



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DE ILAVE,
2017**

PRESENTADA POR

ROXANA GUZMÁN VEGA

ASESOR

REYNALDO CUTIPA LUQUE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Y
TUTORÍA ESCOLAR**

MOQUEGUA – PERÚ

2019

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema	2
1.3. Objetivo de la investigación	2
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	3
1.5. Variables	4
1.6. Hipótesis de la investigación	5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.1. El clima institucional	10

2.2.2. Dimensiones del clima institucional	12
2.2.3. Características generales del clima institucional	14
2.2.4. Enfoques teóricos del clima institucional	16
2.2.5. Tipos de clima institucional	20
2.2.6. Clima institucional y organizacional	22
2.2.7. Tipos de clima y factores que lo determinan	23
2.2.8. Clima, cultura y organizaciones que aprenden	24
2.2.9. Desempeño docente	27
2.2.10. Evaluación del desempeño docente	28
2.2.11. Funciones de la evaluación del desempeño docente	30
2.2.12. Fines de la evaluación del desempeño docente	31
2.2.13. Dimensiones del desempeño docente	32
2.2.14. Formación profesional	34
2.3. Marco conceptual	34

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.....	37
3.2. Diseño de investigación.....	37
3.3. Población y muestra	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	40

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables	42
4.2. Contrastación de hipótesis	54

4.3. Discusión de resultados	55
------------------------------------	----

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	56
------------------------	----

3.6. Recomendaciones	58
----------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	59
--------------------------	-----------

ANEXOS.....	61
--------------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 Población de docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave - 2017	39
Tabla 02 Muestra de docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave - 2017.....	39
Tabla 03 Prueba de hipótesis de encuesta de entrada	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Sistematización de la información, respecto al nivel de comunicación de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017 ..	42
Gráfico 2 Nivel de motivación de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017	43
Gráfico 3 Nivel de confianza de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017	45
Gráfico 4 Nivel de participación de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017	46
Gráfico 5 Sistematización de la información, respecto a las capacidades pedagógicas de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.	47
Gráfico 6 Actitudes emocionales de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017	49
Gráfico 7 Responsabilidades en el desempeño de sus funciones de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017	50
Gráfico 8 Relaciones interpersonales de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017	52

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de Ilave, 2017”, se realiza debido a la importancia que tiene el clima institucional favorable en el buen desempeño docente en aula por parte de los profesores.

La improvisación y el trato autoritario por parte de la plana jerárquica ha ocasionado el resquebrajamiento del clima institucional entre los trabajadores de dicha institución, sintiéndose desmotivados a falta de estímulos, por las bajas remuneraciones que perciben, por el trato autoritario de los líderes pedagógicos, por sentirse hostigados y perseguidos mediante los procesos mal denominados monitoreo y acompañamiento, la misma que debe ser de una manera cordial, de confianza y de respeto, por lo que el inadecuado desempeño docente no logra niveles de aprendizajes óptimos en la mayoría de estudiantes, las mismas que se evidencian en las bajas calificaciones, por lo que es urgente la realización de talleres de capacitación para todo el personal docente y todo el corporativo de la institución, con participación de especialistas en el tema, de modo que mejore significativamente el deterioro del clima institucional, y de esta manera coadyuvar a una buena gestión institucional, optimizando la gestión administrativa y pedagógica, orientada a generar expectativas de la calidad educativa y liderazgo en sus directivos en beneficio de la formación completa de los alumnos.

La investigación tiene por objeto de estudio, determinar la Influencia del clima institucional en el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave,

Por consiguiente, según los resultados obtenidos, se confirma que el clima institucional influye directamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, ya que según la prueba de hipótesis de correlación de Pearson calculado corresponde a nivel de correlación muy alta, siendo $r = 0,92$.

Por otro lado, el clima institucional influye directamente en el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, porque se observa que $Z_c = 23$ cae en la región de rechazo $R(R)$ del lado positivo en la campana de Gauss, según prueba de hipótesis de investigación.

Palabras clave: Clima Institucional, desempeño, docente.

ABSTRACT

The research work entitled "Influence of the institutional climate on the teaching performance of the Secondary Education Institution Nuestra Señora del Carmen de Ilave, 2017", is carried out due to the importance of the favorable institutional climate in the good teaching performance in the classroom. of the teachers.

Improvisation and authoritarian treatment on the part of the hierarchical staff has caused the breakdown of the institutional climate among the workers of that institution, feeling discouraged in the absence of incentives, the low salaries they receive, the authoritarian treatment of pedagogical leaders, feeling harassed and persecuted through the miscalled processes monitoring and accompaniment, which must be in a cordial, trustworthy and respectful manner, so that inadequate teaching performance does not achieve optimal learning levels in most students, the same that is evident in the low qualifications, so it is urgent to carry out training workshops for all the teaching staff and all the corporate staff of the institution, with the participation of specialists in the subject, in order to significantly improve the deterioration of the institutional climate , and in this way contribute to a good institutional management Onal, optimizing the administrative and pedagogical management, aimed at generating expectations of the educational quality and leadership in its executives for the benefit of the complete training of the students.

The research has as object of study, to determine the Influence of the institutional climate in the teaching performance of the teachers of the Secondary Educational Institution "Nuestra Señora del Carmen" of Ilave,

Therefore, as indicated by the outcomes got, it is affirmed that the institutional climate directly influences the teaching performance in the Secondary Educational Institution "Nuestra Señora del Carmen" of Ilave, since according to the Pearson correlation hypothesis test, it corresponds to the level of very high correlation, where $r = 0.92$.

On the other hand, the institutional climate directly influences the teaching performance of the teachers of the Secondary Educational Institution "Nuestra Señora del Carmen" of Ilave, because it is observed that $Z_c = 23$ falls in the rejection region R (R) on the positive side in the bell of Gauss, according to test hypothesis of investigation.

Keywords: Institutional Climate, teaching performance.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a diario se observa discrepancias y problemas de diferente índole entre el personal directivo y profesores, donde se someten a maltratos inhumanos sin tener en consideración de que son personas humanas, sin respetar los derechos laborales y sociales, aspectos que están señalados en la Carta Magna del Perú en su parte dogmática y otras normas supranacionales que señalan el derecho a la dignidad personal; por consiguiente dentro destacamos, el abuso de autoridad, acoso sexual, desconocimiento de las normas legales, la explotación a través de jornadas laborales con horas recargadas fuera de lo establecido, sueldos y salarios no acordes a la canasta familiar y otros que a falta de las buenas relaciones y comunicación interpersonal entre todo los trabajadores de la institución pueda incidir en mantener un clima institucional favorable con mucha responsabilidad, empatía y equidad de género en los trabajadores, de manera que ello contribuya en la mejora de del desempeño docente en aula por parte de los profesores.

Dentro del nuevo rol de los directivos y del personal docente en el marco de la modernización educativa, el Estado peruano ha entregado su confianza a los directivos de las instituciones educativas, confiriéndoles responsabilidades que conllevan al cumplimiento de obligaciones de sus funciones y mejorar la educación, es decir brindar un servicio educativo de calidad, además este nuevo rol exige al Director a superarse como persona y como profesional, así mismo le insta establecer óptimas relaciones como líderes pedagógicos, propiciando un clima institucional favorable, lleno de cordialidad y compromiso con la comunidad educativa como parte de la gestión institucional, administrativa y

pedagógica, la misma que se sujeta en el Proyecto Educativo Institucional, en el Reglamento Interno, en el Proyecto Curricular, en el Plan Anual de Trabajo y otros instrumentos de gestión institucional y pedagógica.

La definición del problema que se plantea, tiene una importancia de mucha valía, ya que va permitir demostrar y explicar cómo la influye el clima institucional en el desenvolvimiento de los docentes de la institución en estudio.

La investigación comprende cinco capítulos. El primer capítulo está constituido por la descripción de la realidad problemática, la definición del problema, los objetivos de la investigación, la justificación e importancia de la investigación, las variables e hipótesis de la investigación, las mismas que orientan lo que se quiere lograr con este trabajo investigativo.

En el segundo capítulo, se aborda el marco teórico, que viene a ser el sustento teórico de la tesis, dentro del cual se consideran: los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se explica brevemente el tipo y diseño que se utilizó en el trabajo de investigación, luego se presenta la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, el diseño de recolección de información, el plan de tratamiento de datos y la prueba de hipótesis.

El cuarto capítulo, se refiere a la presentación y análisis de los resultados, a la contrastación de hipótesis y la discusión de los resultados, los cuales son

interpretados en base a cuadros y gráficos estadísticos debidamente sistematizados.

Y finalmente, el quinto capítulo, en la que se consideran las conclusiones y sugerencias, las mismas que son producto de la investigación realizada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el marco de la modernización educativa, el Estado Peruano viene promoviendo la prestación de una buena calidad educativa, involucrando a padres, docentes, alumnos y comunidad, para mejorar la educación. Para ello, los directores y personal jerárquico deben establecer estímulos, mecanismos de acercamiento y comunicación permanente entre los actores educativos, motivando el trabajo en equipo por un objetivo común, promoviéndose un clima agradable y favorable, que garanticen el entorno necesario para de los docentes; sin embargo, en la mayor parte de las instituciones educativas no ocurre esto, principalmente en la institución en cuestión, debido a que los docentes se sienten desmotivados por falta de estímulos, bajas remuneraciones que perciben, por el trato autoritario de los líderes pedagógicos, por sentirse hostigados y perseguidos mediante los procesos de monitoreo y acompañamiento, las mismas que deben ser de una manera cordial, de confianza y de respeto.

Es indispensable que en las organizaciones educativas exista un clima propicio a través del respeto, la tolerancia y la comunicación entre los docentes y la plana directiva, de modo tal que contribuya a ofrecer un sistema pedagógico de calidad. El deterioro del clima institucional ha generado conflictos entre los docentes, llegando a la agresión verbal y física; afectando directa e indirectamente en el desempeño docente.

Por consiguiente, es necesario y oportuno realizar la investigación, para determinar en qué medida influye el clima institucional en el desempeño docente en la IES. “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.

1.2. Definición del problema

Para abordar el problema en cuestión, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, 2017?

¿Cómo es el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?

¿Cómo es el desempeño docente de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar el grado de influencia del clima institucional en el desempeño docente, de los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen de Ilave, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.
- Identificar el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.

1.4. Justificación e limitaciones de la investigación

Por considerar relevante el clima institucional como consecuencia de la percepción que los docentes efectúan de su contexto, donde el grado de comunicación adecuado, el respeto mutuo, los sentimientos de pertenencia, así como un clima favorable, el nivel de confianza y aceptación mutua, conjuntamente con la sensación general de satisfacción, son algunos de los elementos que caracterizan una atmósfera positiva de los trabajadores de una empresa o institución para un buen rendimiento; en vuestro caso, dichos factores influyen notoriamente en un buen desempeño docente, la misma que repercute directamente en el aprendizaje de los alumnos.

De tal forma que, por considerar relevante el grado en que se hallan los indicadores del ambiente y ejercicio educativo, es que se realiza la investigación, con la finalidad de determinar el grado de influencia del clima institucional en el desempeño de los docentes de los profesores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, para luego establecer algunos mecanismos o medidas correctivas que permitan mejorar el clima institucional y por ende su desempeño.

1.5. Variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALORACIÓN/ CATEGORIZACIÓN
INDEPENDIENTE	Comunicación	Fluidez en el nivel de comunicación Nivel de aceptación de propuestas Funcionalidad de las normas Nivel de incidencia de los espacios de comunicación. Omisión de información.	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
Clima institucional.	Motivación	Grado de reconocimiento del trabajo Prestigio profesional. Grado de autonomía. Nivel de motivación.	
	Nivel de confianza	Grado de confianza. Grado de sinceridad. Nivel de respeto. Grado de importancia del trato amical. Predisposición de los docentes. Participación en actividades. Participación en toma de decisiones.	
	Nivel de participación	Nivel de trabajo en equipo. Valoración del desarrollo de reuniones. Nivel de coordinación.	
DEPENDIENTE	Capacidades pedagógicas.	Desarrollo de la temática Comunicación de ideas. Utilización formas de trabajo.	Muy mala. Mala Regular
Desempeño docente		Utilización de formas de evaluación.	Buena Muy buena
	Actitud emocional.	Aplicación de lo aprendido. Generación de interés en los	

	estudiantes. Promover valores. Disponibilidad para resolver dudas o consultas. Promover el cuidado del medio ambiente.
Responsabilidad	Cumplimiento horario de trabajo. Aportes al logro de objetivos. Nivel de participación en aula. Nivel de participación. Planificación de sesiones.
Relaciones interpersonales.	Respeto Propiciar un ambiente adecuado. Relaciones humanas. Proposición de actividades para desarrollar habilidades. Ideas para un ambiente de cordialidad.

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general

El deterioro del clima institucional influye directamente en el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

- El clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, no es el favorable.
- El desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, no es el adecuado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Chambilla (2002) se planteó como objetivo describir y explicar la influencia de los vínculos humanos entre los integrantes de la institución educativa, en el clima institucional del E.E.P. No. 70316 “Sagrado Corazón de Jesús” de Ilave, siendo su hipótesis de estudio: “La existencia de inapropiadas relaciones humanas entre los miembros de la organización, provocan un clima desagradable en la E.E.P. No.70316 “Sagrado Corazón de Jesús” de Ilave”.

El trabajo de Investigación, arriba a las siguientes conclusiones:

Las relaciones humanas se caracterizan por la intolerancia y las discrepancias entre el Director y profesores, lo que repercute negativamente en los educandos y padres de familia, además, las malas relaciones humanas de esta comunidad educativa, se manifiestan en una deficiente comunicación, división de profesores en grupos, la no participación de algunos de ellos en actividades extracurriculares y algunos casos los accesos de abuso de autoridad por parte del Director.

García, C. J. (2008) en su tesis “Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal” en sus conclusiones señala que de manera general la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño docente. También señala que cuanto más eficaz es el empleo de la ejecución curricular mejor se distingue el desempeño de los profesores.

Milla, I. A. (2008) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias”, se planteó el establecimiento de la correspondencia existente entre el clima institucional y el rendimiento académico, llegando a concluir que existe una conexión directa inversa alta entre el factor formativo del clima institucional y la media de la prueba de conocimiento. Del mismo modo, señala una relación inversa débil muy alta entre el factor formativo del clima institucional y el rendimiento académico de los estudiantes del cuarto grado de secundaria en la de la institución educativa en investigación.

Ascencio, A. (2007) en su tesis “Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao” manifiesta en sus conclusiones que existe una correlación importante entre la comunicación de todos sus trabajadores y su efecto en su desenvolvimiento docente y pedagógico, llegando a concluir que en un contexto y situación adversa, con el quebrantamiento de relaciones interpersonales, los trabajadores se sentirán

frustrados en sus deseos, anhelos y en su desenvolvimiento, hallándose una relación inversa nula o muy baja.

Tesis: “Influencia de las relaciones humanas en el clima institucional de la Escuela de Educación Primaria no. 70316 “Sagrado Corazón de Jesús” de Ilave, 2002”.

Dentro de la descripción del problema, señala que en el mundo laboral, en todo tipo de institución, mantener las relaciones humanas a todo nivel, es necesario e imprescindible, ya que de ello dependerá que se conduzca positivamente hacia el éxito; del mismo modo en una escuela de educación primaria, integrada por el Director, profesores, educandos y padres de familia, deben existir relaciones interpersonales, que permitan el normal desarrollo de las acciones educativas y arriben a logros favorables en bien de la formación integral de los niños; sin embargo detectamos que en la EEP. No. 70316 “Sagrado Corazón de Jesús” de Ilave, existen problemas de diversa índole que influyen determinadamente en el clima institucional, lo que se evidencia en la intervención de los docentes, estudiantes y padres en el trabajo educativo cotidiano, en actividades culturales, deportivas, cívico patrióticas, etc. que realiza la escuela, donde se muestra la división de grupos de trabajadores, con intereses muy particulares, hecho que se manifiesta en el maltrato de parte del Director hacia los trabajadores, creando un malestar en el clima institucional.

Como objetivos se señala, describir y explicar la influencia de los vínculos humanos entre los integrantes de la institución educativa, en el clima institucional del EEP. No. 70316 “Sagrado Corazón de Jesús” de Ilave.

La investigación, arriba a las siguientes conclusiones:

- Las vínculos sociales entre los miembros de la institución se caracteriza por intolerancia y discrepancias entre el Director y profesores, lo que repercute negativamente en alumnos y padres de familia.
- Las malas relaciones humanas de esta comunidad educativa, se manifiestan en una pobre comunicación, división de profesores en grupos, no participación de algunos en actividades extracurriculares y algunos excesos de abuso de autoridad del Director.
- El motivo de las malas relaciones humanas entre profesores, obedece a la pugna por el cargo del Director, entre grupos encabezados por el Sub Director y por el Director (Chambilla Tuyo, Celia. Tesis para optar el título de Profesor. ISPP. Puno. 2002)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El clima institucional

Según el Manual del director, publicado por el Ministerio de Educación (2002), el clima institucional, constituye la situación que se vive en una organización educativa, partiendo de las correspondencias diarias entre sus integrantes.

Ives (2000.) afirma: El clima es el producto del reconocimiento que los subordinados hacen de un entorno real. Un grado de comunicación adecuado, consideración común, sensación de pertenecer a un lugar, ambiente cordial, reconocimiento y consideración compartida, unido a un sentimiento de satisfacción general, son una parte de los elementos que caracterizan una atmósfera propicia para una rentabilidad apropiada y una actividad óptima. La atmósfera en las organizaciones educativas son el efecto posterior de la visión de lo que los profesores viven y sienten sobre la institución. (p.124)

Por otro lado, Dessler (1993) plantea que “no hay acuerdo con respecto a la acepción del término, las conceptualizaciones se dan con relación a elementos institucionales, meramente objetivos como la estructura, las políticas, las normas, incluso las características aparentemente tan subjetivas como la amabilidad y la ayuda mutua”

Según Alvarado (2003), “es una impresión que se hace de la institución y del lugar de trabajo que se basa en el nivel positivo o negativo del lugar de trabajo para los colaboradores que son parte de la organización”. (p.95)

Para Farjat (1998), “El término clima se relaciona más a lo que se percibe, al clima en que se encuentran los individuos dentro de un contexto objetivo determinado”. (p.68)

Según Chiavenato (2009), “La atmósfera institucional alude a la condición interna que existe entre los individuos de la asociación, es ideal cuando da

satisfacción a las necesidades individuales y aumenta la resolución de los individuos”.

2.2.2. Dimensiones del clima institucional

El clima institucional muestra numerosos espacios de las cuales se ha tomado solamente algunas para el trabajo. Martín (1999) sostiene el siguiente esquema en las instituciones educativas:

a) La comunicación

Es la relación del grupo humano la que comprende la transmisión de mensajes entre los interrogados en una condición de correspondencia global, siendo así un factor fundamental de conjunción y un componente que decide los tipos de socialización en las asociaciones.

En consecuencia, en las organizaciones debe mantenerse una buena comunicación, debe entenderse a la comunicación como una comprensión de las representaciones transmitidas, estas representaciones son las manifestaciones, conceptos, objetivos y anhelos de la institución. Martín (1999).

La comunicación en las instituciones cumple una variedad de funciones, controla la conducta particular por medio de categorías de mando a la que deben subordinarse los colaboradores. El intercambio informal asimismo controla la conducta de los empleados como ruta de comunicación según el grado de confianza de los integrantes.

b) La motivación

En este origen, descubrimos tres componentes clave: esfuerzo, necesidades y los objetivos institucionales. La voluntad es una medida de fuerza, cuando un hombre es estimulado está dedicado a su objetivo, sin embargo, con grandes cantidades de inspiración, es difícil obtener frutos de la ejecución de la labor, salvo que el esfuerzo se encamine hacia la dirección que beneficia a la organización.

Fischman (2000) afirma:

La motivación que se conserva a largo plazo y establece vínculos de fidelidad con la institución, es la inspiración interna. En el momento en que las instituciones instituyen estímulos fundamentados solo en factores externos al individuo recompensas financieras, altas remuneraciones, los empleados solo se enfocan en eso y pierde su motivación personal. En caso de que se utilicen únicamente estímulos externos, tarde o temprano estos serán los únicos que valorarán, y la mística y el amor por la institución se habrán perdido. La mejor manera de mantener a los trabajadores motivados es que se satisfagan las necesidades internas de sus individuos y que forje una verdadera motivación y compromiso internos. (p.186)

c) La confianza

Es una convicción o afirmación firme en la honestidad, confiabilidad, integridad o calidad inquebrantable de otro individuo, que permitirá a los individuos compartir sus necesidades y sueños para expandir los niveles de significación y

trabajar de manera viable, entre ellos, para lograr objetivos compartidos. Martín (1999). Las organizaciones de más alta productividad, se determinan por tener una familiaridad inmensa entre sus integrantes; es decir, las personas confían en la honestidad, el carácter y las capacidades de cada uno de sus miembros.

d) La participación

Según Martín (1999), es el “grado donde los profesores y demás integrantes de la organización colaboran en los trabajos de la organización, en el que los docentes fomentan la intervención de estudiantes y padres, en que se constituyen los grupos formales e informales y cómo proceden en relación a los trabajos de la organización.

Cómo es la colaboración, cómo se efectúan las reuniones, cuál es el grado de formación académica de los docentes y la recurrencia de las reuniones, la coordinación dentro y fuera de la organización.

2.2.3. Características generales del clima institucional

Varios estudiosos han aproximado sus definiciones a factores más concretos, particularidades generales, que de alguna manera dan a conocer una idea de lo que es clima institucional.

Para Robbins (1999), clima institucional es “la disposición de las cualidades objetivas de la institución, perpetuas y efectivamente cuantificables, que reconocen un elemento de trabajo de otra”. (p.35).

Por otro lado, Chiavenato (2009) manifiesta que el clima institucional es la calidad o el total de particularidades del contexto apreciadas o vividas por los integrantes de la institución. De esta manera, es importante poseer una noción inequívoca de clima institucional, porque es un aspecto importante en la existencia de las instituciones y buscar su desarrollo constituye un camino al progreso, dependiendo y afectando a todos y a cada una de las personas que la componen, como: estudiantes, padres, profesores, personal administrativo, de servicio y directivos. (p.261).

Del mismo modo, la atmósfera institucional es el clima que se toma en una base y cumple con una disposición de características duraderas que retrata una asociación en vista de los encuentros diarios de sus individuos. Silva (2001)

Se puede afirmar que el clima organizacional al interior del entorno pedagógico es una señal de calidad, extremadamente obligatoria e importante para ser estudiado dentro de una estructura jerárquica en el que grupos de individuos se comunican e interconectan entre sí. Para establecer las particularidades que distinguen un agradable clima que permita el desarrollo de las metas propuestas, es importante caracterizar lo que implica la convivencia.

Según las investigaciones realizadas por la CEPAL (1999, citado por Silva, 2001) manifiesta que los componentes que benefician el clima institucional son cuatro, que cuando se conectan entre sí ofrecen los resultados más positivos; de lo contrario, son negativos. Y más aún, cuando ninguno está presente, los resultados son desastrosos. Este hecho se da cuando las pautas organizacionales

han sido adecuadas de otros contextos completamente diferentes a las propias. Es oportuno en cada uno de estos aspectos y examinar cómo lo estamos proponiendo en nuestras organizaciones, recordando que al combinar la totalidad de estos elementos se puede lograr un desempeño superior (p.14).

2.2.4. Enfoques teóricos del clima institucional

Existen diversos enfoques teóricos como:

a) La taxonomía de Tagiuri

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que el modo en que una persona realiza una actividad depende, desde una perspectiva, de la clase de individuo que es; y por otra parte, del entorno en el que se desenvuelve” (p.6), conceptualizando el clima organizacional como: “una peculiaridad o característica generalmente perdurable de la condición interna de una institución que (a) es vivida por sus integrantes o miembros, (b) afecta el comportamiento, y (c) puede representarse en cuanto a las cualidades, particularidades o características de la organización. Como se indica en esta definición, la organización del clima se fundamenta en cuatro dimensiones: **Ecología** (infraestructura), constituye las particularidades físicas y materiales de la institución. Posee como factores a las características de la infraestructura, tipo de centro, tamaño del aula, condiciones físicas de trabajo, materiales, constitución organizativa. **Medio**, relacionada con las particularidades de las personas y grupos dentro de la institución educativa. Entre sus factores destacan a factores atributivos de las

personas, componentes motivacionales, salario y experiencia educativa, temperamento y comportamiento del director, puntualidad. (p.7).

Sistema social, relacionada a los modelos de interacción entre las personas y cuyas variables son la interacción entre los grados de la institución. **Cultura**, referida a los procedimientos de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos.

b) Modelo de Litwin y Stinger

“El clima es una idea que explica la calidad o naturaleza subjetiva del contexto institucional. Sus características pueden ser detalladas o percibidas por los integrantes de la institución, y obtenidos por estos en una encuesta adecuada”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y fijan, las características del modelo:

Estructura: disposición que posee el trabajador en relación a las coerciones en el colectivo; cuántas normas, pautas, procedimientos existen.

Responsabilidad: sensación de trabajar para uno mismo. No asumir doble control para la toma de decisiones, cuando haya realizado un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: necesidad de ser retribuido por la labor bien ejecutada; poner énfasis en retribuciones positivas en lugar de castigos.

Riesgo: sensación de peligro y reto en el trabajo y en la institución; hay una importancia en tomar riesgos previstos o garantizar el enfoque más ideal para el trabajo.

Calidez: sensación frecuente de buena camaradería que predomina en el clima laboral; la acentuación en ser reconocido.

Apoyo: Asistencia por parte de los directores y otros trabajadores en el grupo; importancia a la ayuda mutua desde y hacia arriba.

Estándares: la trascendencia observada de objetivos implícitos y explícitos y de modelos de desempeño; la importancia de realizar un buen trabajo.

Conflicto: Sensación de que los administradores y otros empleados buscan oír diversas apreciaciones; la importancia puesta en la apertura.

Identidad: Sensación de que uno es parte de una institución y que es una persona estimada dentro del equipo de trabajo.

c) Teoría de sistemas de organización de Likert

La teoría de clima organizacional de Likert, determina que la conducta asumida por los trabajadores está supeditada directamente de la conducta administrativa y las situaciones institucionales que ellos observan, por consiguiente, se certifica que la respuesta será reconocida por la apreciación (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Likert determina tres clases de variables que caracterizan los atributos de una institución y que impactan en la impresión personal de la atmósfera. De tal manera, se refiera a:

Variables causales, dispuestas a mostrar el sentido en que se desarrolla y adquiere una asociación y logra resultados. Dentro de estos se hace referencia al aspecto organizacional y gerencial, resoluciones, capacidad y posiciones.

Variables intermedias, fueron para estimar la condición interna de la institución, reflejada en puntos como, por ejemplo, inspiración, ejecución, correspondencia y liderazgo básico. Estos tienen ostentan bastante importancia porque establecen los procedimientos jerárquicos, todo lo que se considera de la organización.

Variables finales, aparecen debido al impacto de factores causales e intermedios. Están dirigidas a establecer los resultados alcanzados por la organización como eficiencia, beneficio y pérdida.

d) Enfoque estructural y humanista según Martín

Martín (1999), estima que existen dos grandes corrientes de reflexión: estructuralista y humanista en relación al clima institucional.

Martín (1999) manifiesta los estructuralistas sostienen que: “el clima parte de hechos concretos del entorno laboral, como por ejemplo, el tamaño de la empresa, la centralización o descentralización del liderazgo, la cantidad de niveles de autoridad, innovación tecnológica utilizada, la dirección de la conducta individual” (p.25). Los componentes del clima se centralizan

particularmente alrededor de los elementos de estructura de naturaleza real. Martín sostiene que para la corriente humanista: “el clima es el cúmulo de valoraciones generales que los individuos poseen de su entorno y que expresan la relación entre los atributos particulares y los de la institución” (p.26).

En esta razón, este pensamiento le da suma importancia a las particularidades permanentes de una organización diferenciándolas de otras e influyendo en la conducta de los individuos.

2.2.5. Tipos de clima institucional

Algunos creadores conceptualizan la atmósfera institucional como el contexto en una institución, desde la perspectiva de los encuentros día a día de sus individuos. Estas impresiones se identifican con los estados de ánimo, las convicciones, los valores, las inspiraciones que tiene cada individuo y que se muestran en las relaciones individuales y laborales.

Likert (1968), citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) plantea los siguientes tipos de clima:

a) Sistema I. Autoritarismo explotador

Los directivos no confían en sus trabajadores. Las decisiones se consideran en la superioridad de la institución y se disponen de acuerdo a las funciones de manera descendente. Los trabajadores tienen que laborar en un entorno de recelo, de sanción, de intimidaciones, esporádicamente de recompensas.

b) Sistema II. Autoritarismo paternalista

La plana jerárquica y directiva tiene una confianza similar a la de un patrono con sus vasallos. La mayoría de las decisiones se realizan en la alta dirección; sin embargo, algunas se realizan en los niveles inferiores. Los premios y de vez en cuando las sanciones son las estrategias utilizadas para motivar a los empleados.

c) Sistema III consultivo

La alta dirección posee seguridad en los trabajadores. La toma de decisiones se dan habitualmente en los niveles superiores, aunque los empleados tienen permitido tomar decisiones más particulares en los niveles inferiores. La comunicación es de carácter descendente.

d) Sistema IV. Participación en grupo

La administración posee completa seguridad en los trabajadores. Las formas básicas de liderazgo están dimensionadas en la empresa e integradas en cada uno de los niveles. La comunicación es de manera ascendente y horizontal. Por otra parte, Martín (1999), dentro del ámbito pedagógico que existe dos clases de clima institucional y que cada uno de estos tiene dos subdivisiones:

- Clima de tipo autoritario

Autoritarismo explotador, en la que la administración desconfía de sus empleados. La mayoría de la toma de decisiones y la formulación de objetivos son tomadas por la alta dirección.

Autoritarismo paternalista, se da cuando la dirección tiene una confianza condescendiente con los profesores, la mayoría de decisiones las toma la alta dirección, aunque en algunas oportunidades se dan en los niveles inferiores. Los premios y en ocasiones las sanciones son estrategias utilizadas por estimular a los empleados.

- **Clima de tipo participativo**

Consultivo, en una situación participativa, la alta administración confía en sus empleados. Involucra a los empleados para que establezcan decisiones particulares. La comunicación es de forma descendente.

Intervención en grupo, la alta administración posee familiaridad en sus empleados. La toma de decisiones se distribuye en toda la organización, y están conectados en cada uno de los niveles. La comunicación no es solo de forma ascendente o descendente, sino que además es de manera horizontal. Los empleados están estimulados por que se les considera en la formulación de metas de rendimiento, por la mejora de las estrategias de labor y por la valoración del rendimiento en función de la consecución de metas trazadas. Existe un lazo amical y de confianza.

2.2.6. Clima institucional y organizacional

Blejmar. B. (2005), alude “a los discernimientos compartidos por los individuos de una institución en relación con el trabajo, el contexto físico en

la que ocurre, las conexiones entre personas que ocurren a su alrededor y y las diferentes regularizaciones formales que influyen en dicho trabajo”.

Asimismo, sostiene que las percepciones, por ser personales, pueden ser completamente diferentes según las experiencias, visión y perfil del sujeto-actor.

2.2.7. Tipos de clima y factores que lo determinan

Según Martin, M. (1999), la atmósfera o el lugar de trabajo es un componente decisivo y facilitador de las formas organizacionales y de administración, y además de desarrollo y cambio. Asimismo, obtiene una dimensión de extraordinaria importancia debido a su rápida repercusión, tanto en los procedimientos como en los resultados, lo que influye directamente en la naturaleza del marco en sí mismo.

Es importante abordarlo desde una perspectiva básica, tomando en cuenta cada uno de los componentes y elementos que aparecen específicamente en la asociación o que son parte de ella.

Citando a Anderson (1982), la imagen de la atmósfera cambia significativamente, según las mediciones del contexto y distingue cuatro concepciones:

- Clima entendido como operador de presión natural apreciado por los estudiantes.
- Clima como elemento de las particularidades típicas de los miembros.
- Clima como elemento de las discernimientos y conductas de los docentes.
- Clima comprendido como calidad de vida de la institución.

Sobre el tema, el autor manifiesta que para relacionar proyectos de trabajo en la línea de cambio, es importante evaluar que:

- Es un reconocimiento individual antes que nada. A pesar de las coincidencias que pueden existir para cada situación por parte de los individuos de la organización.
- Se establece grupalmente partiendo de maneras y conductas de los individuos que realizan las diversas actividades desde diferentes funciones.
- Se trata de una idea multidimensional y globalizador, en este no entran las aclaraciones ni personificaciones, mostrando el tono o condición de la institución.

2.2.8. Clima, cultura y organizaciones que aprenden

Algunos autores consideran la cultura organizacional como uno de los componentes que integran la atmósfera; y otros, comprenden la cultura como una idea más extensa, en la que el clima se mostraría como un componente central. (Bris, 1999, p.113),

De esta manera, el autor expresa que debe tenerse en cuenta, que la OCDE en su informe (1991), afirma que un descubrimiento vital en la escuela es “que la inspiración y los resultados de cada alumno se encuentran extremadamente afectados por el modo de vida o el ambiente poco convencional de cada institución”. Asimismo dice que el ambiente es la consecuencia entre cada uno de los componentes y elementos de la institución, en un sistema definido

(entorno interno) y un marco socioeducativo externo, a la luz de una configuración y un procedimiento en el que la programación es concluyente.

Por otro lado, Antúnez (1993), considera la cultura como: “una disposición de implicaciones, estándares, cualidades y convicciones compartidas por los individuos de la institución que le dan su propio carácter y deciden la conducta personal de las personas que la conforman y de la organización misma”.

Además, confirma que se puede hablar de una institución que se da cuenta cuando fomenta el aprendizaje de cada uno de sus integrantes, cambia constantemente y destaca el beneficio del aprendizaje como la premisa básica de la institución. Manifiesta que la mejora de la institución depende del avance de las y su capacidad para consolidar mejores enfoques de hacer a la institución en la que trabaja.

Tomando en cuenta lo manifestado, resalta que la idea de “organizaciones que aprenden” comparta nuevas metodologías innovadoras para el avance y cambio de las escuelas:

- Visión sistemática del cambio.
- Importancia de la evaluación propia como razón para el proceso de cambio.
- Importancia de hacer pautas de cambios continuos.
- Trabajar en forma conjunta.
- Instruirse en el transcurso de trabajo.
- Importancia de las fases de planificación y evaluación, que una la visión y acciones.

También determina algunas metas para un ambiente que fomenta el aprendizaje de las instituciones:

- La comunicación: nivel en que se origina la relación entre individuos y asociaciones.
- La participación: nivel en que los docentes y demás integrantes de la organización educativa intervienen en las tareas.
- La motivación: nivel de motivación de los docentes en el centro donde desarrolla su actividad pedagógica.
- La confianza: nivel de seguridad que los docentes ven en la institución.
- La planificación: se entiende como un sistema para disminuir vulnerabilidades y atender dificultades, como motivo de actividad, como una progresión de herramientas especializados dados a disposición de la institución.
- El liderazgo: Es el que imprime una manera en particular en cada etapa, cada guía denota una imagen de la organización, imprime una manera propia de ejercicio.
- La creatividad: como uno de los elementos de la innovación. La organización creadora es la que continuamente viene asimilando, ajustando e iniciando cambios.

2.2.9. Desempeño docente

Incorpora el desempeño como consistencia con las actividades que le son asignadas, que es manejada por componentes identificados con el propio docente, con los estudiantes y con la circunstancia específica. Se construye a partir de la ejecución de sus conocimientos y capacidades para su realización, la manera en que crea o actúa y los efectos de su ejecución.

Mostrar trabajo es un deber excepcionalmente frágil, puesto que de ella depende la preparación de los futuros profesionales de nuestro país, en este sentido, las personas que tienen esta tarea deben estar preparadas en todas las capacidades que les atañe ejercer.

Una de las estrategias claves que debe desarrollar el docente, antes de iniciar su trabajo en el aula, es la motivación, con el propósito de preparar psicológicamente al estudiante. La motivación del alumno a participar activamente en su aprendizaje, es esencial y decisiva.

Según Valdes (2004) el desempeño docente “Es la labor educativa relacionada con el acto de la información adquirida en su preparación académica, donde las capacidades del educador son el área de aprendizaje teórico-práctico y el comportamiento humano, mentalidades que fomentan el aprendizaje y las interrelaciones humanas, predominio del sujeto para crear e información de estrategias, sistemas y métodos de instrucción que fomentan el aprendizaje.. (p.15).

El proceso del desempeño docente se centra en un trabajo basado en la indagación permanente de su propio desenvolvimiento, para ir teniendo en cuenta las circunstancias que se aparezcan lo cual se establece con su autoevaluación, y también la valoración del desenvolvimiento realizado por el director, considerada como una forma de motivación.

Según Picón (1990) citado por Nieves (1997) sostiene que “el docente nunca más debe ser un mero transmisor de conocimientos, el profesor está obligado a ser el individuo que orientará al estudiante en su aprendizaje, no simplemente desde la perspectiva del conocimiento, sino además de los deseos, anhelos, inclinaciones, comportamientos y metas del grupo que maneja” (p.7).

Por otra parte, Fernández (2008), define al desempeño profesional, “como la valoración personal que el docente hace de la calidad y garantía de la conjunción de las diferentes acciones que realiza dentro del contexto de sus funciones pedagógicas”. (p. 115).

Se puede concluir expresando que el desempeño docente pone en énfasis dos factores: en el aula y en la institución educativa.

2.2.10. Evaluación del desempeño docente

Para Mateo (2005), la evaluación del docente “asume un rol fundamental en el cambio, de hecho las informaciones pedagógicas no pueden dejarse de lado y está claro que concurre la certeza de que atrás de cualesquier cambio significativo en la organización se encuentra la actividad del docente”. (p.95)

Desde otro punto de vista, Valdés (2009) en su Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, afirma que: “es un procedimiento ordenado de obtener información válida y fiable, con el fin de verificar y estimar el impacto educacional que produce en los estudiantes el desarrollo de sus competencias pedagógicas, su emotividad, su deber con el trabajo y la particularidad de sus vínculos interpersonales con la organización pedagógica”. (p.13)

Valdés trata de ver la evaluación como un instrumento de razonamiento en relación a las tareas ejecutadas sobre los trabajos realizados y los logros conseguidos con el objetivo de desarrollar planes de mejora institucional para vencer los problemas y alcanzar los fines planteados.

Además señalan que “una modalidad de evaluación de ejercicio docente es el conjunto de elementos que permite caracterizar cuánto contribuyen las personas en la consecución de los principios requeridos para el puesto que poseen en la institución, y adicionalmente para los fines de la organización”. (Murillo y Cuenca, 2007.p.123)

Por último, podemos deducir que la evaluación del ejercicio laboral pretende evaluar la observancia de las funciones encomendadas y deberes, además del rendimiento y resultados logrados según la función que desempeña, en un momento determinado y según los resultados esperados en la organización.

2.2.11. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Últimamente se está acrecentando el avance de los métodos de evaluación del desempeño docente, como una herramienta para promover un cambio formativo positivo para cada uno de los involucrados en las actividades de evaluación evaluadoras.

Por lo tanto, es vital examinar, discutir en unidad todas las pruebas que se hallen en el procedimiento de evaluación, que es la razón por la que se debe indicar los fines que esta evaluación debe satisfacer. Valdez (2004) al respecto, establece las siguientes:

- La función de diagnóstico, trascendentales logros y equivocaciones del profesor en una etapa, y esto valdrá como pauta para el director, especialista o al profesor mismo para estar mejor capacitados y preparados.
- La función instructiva, origina una suma de señales de ejecución del docente para colaborar un aprendizaje de trabajo.
- Función educativa, hace que el profesor pueda saber cómo se ve su función y superar las deficiencias.
- La función desarrolladora, permite al profesor desarrollar y conocer sus logros y desaciertos en su función docente, siempre situándose de manera continua hacia la autoevaluación básica.

2.2.12. Fines de la evaluación del desempeño docente

Los objetivos de la evaluación docente son las particularidades del profesional, la capacitación y el rendimiento docente. Debido a esto, se ha planteado los propósitos de la evaluación como: el mejoramiento de la institución y la instrucción en el aula.

Para Mateo (2000) “Las numerosas prácticas de evaluación del desempeño educativo nos muestran que los propósitos o los motivos por los cuales se puede realizar un procedimiento de valoración del desempeño laboral son varios, y estas mismas nos muestran que no son opciones excluyentes porque todas ellas favorecerían, algunas más que otras, a optimizar la calidad formativa y con ella la cualidad de los procesos pedagógicos y de la educación global”. (p.241)

Valdés (2004.) manifiesta que:

Las actividades de cambio para mejorar las instituciones educativas que regularmente tienen éxito son los esfuerzos que orientan su mirada en una cantidad razonable de objetivos necesarios que tienen como fin las necesidades del estudiante e inspiran a sus docentes. Estos fines fundamentales otorgan a la organización la atención para las metodologías, que se pueden incorporar al procedimiento de evaluación. Otro objetivo detrás de la evaluación de desempeño es el compromiso y mejora del aspecto profesional, se puede observar que las mejores salvaguardas de esta perspectiva son los docentes, ya que poseen una visión sólida de educar como un llamado con sus propias pautas particulares, morales e incentivos para el profesor. (p.6)

2.2.13. Dimensiones del desempeño docente

Hay diversas dimensiones que toma en cuenta el desempeño, de las cuales se han considerado solo algunas que establecen evaluar en la organización.

Valdés (2004) manifiesta que “los indicadores poseen la cualidad, entre otros, de tipificar la confrontación educacional en las sociedades democráticas, facilitando datos de importancia, significativos y sencillos de comprender, incluso para las personas no profesionales en formación pedagógica”. (p.58)

Es relevante dar a conocer que los indicadores deben estar basados en teorías o modelos de procedimientos pedagógicos. Estos se utilizan para medir y suministrar datos de fácil comprensión.

Sánchez (2008). “Las zonas de ejecución del profesor se identifican con los siguientes espacios: espacio tecnológico, espacio científico, deber en la ejecución de sus obligaciones, conexiones relacionales y preparación en aspectos morales”. (p.143)

a) Capacidades pedagógicas

Valdés (2004) sostiene que “el trabajo docente destaca entre las áreas más complejas del trabajo humano. Su ejecución eficaz plantea al profesor de requerir una óptima formación académica, y también amplios conocimientos, habilidades y aptitudes pedagógicas”. (p.61)

b) Emocionalidad

“Las emociones y sentimientos constituyen la manera habitual y particular por la que se experimentan los sentimientos. Las emociones son las experiencias inmediata y directa de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Por este motivo, todos los profesores deben descubrir cómo autorregularse, a fin de controlar sus emociones negativas en el transcurso educativo de formación; y generalmente, en su interacción con los estudiantes, padres, directivos y docentes.

c) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Se alude al desempeño de las obligaciones como profesor. Valdés (2004) distingue dentro de esta, la asistencia y la puntualidad, el nivel de apoyo en las sesiones de aprendizaje o los días de reflexión entre los profesores, el acatamiento de las normas, la capacitación constante, la participación en las medidas que se asumen en favor de la institución.

d) Relaciones interpersonales

Valdés (2004), con relación a este tema manifiesta que:

Se debería considerar la naturaleza compleja de las interrelaciones de la comunidad educativa, de sus instituciones, del conjunto de docentes, la familia, la colectividad y la sociedad. En estas cumple un fin fundamental el vínculo profesor-alumno, no solamente en el ámbito del aula, así como también en el trabajo que desarrolla el docente fuera del aula (p.69).

Se puede resumir manifestando que el desempeño docente incluye capacidades educativas, la parte afectiva del profesor, el deber en el ejercicio de sus funciones de trabajo, las relaciones interpersonales con el conjunto de miembros de la institución.

2.2.14. Formación profesional

“Las carreras se distinguen puesto que en estas se incorporan un cúmulo de tareas que involucran teoría, metodologías y algunas veces, un desarrollo social, científico y filosófico. Estas actividades permitirán realizar labores que garantizarán la generación de servicios y recursos concretos. Considera que la caracterización de una profesión incluye establecer las labores ocupacionales y sociales, por lo tanto estos se basan del entorno en que se desarrollan”. (Gonzales, 1998. p.36)

En toda sociedad, la formación superior, es vital para su progreso económico. La educación es la herramienta más importante de transferencia de las costumbres, cultura y ciencia, acopiada por la sociedad. En la actualidad, los recursos cognoscitivos se vuelven más y más importantes, y esto hace que aumente inevitablemente el valor educativo y de los organismos dedicados a esta.

2.3. Marco conceptual

Clima

Se alude más a lo sensorial, al contexto en que se desenvuelven los individuos que se ubican en un contexto físico determinado”.

Clima institucional

Es el entorno generado producto de las vivencias que se dan a diario por parte de los integrantes de la comunidad escolar.

Comunicación

Son todos aquellos procesos lingüísticos y no lingüísticos que utilizan las personas para transmitir cualquier tipo de información, siendo un factor esencial de convivencia.

Motivación

Es el deseo que estimula a las personas a intentar conseguir, mediante acciones, la consecución de objetivos, personales o grupales.

Confianza

Es una inquebrantable convicción o afirmación en la confiabilidad, honestidad e integridad de otro individuo, que permitirá a los individuos distribuir necesidades y sueños en la expansión de los niveles de importancia y el trabajo entre ellos hacia objetivos compartidos.

Desempeño docente

Es la tarea instructiva que alude a la utilización de la información obtenida en la preparación académica, donde las habilidades del educador son el área de información teórica-práctica sobre el aprendizaje y la conducta humana, prácticas que promueven el aprendizaje y las relaciones humanas, autoridad del tema para

crear y aprender de mostrar técnicas, sistemas, métodos y metodología que promuevan el aprendizaje.

Emocionalidad

Es la manera común y peculiar en que se experimentan los sentimientos y emociones.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

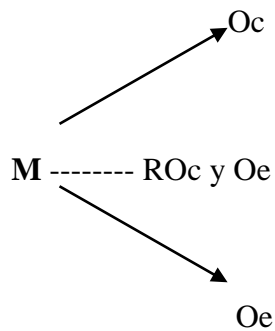
El tipo de investigación es preexperimental, ya que no existe la manipulación de la variable independiente ni se utiliza grupo control, es decir no existe la posibilidad de comparación de grupos. Solo consiste en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de solo posprueba o en la de pretest-postest.

3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es correlacional, porque en base a la información obtenida en primera instancia mediante la ejecución de un pre test, se ha ejecutado un programa de sensibilización y/o reflexión dirigido a los docentes, referido al fortalecimiento del clima institucional y desempeño docente, y para el recojo de información se ha aplicado un post test, para luego analizar, reflexionar y hacer alcance de algunas conclusiones y sugerencias pertinentes.

Los datos que se han obtenido, luego se han presentado en gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones.

La ecuación del diseño que se ha utilizado es:



Donde:

M : Muestra

Oc: Observación de la variable independiente.

Oe: Observación de la variable dependiente.

R : Relación-(Influencia).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población y muestra de investigación

Para realizar el estudio, se ha tomado como población y muestra de investigación el 100% de los docentes que trabajan en la institución en estudio, la misma que corresponde a 98 docentes y se ha clasificado por género.

Tabla 01

Población de docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave - 2017

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN”	TOTAL
VARONES	60
MUJERES	38
TOTAL	98

FUENTE: Cuadro de Asignación de Personal - 2017.

ELABORACIÓN: La ejecutora.

Tabla 02

Muestra de docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave - 2017

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN”	TOTAL
VARONES	60
MUJERES	38
TOTAL	98

FUENTE: Cuadro de Asignación de Personal - 2017.

ELABORACIÓN: La ejecutora.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de la observación

Para la recopilación de información se empleó la encuesta, esta técnica consiste en la estructuración de preguntas o ítem con la finalidad de recopilar información sobre variables, sus dimensiones e indicadores para luego sistematizarlos. Las preguntas que se considera son cerradas o estructuradas, porque para cada ítem se considera un número limitado de alternativas de respuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.

Como instrumento se utilizó la ficha de encuesta por cuestionario, siendo ésta un instrumento para recolección de información, para lo cual se emplea un

formulario de preguntas, teniendo en cuenta los indicadores, las cuales serán respondidas por el encuestado.

3.4.2. Técnica de la encuesta

Esta técnica consiste en la estructuración de preguntas ítem con la finalidad de recopilar información sobre variables e indicadores para luego sistematizarlos. Las preguntas que se considera son cerradas o estructuradas, porque para cada ítem se considera un número limitado de alternativas de respuesta, cuyo instrumento es el cuestionario, y está dirigido a los docentes de la institución educativa en investigación.

Como instrumento se ha utilizado la ficha de encuesta por cuestionario, para recolección de información, para lo cual se ha empleado un formulario de preguntas, teniendo en cuenta los indicadores, que han sido respondidas por el encuestado.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Plan de tratamiento de datos

- Se elaboraron los instrumentos de investigación.
- Se han aplicado los instrumentos de investigación en la institución educativa en estudio.
- Se sistematizaron y procesaron los datos, las misas que se han presentado en tablas y gráficos estadísticos.
- Se analizaron e interpretaron los tablas y gráficos estadísticos según su naturaleza.

3.5.2. Plan de análisis e interpretación de datos

Se ejecutó el siguiente plan:

- Se sistematizaron y tabularon los datos en cuadros de presentación y organización.
- Luego se han elaborado tablas y gráficos estadísticos, según las variables de estudio.
- Finalmente, previo análisis, se han interpretado las tablas y gráficos estadísticos presentados.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

SISTEMATIZACIÓN DE LA ENCUESTA POR CUESTIONARIO ANTES Y POSTERIOR A LA JORNADA DE REFLEXIÓN, RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA IES. “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DE ILAVE, 2017

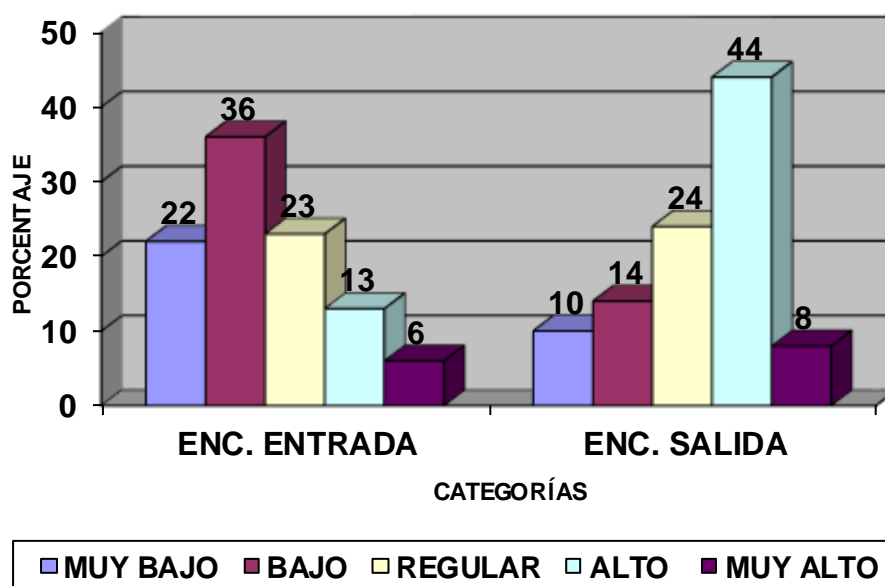


Gráfico 1. Sistematización de la información, respecto al nivel de comunicación de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017

Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre clima institucional.

Análisis e interpretación de datos

En el gráfico comparativo que precede se evidencia información correspondiente al nivel de comunicación, nivel de aceptación, al grado de funcionalidad, los espacios y horarios, así como a la omisión de información, donde sólo 6 docentes que representa el 6% expresan que de acuerdo a los indicadores establecidos en la comunicación es muy alta antes de las jornadas de reflexión, sin embargo 8 docentes que representa el 8% manifiestan que el nivel de comunicación es muy alto, esto posterior a las jornadas de reflexión.

Por otro lado, 13 docentes que representa el 13% manifiestan que el nivel de comunicación es alto antes de las jornadas de reflexión, sin embargo 43 docentes que representa el 44% manifiestan que el nivel de comunicación es alto posterior a las jornadas de reflexión.

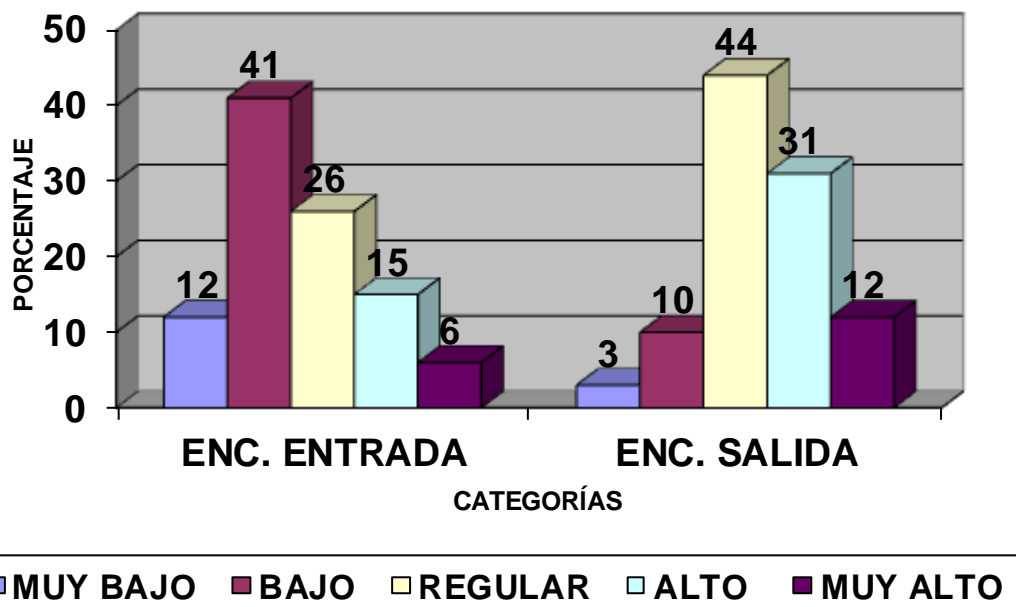


Gráfico 2. Nivel de motivación de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.

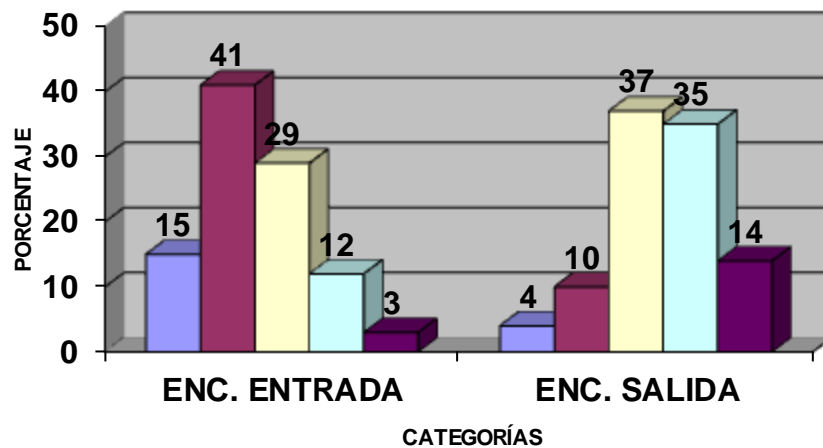
Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre clima institucional.

Análisis e interpretación de datos

En el gráfico comparativo se observa información respecto al grado de motivación, considerando los indicadores; grado de reconocimiento del trabajo, valoración del prestigio profesional, grado de autonomía de los docentes y grado de motivación, donde solo 6 docentes que representa el 6% manifiestan que el grado de motivación de los docentes es muy alta antes de las jornadas de reflexión, sin embargo 12 docentes que representa el 12% manifiestan que el grado de motivación es muy alto posterior a las jornadas de reflexión.

Por otro lado, 15 docentes que representa el 15% manifiestan que el grado de motivación de los docentes es alto antes de las jornadas de reflexión, sin embargo 30 docentes que representa el 31% manifiestan que el grado de motivación alto posterior a las jornadas de reflexión.

Finalmente, 25 docentes que representa el 26% manifiestan que el grado de motivación de los docentes es regular antes de las jornadas de reflexión, sin embargo 43 docentes que representa el 44% manifiestan que el grado de motivación regular posterior a las jornadas de reflexión.



■ MUY BAJO ■ BAJO ■ REGULAR ■ ALTO ■ MUY ALTO

Gráfico 3. Nivel de confianza de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.

Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre clima institucional.

Análisis e interpretación de datos

En el gráfico comparativo precedente se observa información respecto al grado de confianza, considerando los indicadores; grado de sinceridad, nivel de respeto, trato amical y predisposición que muestran los docentes, donde solo 3 docentes que representa el 3% manifiestan que el grado de confianza de los docentes es muy alta antes de las jornadas de reflexión y 14 docentes que representa el 14% manifiestan que el grado de confianza es muy alto posterior a las jornadas de reflexión.

Por otro lado, 12 docentes que representa el 12% manifiestan que el grado de confianza de los docentes es alto antes de las jornadas de reflexión y 34 docentes que representa el 35% manifiestan que el grado de confianza conferido en los docentes es alto posterior a las jornadas de reflexión.

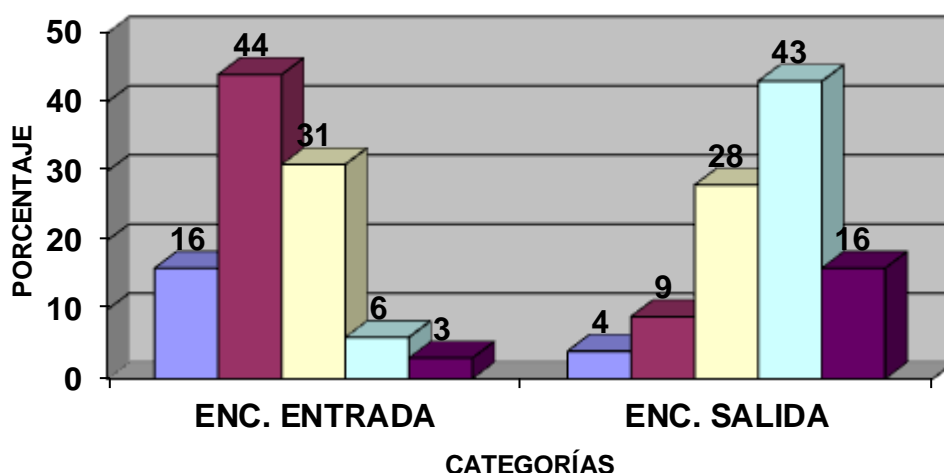


Gráfico 4. Nivel de participación de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.

Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre clima institucional.

Análisis e interpretación de datos

En el cuadro y gráfico comparativo que precede se observa información respecto al nivel de participación por parte de los docentes en diferentes actividades programadas en la institución, donde solo 3 docentes que representa el 3% manifiestan que el nivel de participación de los profesores es muy alta antes de las jornadas de reflexión y 16 docentes que representa el 16% manifiestan que el grado de participación de los docentes en las diferentes actividades es muy alto posterior a las jornadas de reflexión.

Por otro lado, 6 docentes que representa el 6% manifiestan que el nivel de participación de los docentes es alto antes de las jornadas de reflexión y 42 docentes que representa el 43% manifiestan que el nivel de intervención de los profesores en diferentes actividades es alto posterior a las jornadas de reflexión.

Finalmente, 30 docentes que representa el 31% manifiestan que el nivel de participación de los profesores es regular antes de las jornadas de reflexión, sin embargo 27 docentes que representa el 28% manifiestan que el nivel de participación de los profesores en las diferentes actividades programadas por la institución es regular posterior a las jornadas de reflexión.

SISTEMATIZACIÓN DE LA ENCUESTA POR CUESTIONARIO ANTES Y POSTERIOR A LA JORNADA DE REFLEXIÓN, RESPECTO AL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA IES. “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DE ILAVE, 2017

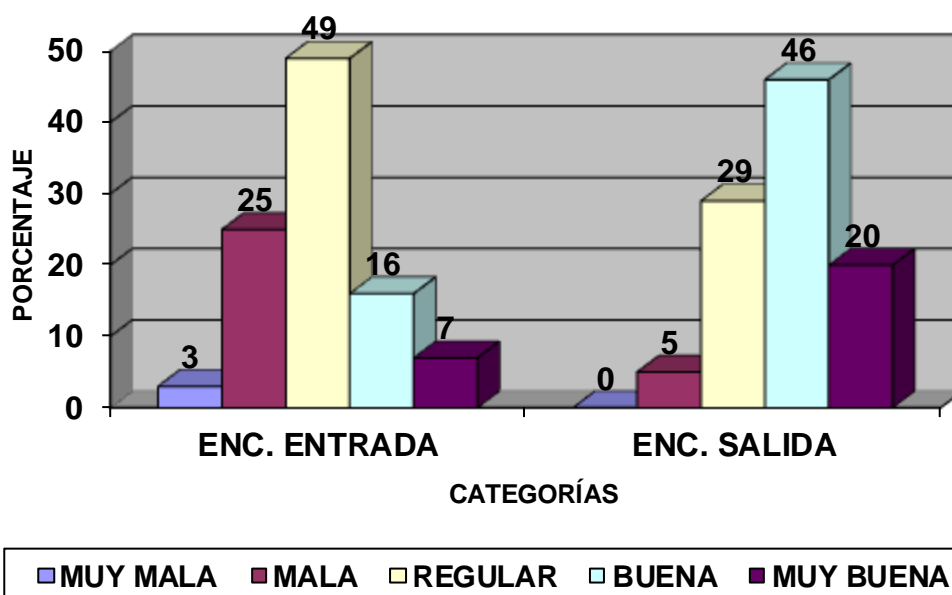


Gráfico 5. Sistematización de la información, respecto a las capacidades pedagógicas de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.

Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre desempeño docente.

Análisis e interpretación de datos

En el gráfico comparativo precedente se observa información respecto a las capacidades pedagógicas de los docentes, donde los indicadores considerados se refieren al desarrollo de la temática, a la comunicación y reflexión, a la utilización

de las diversas maneras o habilidades de trabajo, donde solo 7 docentes que representa el 7% manifiestan que las capacidades pedagógicas de los docentes corresponden a muy buena antes de las jornadas de reflexión y posterior a las jornadas de reflexión 20 docentes que representa el 20% manifiestan que las capacidades pedagógicas de los docentes corresponden a muy buena, lo que evidencia que las jornadas de reflexión ha mejorado de manera significativa el desempeño docente de los profesores en lo que corresponde a sus capacidades pedagógicas.

Por otro lado, 16 docentes que representa el 16% manifiestan que las capacidades pedagógicas de los docentes corresponde a buena antes de las jornadas de reflexión y 45 docentes que representa el 46% manifiestan que las capacidades pedagógicas de los docentes es buena posterior a las jornadas de reflexión.

Finalmente, 48 docentes que representa el 49% manifiestan que las capacidades pedagógicas de los docentes corresponden a regular antes de las jornadas de reflexión y 28 docentes que representa el 29% manifiestan que las capacidades pedagógicas de los docentes corresponde a regular posterior a las jornadas de reflexión.

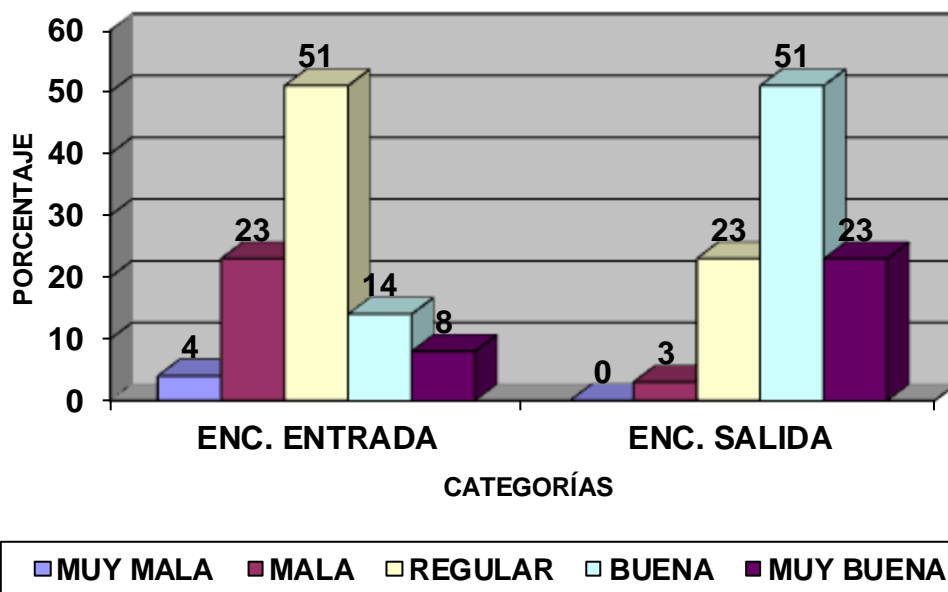


Gráfico 6. Actitudes emocionales de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.

Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre desempeño docente.

Análisis e interpretación de datos

En el gráfico comparativo que precede se observa información respecto a la actitud emocional de los docentes, donde los indicadores considerados se refieren a la idea de aplicar en los estudiantes todo lo aprendido, el generar interés, el promover valores, estar predispuesto a solucionar problemas y el promover responsabilidad en los estudiantes, donde solo 8 docentes que representa el 8% manifiestan que tienen una actitud emocional muy buena antes de las jornadas de reflexión y posterior a las jornadas de reflexión 22 docentes que representa el 23% manifiestan que la actitud emocional de los docentes corresponden a muy buena, lo que evidencia que las jornadas de reflexión ha mejorado de manera significativa el desempeño docente de los profesores respecto a la emocionalidad.

Por otro lado, 14 docentes que representa el 14% manifiestan que la actitud emocional de los docentes corresponde a buena antes de las jornadas de reflexión y 51 docentes que representa el 51% manifiestan que la actitud emocional de los docentes es buena posterior a las jornadas de reflexión.

Finalmente, 50 docentes que representa el 51% manifiestan que la actitud emocional de los docentes corresponde a regular antes de las jornadas de reflexión y 22 docentes que representa el 23% manifiestan que la actitud emocional de los docentes corresponde a regular posterior a las jornadas de reflexión.

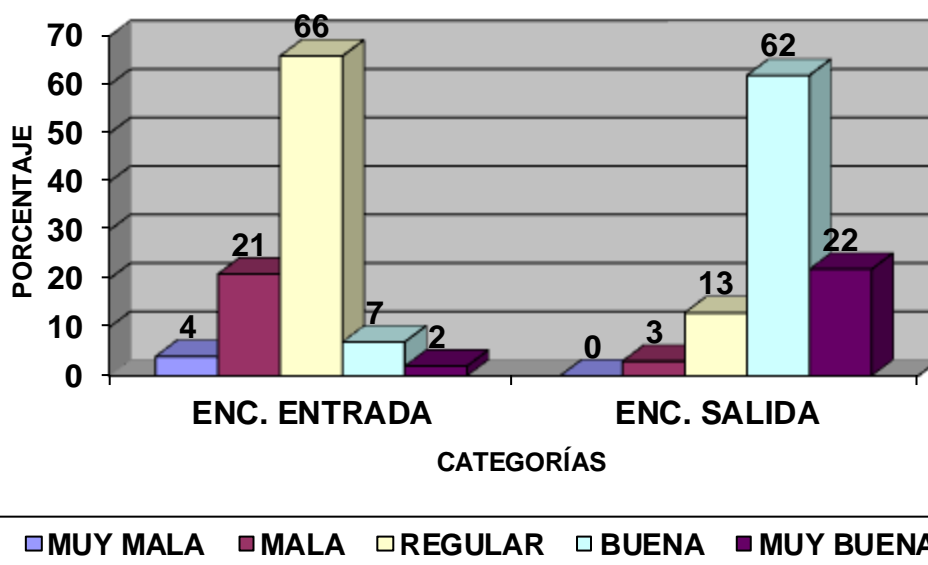


Gráfico 7. Responsabilidades en el desempeño de sus funciones de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.

Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre desempeño docente.

Análisis e interpretación de datos

En el gráfico comparativo que precede se observa información respecto a la responsabilidad de los docentes de sus funciones, donde los indicadores considerados se refieren al cumplimiento del horario, contribución con aportes en los logros, nivel de participación en comités y actividades, el nivel de trabajo en equipo, valoración el desarrollo de reuniones y el nivel de coordinación entre docentes, donde solo 2 docentes que representa el 2% manifiestan que tienen un nivel de responsabilidad en el desarrollo de sus funciones de los profesores es muy buena antes de las jornadas de reflexión y posterior a las jornadas de reflexión 22 docentes que representa el 22% manifiestan que el nivel de responsabilidad en el desarrollo de sus funciones corresponden a muy buena.

Por otro lado, 7 docentes que representa el 7% manifiestan que el nivel de responsabilidad de los docentes en el cumplimiento de sus funciones corresponde a buena antes de las jornadas de reflexión y a 61 docentes que representa el 62% manifiestan que el nivel de responsabilidad corresponde a buena posterior a las jornadas de reflexión.

Finalmente, 65 docentes que representa el 66% manifiestan que el nivel de responsabilidad de los docentes en el cumplimiento de sus funciones corresponde a regular antes de las jornadas de reflexión y sólo a 13 docentes que representa el 13% manifiestan que el nivel de responsabilidad de los docentes en el cumplimiento de sus funciones es regular posterior a las jornadas de reflexión.

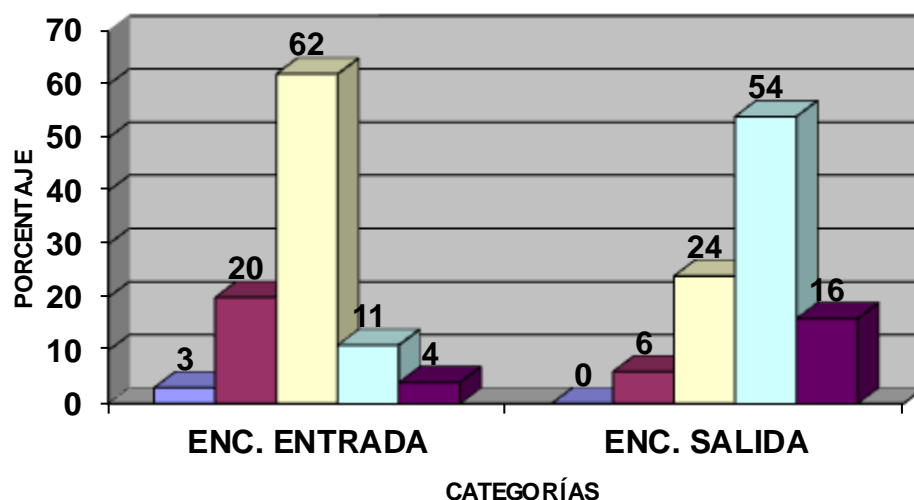


Gráfico 8. Relaciones interpersonales de los docentes de la IES. “Nuestra Señora del Carmen”-Ilave, 2017.

Fuente: Cuestionario de dimensiones sobre desempeño docente.

Análisis e interpretación de datos

En gráfico comparativo precedente se observa información respecto a las relaciones interpersonales de los docentes, teniendo presente como indicadores al respecto de las ideas vertidas por los estudiantes, propiciar un ambiente adecuado, el mantener buenas relaciones humanas, el propiciar actividades para desarrollar capacidades y el desarrollo de un ambiente de cordialidad, donde solo 4 docentes que representa el 4% manifiestan mantener un nivel de relaciones interpersonales que corresponde a muy buena antes de las jornadas de reflexión y posterior a las jornadas de reflexión 16 docentes que representa el 16% manifiestan que el nivel de relaciones interpersonales es muy buena.

Por otro lado, 11 docentes que representa el 11% manifiestan que el nivel de relaciones interpersonales de los docentes es buena antes de las jornadas de

reflexión y 53 docentes que representa el 54% manifiestan que el nivel de relaciones interpersonales es buena posterior a las jornadas de reflexión.

Finalmente, 61 docentes que representa el 62% manifiestan que el nivel de relaciones interpersonales de los docentes es regular antes de las jornadas de reflexión y 23 docentes que representa el 24% manifiestan que el nivel de relaciones interpersonales es regular posterior a las jornadas de reflexión.

Tabla N° 3

Prueba de hipótesis de encuesta de entrada

VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL “X”	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE “Y”
$\sum X = 1245$	$\sum Y = 1363$
$\sum X^2 = 16069$	$\sum Y^2 = 19227$
$\sum XY = 17536$	

FUENTE: Cuestionario de clima institucional.

Correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum x)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

$$r = \frac{98(17536) - (1245)(1363)}{\sqrt{[98(16069) - (1245)^2] [98(19227) - (1363)^2]}}$$

$$r = \frac{21593}{\sqrt{(24737)(26477)}}$$

$$r = 0,84... \text{ (Correlación alta: } 0,70 \leq r \leq 0,89 \text{)}$$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA

$$Z_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = 0,84 \sqrt{\frac{98-2}{1-(0,84)^2}}$$

$$Z_c = 15,17...$$

4.2. Contrastación de hipótesis

4.1.1. Datos:

Muestra : n = 98

Coefficiente de correlación : r = 0,84

4.1.2. Hipótesis

Hipótesis nula : $H_0 = r = 0$ (No influye)

El clima institucional no influye en el desempeño docente.

Hipótesis alterna: $H_a = r \neq 0$ (Si influye)

El clima institucional si influye en el desempeño docente.

4.1.3. Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 \text{ (Confiable)}$$

$$Z_t = \pm 1,96$$

4.1.4. Estadística de prueba

$$Z_c = 15,17$$

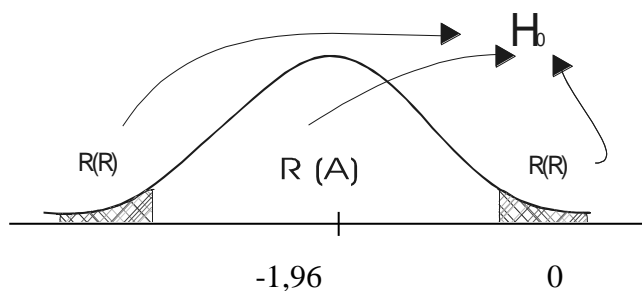
4.1.5. Regla de decisión

Para determinar la correlación de variables, se ha utilizado la siguiente escala de correlación:

ESCALA DE VALORES	
VALOR O GRADO	INTERPRETACIÓN
DE: 0.00	A: Correlación nula
0.010.19	Correlación muy baja
0.200.39	Correlación baja
0.400.69	Correlación buena
0.700.89	Correlación alta
0.900.99	Correlación muy alta
1.00	Correlación perfecta

FUENTE: Diseños estadísticos aplicados a la educación.

Por tanto según la tabla, se realiza la toma de decisiones, ubicando Z_c ($Z_c = 15,17$) en la campana de Gauss, veamos.



+1,96 15,17...

Se observa que $Z_c = 15,17$ cae en la región de rechazo $R(R)$ del lado positivo, por tanto:

Rechazamos **H₀** y aceptamos **H_a**

En consecuencia, la práctica de valores morales influye en el clima institucional de los trabajadores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave.

CONCLUSIONES

- A. La influencia del clima institucional en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave corresponde a correlación muy alta, debido a que el coeficiente de correlación de variables $r = 0,92$, debido a que las jornadas de reflexión han permitido cambiar de actitud a los docentes, además el clima institucional influye positivamente en el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, porque se evidencia que $Z_c = 23$ la misma que cae en la región de rechazo $R(R)$ del lado positivo en la campana de Gauss, según prueba de hipótesis de investigación.
- B. El clima institucional en los profesores de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave no es favorable, principalmente respecto a la dimensión del nivel de comunicación antes de las jornadas de reflexión, donde en el cuadro N° 1, 35 docentes que representa el 35% manifiestan que el nivel de comunicación es bajo, pero ello ha mejorado de manera significativa posterior a las jornadas de reflexión, donde 43 docentes que representa el 44% manifiestan que el nivel de comunicación es alto, por otro lado respecto al nivel de participación según el cuadro y gráfico N° 4, 43 docentes que representa el 44% manifiestan que el nivel de participación es bajo, ello antes de las jornadas de reflexión; posterior a las jornadas de reflexión 42 docentes que representa el 43% manifiestan que el nivel de participación de los docentes es alto, con ello se evidencia que el clima institucional ha mejorado significativamente con las jornadas de reflexión.

C. El desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” de Ilave, no es el adecuado antes de las jornadas de reflexión, donde en la dimensión respecto a las capacidades pedagógicas 24 docentes que representa el 25% manifiestan que el desarrollo de las capacidades pedagógicas en el aula es mala antes de las jornadas de reflexión, por otro lado posterior a las jornadas de reflexión, 45 docentes que representa el 46% manifiestan que es buena, la misma que se evidencia en el cuadro y gráfico N° 5, por otro lado en lo que corresponde a la dimensión de la actitud emocional del docente, 22 docentes que representa el 23% manifiestan que su actitud emocional es mala antes de las jornadas de reflexión y posterior a las jornadas de reflexión 51 docentes que representa el 51% manifiestan que su actitud emocional es buena (Cuadro y gráfico N° 6), lo que hace deducir que las jornadas de reflexión ha mejorado significativamente el desempeño docente.

RECOMENDACIONES

- A. Al personal directivo de la institución educativa propiciar un clima institucional favorable, de manera que el docente se sienta motivado y con un buen ánimo de trabajo en las aulas.

- B. Propiciar el trato horizontal y de cordialidad entre todos los actores educativos, la misma que permitirá desarrollar las actividades pedagógicas con responsabilidad y compromiso.

- C. Propiciar capacitaciones, talleres, charlas de sensibilización, referente a cultura organizacional, liderazgo, clima institucional, inteligencia emocional, autoestima, entre otros; de manera que fortalezcan estos aspectos y mejorar el desempeño docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, S. (2000). *El nuevo enfoque pedagógico*. Arequipa: Magíster.
- Calero, M. (2002). *Gestión educativa*. Lima: Abedul.
- Cerro, S. (2005). *Elegir la excelencia en la gestión de un centro educativo*. Madrid: Narcesa S.A.
- Cornejo, R. (2002). *Metodología de la investigación*. Arequipa: UNSA.
- Cornejo, M. (1993). *Valores de la excelencia para triunfar*. México: M.A.C. Editores.
- Cortina, A. (s/f). *La fuerza de los valores y de las virtudes de las personas*. España: EDISUR.
- Cruz, S. (2004). *Persona, Familia y Relaciones Humanas*. Arequipa: Arequipa.
- Cuadros, L. (2002). *Bases operativas de la investigación*. Arequipa: UNSA.
- Cuba, V. (2010). *Relación de clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 distrito de Ventanilla – Callao* (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Díaz, J. (1993). *Familia y civismo*. Lima: Omega S.A.
- Educación, M. d. (2002). *Manual del Director*. Lima: Abedul.
- Educación, M. d. (2004). *Valores y virtudes en el directivo*. Lima: Abedul.
- Lauracio, T. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Moquegua: UJCM.

- Palomino, P. (1997). *Diseño y técnicas de la investigación*. Puno: Titicaca.
- Prado, G. (1995). *Filosofía y Lógica*. Lima: Escuela Nueva S.A.
- Romero, B. (1988). *Educación cívica*. Lima: Brasa S.A.
- Santiago, G. (2004). *Desafío de los valores*. Argentina: Novedades Educativas.
- Tireno, B. (1996). *Valores humanos*. Madrid: Taller de Editores S.A.
- Velásquez, A. (1993). *Filosofía y Lógica*. Puno: Pacífico.
- Veliz, F. (2005). *Administración y supervisión educativa*. Lima.
- Villanueva, J. (2005). *Identidad*. Lima: Bruño.
- Villareal, L. (1980). *La planificación académica integral*.
- Weis, C. (2004). *Investigación evaluativa: Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción*. México: Trillas.

WEBGRAFÍA

Educación, M. d. (23 de 02 de 2017). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 20 de octubre de 2017, de Ministerio de Educación:
<http://www.minedu.gob.pe/>

www.cne.gob.pe/

www.unesco.cl/esp/atematica/evalformydesemp/index.act

www.conea.net/

www.universia.es/contenidos/universidades/docum

www.coneau.edu.ar

www.unam.mx/udual/revista

www.campus-dei.org

www.ibe.unesco.org

www.iso.org

www.clubcalidad.org