baja y significativa de la dimensión correlaciones entre personas de la variable clima institucional y la dimensión apreciación de la variable ejercicio del maestro, asimismo, exteriorizó que coexiste una correlación baja de la dimensión comunicación de la variable clima institucional y la dimensión evaluación de la variable ejercicio del maestro, es decir, el dialogo en las entidades educacionales de Caja se encuentra en los indicadores alto y regular, pero la valoración es de nivel superior. Aquellos maestros de las entidades educacionales tienen que perfeccionar el horizonte de comunicación.

## **CAPITULO V:**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. Conclusiones**

Con relación al objetivo general de la investigación, existe relación muy alta y significativa entre clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, pues el coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,956 con la significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada en la investigación es muy alta y significativa con un margen de error de 5%. Se debe brindar cierta autonomía para que se satisfagan las necesidades de los estudiantes. De la misma forma que el estudiante requiere espacio, libertad, flexibilidad y respeto, lo mismo se puede decir del profesor. Los docentes y los directivos deben compartir una relación basada en la igualdad y el respeto mutuo para crear un clima institucional positivo.

Con relación al primer objetivo específico de la investigación, existe relación fuerte y significativa entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, pues el coeficiente de Tau-b de

Kendall es 0,616 con la significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente es fuerte y significativa con un margen de error de 5%. No profundizar las preguntas sobre normas, valores o estándares que inciden en las prácticas organizacionales. En el clima institucional, la comunicación se refiere a las percepciones compartidas de los miembros de la organización sobre la institución y el ambiente de trabajo, con base en su cultura organizacional

Con relación al segundo objetivo específico de la investigación, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, pues el coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,933 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%. La satisfacción y la motivación son conceptos gemelos que designan dos aspectos de un mismo fenómeno subjetivo, donde la motivación conduce a la búsqueda de la ejecución de tareas a través de las cuales se obtiene el objeto de la satisfacción esperada. La motivación es el "proceso responsable de la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar una determinada meta", considerando que el esfuerzo es capaz de satisfacer alguna necesidad individual.

Con relación al tercer objetivo específico de la investigación, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, pues el coeficiente de Tau-b de



Kendall es 0,967 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%. Cuando persisten las actitudes positivas de los trabajadores, cuando hay entusiasmo, confianza, participación, dedicación, satisfacción, motivación y compromiso. El clima se deteriora o es malo cuando la moral de los trabajadores se ve afectada de forma negativa y duradera por algunas variables organizativas, mostrando desunión, conflicto, resistencia a las órdenes, desinterés y fuerte competencia.

Con relación al cuarto objetivo específico de la investigación, existe relación muy alta y significativa entre la dimensión participación y la variable desempeño docente en la I.E.B.R. “Almte. Miguel Grau Seminario”, pues el coeficiente de Tau-b de Kendall es 0,980 con una significación aproximada de 0,000, esto confirma que la relación encontrada entre la dimensión participación y la variable desempeño docente es muy alta y significativa con un margen de error de 5%. Las sugerencias y opiniones de los profesores se deben tomar en cuenta en el proceso de toma de decisiones, pero no hasta el punto de dejar a la mayoría satisfecha con su participación. El reconocimiento es un factor motivacional y pertenece a necesidades de estima. Pues para la mayoría de los profesionales, especialmente aquellos con estudios superiores, de poco sirve lograr cierto éxito si no hay reconocimiento.

## **5.2. Recomendaciones**

Se recomienda a la comunidad educativa proponer conscientemente cambios como quienes trabajan en las instituciones educativas, deben apoyar y mantener un clima institucional agradable que conduzca a una mejor gestión de los profesores y a la calidad de la educación. Un elemento muy importante para la gestión óptima del clima institucional es la planificación. La formación continua en materia de gestión, comunicación, relaciones interpersonales y cuestiones que deben reforzarse para mejorar el funcionamiento y mejoramiento del clima y desempeño docente.

Se recomienda a la institución educativa mejorar las condiciones de trabajo: los incentivos internos, como la autoestima, la soberanía y el rendimiento, y los externos, como los incentivos positivos y el reconocimiento y otros. El valor de las relaciones con los demás es importante, por lo que se recomienda tener una buena comunicación entre los trabajadores de la comunidad educativa, lo que ayuda a que todos estén informados sobre el mismo objetivo.

Se sugiere mejorar el nivel de cooperación entre los docentes, directivos y padres de familia, como el trabajo conjunto, la realización de seminarios, la coordinación pedagógica, ya que esto conduce a un trabajo más coherente, mejora la identificación con la organización y sus objetivos, convirtiéndola en una organización de calidad. Es muy importante que el esfuerzo de cada profesor sea recompensado para que se sienta motivado a fijar nuevas metas y mejorar su trabajo.

Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa, a través de los distintos organismos descentralizados del Ministerio de Educación, planificar la capacitación en gestión administrativa, mejorando así la capacidad organizativa de la institución, para lograr el clima institucional óptimo, horarios diferentes y profesiones más eficientes.

La comunicación, la motivación y la confianza son elementos esenciales para el funcionamiento óptimo del profesorado en la institución educativa, se sugiere a la institución educativa propiciar actividades de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales y crear un clima óptimo. Por otro lado, los directivos deben gestionar talleres de capacitación en relación a la especialidad y pedagogía.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, F. A. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Obtenido de Universidad de Antioquia: [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco\\_2017\\_ClimaRendimientoAcademcico.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco_2017_ClimaRendimientoAcademcico.pdf)
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología del deporte*, 123 –134.
- Bobadilla, L. E. (2017). *Clima Organizacional Y Desgaste Profesional En Docentes De Secundaria De La Red 1 De La Unidad De Gestión Educativa Local Ventanilla Callao 2014*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3823/Bobadilla\\_ALE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3823/Bobadilla_ALE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caligiore, I., & Díaz, J. A. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso* . Obtenido de Revista Venezolana de Gerencia: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Cardona, K. A. (2016). *La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales*. Obtenido de Universidad de Manizales: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/6789/3033/CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SATISFACC>

I%C3%93N%20LABORAL%20EN%20EL%20CDI%20SAN%20JOS%C  
3%89.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2007). *Administración De Recursos Humanos*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana.

García, G., & Segura, L. A. (2014). *El Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Cajay - 2013*. Obtenido de Universidad Católica Sedes Sapientiae: [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia\\_Segura\\_tesis\\_maestria\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mauricio, A. A. (2016). *El clima institucional y el ejercicio del maestro en la entidad educativa N° 80271 "Pedro Oswaldo Cerna Valdivieso*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11215/MAURICIO%20PEREZ%2c%20Agust%20c%3%adn%20Avilio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/>: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016.pdf>

Paco, R., & Matas, J. M. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario*. Obtenido de <http://journals.continental.edu.pe>: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351>

Pineda, J. (2016). *Clima organizacional de la dirección de administración y servicios, según su personal de funcionarios, factor clave en el caso de estudio: comandancia general de la policía del estado Carabobo*. Obtenido de Universidad de Carabobo: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5224/1/jpineda.pdf>

Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. Obtenido de Universidad Mayor de San Marcos: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2366/Pi%C3%B1a\\_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2366/Pi%C3%B1a_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reto, A. G. (2018). *Clima Institucional Y Desempeño Docente En La Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Obtenido de Universidad César Vallejo: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto\\_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rivera, I. S. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5287/River\\_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5287/River_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Sandoval, M. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. Obtenido de <https://moodle2.unid.edu.mx/>: [https://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto\\_dimensiones.pdf](https://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/AE/EA/AM/02/Concepto_dimensiones.pdf)

Sarmiento, P. A., & Valero, P. A. (2014). *Desarrollo de un plan de acción para mejorar el clima organizacional*. Obtenido de Universidad Sergio Arboleda: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/995/Desarrollo%20de%20un%20plan%20de%20accion%20para%20mejorar%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segredo, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Cubana Salud Pública vol.43 no.1*, 57–67.

Ucero, J. M. (2016). *Desarrollo Organizacional*. Obtenido de <https://static.eoi.es/>: <https://static.eoi.es/savia/documents/componente48160.pdf>

Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zulueta, J. B. (2015). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “José María Monzón Hernández” - Distrito de Chalamarca - Chota, 2014*. Obtenido de Universidad Nacional de Cajamarca:

[http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1630/CLIMA%20INS  
TITUCIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20DOCENTE%20EN%  
20LA%20INSTITUCI%20C3%93N%20EDUCATIVA%20E2%80%9CJO  
S%20C3%89%20MAR%20C3%8DA%20MONZ%20C3%93N%20HERN%20C3%  
81NDEZ%20E2%80%9D.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1630/CLIMA%20INS<br/>TITUCIONAL%20Y%20DESEMPE%20C3%91O%20DOCENTE%20EN%<br/>20LA%20INSTITUCI%20C3%93N%20EDUCATIVA%20E2%80%9CJO<br/>S%20C3%89%20MAR%20C3%8DA%20MONZ%20C3%93N%20HERN%20C3%<br/>81NDEZ%20E2%80%9D.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# **ANEXOS**

**NEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el <b>clima institucional</b> con el <b>desempeño docente</b> en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuáles es el nivel de relación entre la comunicación y el Desempeño Docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el Desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Sí existe relación entre clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Si existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p> <p>Si existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Clima Institucional</p> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p>Desempeño Docente</p>	<p><b>MÉTODO:</b></p> <p>El nivel es correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>Diseño descriptivo correlacional y transversal.</p> <div data-bbox="1624 721 1832 868" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> </div> <p>M = muestra O1 = Observación de la variable 1. O2 = Observación de la variable 2 r = Correlación</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Directivos, docentes estudiantes y administrativos de la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Grupo de personas.</p>

<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la participación y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p> <p>Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019.</p>	<p>Si existe relación entre la confianza y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p> <p>. Si existe relación entre la participación y el desempeño docente en la institución educativa Básica Regular “Almte. Miguel Grau Seminario”, del Distrito las Piedras, Provincia de Tambopata en la Región de Madre de Dios-2019</p>			
---	--	---	--	--	--