

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GHOHMANN

Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades

Escuela Profesional de Educación

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CARLOS ARMANDO LAURA, TACNA 2024**

TESIS

Presentada por

Bach. José Luis Mamani Quispe

Para optar el Título Profesional de:

**Licenciado en Educación, Especialidad en Lengua,
Literatura y Gestión Educativa**

TACNA – PERÚ

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GHOHMANN

Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades

Escuela Profesional de Educación

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

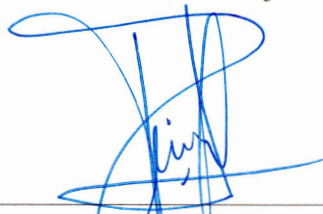
CARLOS ARMANDO LAURA, TACNA 2024

TESIS

Presentada por: Bach. José Luis Mamani Quispe.

Aprobado por unanimidad, el 08 de setiembre del 2025, ante el jurado siguiente:

PRESIDENTE :



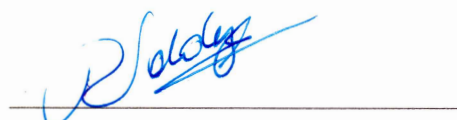
Dr. Ernesto Pino Nina.

SECRETARIA :



Mgr. Mariela Rocío Morales Vaccari.

MIEMBRO :



Mgr. Rossana Valdez Copaja.

ASESOR :



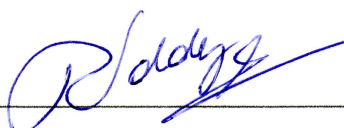
Mgr. Rossana Valdez Copaja.

CERTIFICADO DE SIMILITUD

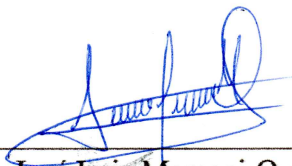
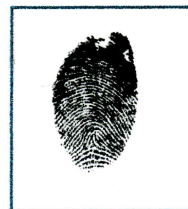
Yo, Rossana Valdez Copaja, en mi condición de asesor acreditado por la RESOLUCION DE FACULTAD N° 8425-2024-FECH/UNJBG. De la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS ARMANDO LAURA, TACNA 2024**. Presentado por el Bachiller: **José Luis Mamani Quispe**, para optar el Título Profesional de LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD EN LENGUA, LITERATURA Y GESTION EDUCATIVA.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y de similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 8% Por lo que CERTIFICO LA SIMILARIDAD de la tesis está de acuerdo al nivel PERMITIDO, para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

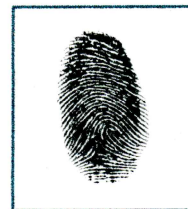
Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para su obtención del Título Profesional



Mgr. Rossana Valdez Copaja.
DNI N° 00662699
Asesora



Bach. José Luis Mamani Quispe
DNI N° 40600497
Tesisista



Dedicatoria

A mis padres, mis hijas y a mi esposa por su amor y apoyo incondicional en la búsqueda de mi desarrollo profesional y personal.

José Luis Mamani Quispe

Agradecimiento

A Dios, por siempre iluminar mi camino; a la familia, que son el motivo de superación, y a los profesores de la Institución Educativa Carlos Armando Laura, por abrirme las puertas que hicieron posible realizar el presente trabajo de investigación.

El autor

Índice general

Hoja de jurado.....	ii
Certificado de similitud.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras.....	xii
Resumen.....	xvi
Abstract.....	xvii
Introducción	1
Capítulo I: Planteamiento del problema.....	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1 Pregunta principal.....	6
1.2.2. Preguntas secundarias.....	6
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación.....	7
1.5. Hipótesis.....	8
1.5.1. Hipótesis general.....	8
1.5.2. Hipótesis específicas.....	8
1.6. Operacionalización de variables.....	9
Capítulo II: Fundamentos teóricos.....	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.2. Marco teórico.....	14
2.2.1 Clima institucional.....	14
2.2.2. Desempeño docente.....	27
2.3. Marco conceptual.....	43
Capítulo III: Metodología.....	46

3.1	Descripción del tipo y diseño de investigación	46
3.1.1	Tipo de investigación.....	46
3.1.2.	Nivel de investigación	46
3.1.3.	Diseño de investigación	46
3.2.	Descripción del universo físico y social de ejecución de la investigación	47
3.3.	Descripción del universo y muestra.....	48
3.4.	Descripción de las técnicas e instrumentos de investigación	49
3.4.1.	Técnicas de muestreo.....	49
3.4.2.	Técnicas de recolección de datos.....	50
3.4.3.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	50
3.4.4.	Técnicas de confiabilidad y validez de instrumentos	51
Capítulo IV:	Procesamiento y análisis de los resultados	52
4.1	Resultados sobre clima institucional	52
4.2	Sobre desempeño docente	84
4.3	Verificación de hipótesis	125
4.4	Discusión de resultados	138
Conclusiones	145
Recomendaciones.....		147
Referencias bibliográficas.....		148
Anexos.....		161

Índice de tablas

Tabla 1. Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según trato de directivos a docentes.....	52
Tabla 2. Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según apoyo entre docentes	54
Tabla 3. Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones entre docentes	55
Tabla 4. Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones interacción y diferencias individuales	56
Tabla 5. Clima institucional: relaciones interpersonales, según fomento de convivencia pacífica	58
Tabla 6. Clima institucional: dimensión comunicación interna, según calidad comunicativa.....	59
Tabla 7. Clima institucional: dimensión comunicación interna, según compartimiento de información institucional	60
Tabla 8. Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto de opiniones.....	62
Tabla 9. Clima institucional: dimensión comunicación interna, según existencia de comunicación asertiva.....	63
Tabla 10. Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto a opinión con, tolerancia y cortesía	64
Tabla 11. Clima institucional: dimensión reconocimiento, según buena labor docente.....	65
Tabla 12. Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos de la autoridad	66
Tabla 13. Clima institucional: dimensión reconocimiento, según iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes.....	67
Tabla 14. Clima institucional: dimensión reconocimiento, según apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos.....	69
Tabla 15. Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos a la participación docentes	70

Tabla 16. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según respeto a la opinión de los docentes.....	71
Tabla 17. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según aporte de los docentes.....	72
Tabla 18. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según concordancias con las necesidades de la institución	73
Tabla 19. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según liderazgodocente en formulación y ejecución de proyectos de innovación	75
Tabla 20. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según facilitación de la participación docente	76
Tabla 21. Consolidado del clima institucional dimensión relaciones interpersonales	77
Tabla 22. Consolidado del clima institucional, según dimensión comunicación interna	79
Tabla 23. Consolidado del clima institucional, según dimensión reconocimiento	80
Tabla 24. Consolidado del clima institucional, según dimensión toma de decisiones.....	81
Tabla 25. Nivel de clima institucional	83
Tabla 26. Desempeño docente, dimensión motivación, según estimulación al aprendizaje.....	84
Tabla 27. Desempeño docente, según dimensión motivación, según motivación permanente para despertar y mantener el interés por el aprendizaje	86
Tabla 28. Desempeño docente, según dimensión motivación, según la promoción y fomentos de la creatividad y criticidad.	87
Tabla 29. Desempeño docente, según dimensión motivación, según propiciamiento de la reflexión acerca del aprendizaje e identificación de sus principales defectos	89
Tabla 30. Desempeño docente, según dimensión motivación, según estimulación de participación en las sesiones de clase.....	90

Tabla 31. Desempeño docente, dimensión evaluación, según progreso y logros de aprendizaje	92
Tabla 32. Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad y adecuación a los temas tratado	94
Tabla 33. Desempeño docente, dimensión evaluación, según retroalimentación .	95
Tabla 34. Desempeño docente, dimensión evaluación, según el avance y logros de aprendizaje, individual y grupal.....	97
Tabla 35. Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad para comunicar los resultados de las evaluaciones aplicadas.....	99
Tabla 36. Nivel de desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de estrategias participativas durante el desarrollo de clase.....	100
Tabla 37. Nivel de desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según consideración de aportes del estudiante.....	102
Tabla 38. Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de metodologías activas para generar debates y reflexión.....	104
Tabla 39. Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según uso de ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones	105
Tabla 40. Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según considera la opinión y aporte y los incorpora en el desarrollo de clase.	107
Tabla 41. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento y promoción de un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.	109
Tabla 42. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según valoración y toma en cuenta de las diferencias individuales	110
Tabla 43. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según comunicación empática	111

Tabla 44. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según consideración de los intereses y necesidades de los estudiantes	114
Tabla 45. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento de un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y docentes.....	115
Tabla 46. Consolidado del desempeño docente, según dimensión: motivación..	117
Tabla 47. Nivel de desempeño docente, según dimensión evaluación.....	118
Tabla 48. Nivel de desempeño docente, según dimensión: estrategias de enseñanza-aprendizaje	120
Tabla 49. Nivel de desempeño docente, según dimensión interacción docente-estudiante	121
Tabla 50. Nivel de desempeño docente	122
Tabla 51. Relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente.....	123

Índice de figuras

Figura 1.	Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según trato de directivos a docentes	53
Figura 2.	Clima institucional: dimensión: relaciones interpersonales, según apoyo entre docentes	54
Figura 3.	Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones entre docentes.....	55
Figura 4.	Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones interacción y diferencias individuales	57
Figura 5.	Clima institucional: relaciones interpersonales, según fomento de convivencia pacífica.....	58
Figura 6.	Clima institucional: dimensión comunicación interna, según calidad comunicativa.....	59
Figura 7.	Clima institucional: dimensión comunicación interna, según compartimiento de información institucional	61
Figura 8.	Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto de opiniones	62
Figura 9.	Clima institucional: dimensión comunicación interna, según existencia de comunicación asertiva	63
Figura 10.	Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto a opinión con, tolerancia y cortesía	64
Figura 11.	Clima institucional: dimensión reconocimiento, según buena labor docente	65
Figura 12.	Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos de la autoridad	66
Figura 13.	Clima institucional: dimensión reconocimiento, según iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes	68
Figura 14.	Clima institucional: dimensión reconocimiento, según apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos	69
Figura 15.	Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos a la participación docentes	70

Figura 16. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según respeto a la opinión de los docentes.....	71
Figura 17. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según aporte de los docentes	72
Figura 18. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según concordancias con las necesidades de la institución	74
Figura 19. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según liderazgo docente en formulación y ejecución de proyectos de innovación.....	75
Figura 20. Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según facilitación de la participación docente.....	76
Figura 21. Consolidado del clima institucional dimensión relaciones interpersonales.....	78
Figura 22. Consolidado del clima institucional, según dimensión comunicación interna	79
Figura 23. Consolidado del clima institucional, según dimensión reconocimiento	80
Figura 24. Consolidado del clima institucional, según dimensión toma de decisiones	82
Figura 25. Nivel de clima institucional.....	83
Figura 26. Desempeño docente, dimensión motivación, según estimulación al aprendizaje.....	84
Figura 27. Nivel de desempeño docente, según dimensión motivación, según motivación permanente para despertar y mantener el interés por el aprendizaje	86
Figura 28. Nivel de desempeño docente, según dimensión motivación, según la promoción y fomentos de la creatividad y criticidad.....	88
Figura 29. Nivel de desempeño docente, según dimensión motivación, según propiciamiento de la reflexión acerca del aprendizaje e identificación de sus principales defectos	89
Figura 30. Nivel de desempeño docente, según dimensión motivación, según estimulación de participación en las sesiones de clase	91

Figura 31. Nivel de desempeño docente, dimensión evaluación, según progreso y logros de aprendizaje.....	92
Figura 32. Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad y adecuación a los temas tratado	94
Figura 33. Desempeño docente, dimensión evaluación, según retroalimentación.....	96
Figura 34. Desempeño docente, dimensión evaluación, según el avance y logros de aprendizaje, individual y grupal	97
Figura 35. Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad para comunicar los resultados de las evaluaciones aplicadas.	99
Figura 36. Nivel de desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de estrategias participativas durante el desarrollo de clase.....	101
Figura 37. Nivel de desempeño docente, según dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según consideración de aportes del estudiante.....	102
Figura 38. Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de metodologías activas para generar debates y reflexión	104
Figura 39. Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según uso de ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones.....	106
Figura 40. Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según considera la opinión y aporte y los incorpora en el desarrollo de clase.	107
Figura 41. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento y promoción de un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.....	109
Figura 42. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según valoración y toma en cuenta de las diferencias individuales ..	111
Figura 43. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según comunicación empática.....	112

Figura 44. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según consideración de los intereses y necesidades de los estudiantes	114
Figura 45. Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento de un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y docentes	116
Figura 46. Consolidado del desempeño docente, según dimensión motivación.....	117
Figura 47. Nivel de desempeño docente, según dimensión evaluación	119
Figura 48. Nivel de desempeño docente, según dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje.....	120
Figura 49. Nivel de desempeño docente, según dimensión interacción docente-estudiante	121
Figura 50. Nivel de desempeño docente.....	122
Figura 51. Relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente	124

Resumen

El tratamiento sobre el tema de desempeño docente en función a otra variable vinculada al campo educativo, aparentemente, es acometer un estudio repetitivo. Sin embargo, no deja de ser importante, dado que el quehacer educacional abarca campos muy extensos y, por otro lado, tienen matices diferenciales por el contexto en que se produce. En ese entender, es innegable que uno de los factores que tiene relación, influencia, significación es el clima institucional. Este último conlleva al análisis de las relaciones entre los agentes educativos en el proceso de generación de una imagen que trasciende las fronteras de una institución para perfilarse en la sociedad. El objetivo de esta investigación fue conocer la influencia que tiene el clima institucional sobre el desempeño laboral docente. Se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de tipo puro o básico. La población estuvo conformada por 27 profesores y 79 estudiantes. La información se recolectó mediante la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Procesada la información, brindada desde la percepción profesoral como del estudiantado, se concluye que el clima institucional influye directamente en el desempeño laboral docente, es decir, si el clima tiene un determinado nivel, el desempeño estará reflejando ese nivel.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente, relaciones interpersonales, estrategias de enseñanza-aprendizaje, evaluación.

Abstract

The treatment of the subject of teacher performance based on another variable linked to the educational field, apparently, is to undertake a repetitive study. However, it is still important given that the educational task covers very extensive fields and, on the other hand, has differential nuances due to the context in which it occurs. In this understanding, it is undeniable that one of the factors that has a relationship, influence, and significance is the institutional climate. The latter leads to the analysis of the relationships between educational agents in the process of generating an image that transcends the borders of an institution to be outlined in society. In the present work, whose objective is to know the influence that the institutional climate has on the teaching work performance, developed from a quantitative approach of a pure or basic type, on a population of 25 teachers and 79 students, information has been collected using the survey technique and the questionnaire instrument. After processing the information, provided from the perception of teachers as well as students, it is concluded that the institutional climate directly influences the teaching work performance; That is, if the climate is at a certain level, performance will reflect that level.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, interpersonal relationships, teaching-learning strategies, evaluation.

Introducción

El tratamiento del tema educativo, por su complejidad y amplitud, siempre será un tema que conlleve a la realización de estudios para conocer sobre su calidad, su adecuación a las nuevas tecnologías, su efectividad en el proceso formativo del educando, entre otros aspectos importantes.

En el presente estudio, se ha enfocado el aspecto referido al clima institucional, es decir, al comportamiento colectivo dentro de una institución educativa en su interrelación e influencia de los directores o autoridades de gestión, con el actuar de quienes tienen la misión de educar a los niños, adolescentes que alberga la institución.

Evidentemente, la información recogida y procesada muestra que el desempeño laboral del docente en la I. E. Carlos A. Laura es de nivel regular; pero, corrobora la hipótesis en el sentido que el clima es de nivel medio.

Bajo este entender, el trabajo se estructura en cuatro capítulos y, dentro de ellos, aspectos resaltantes que corresponden a un trabajo de tesis.

En el primer capítulo, se plantea el problema de investigación, es decir, se realiza la descripción y formulación del problema; asimismo, el planteamiento de los objetivos, la justificación, la formulación de las hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el **segundo capítulo, se desarrolla** el marco teórico, donde se presentan los estudios previos efectuados tanto a nivel internacional como nacional sobre las variables en investigación. Asimismo, se exponen las bases teóricas, con el

desarrollo de la teoría que sustenta a cada variable en el propósito de servir como soporte para el análisis e interpretación, así como para la discusión de los resultados.

En el **tercer capítulo**, se establece la metodología, considerando el tipo y diseño de investigación, el universo físico y social, el universo y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de los resultados; asimismo, las técnicas de confiabilidad y validez de instrumentos.

En el **cuarto capítulo**, se expone el procesamiento y análisis de los resultados (resultados sobre clima institucional y sobre el desempeño docente), la verificación de las hipótesis y discusión de resultados.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones, asimismo, las referencias bibliográficas y los anexos.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción del problema

Las exigencias sociales de los tiempos actuales demandan una acción conjunta entre los miembros de una comunidad educativa. Tanto docentes, estudiantes, padres de familia y las autoridades del centro educativo, asumen funciones que garantizan la calidad de aprendizaje de los estudiantes. Esta imagen, sin embargo, no siempre es lograda. Al ser la sociedad un fenómeno complejo, por tanto, la educación también compleja, sus participantes no siempre reflejan coincidencias o puntos de vista comunes que reflejen un conjunto actuante participativo, reflexivo y emocionalmente compartido.

Uno de los problemas de esta complejidad se inscribe en las relaciones interpersonales de sus actores. El comportamiento o la conducta son, en muchos casos, determinantes, para el logro de la calidad educativa. Una de sus principales manifestaciones, configuran lo que se ha venido a identificar como el clima organizacional o escolar; otros la enfocan desde el punto de vista convivencial, de manera que la reconocen como clima institucional.

De igual manera, se sostiene que la vigencia de un clima institucional es un factor que conlleva a caminos que posibilitan la consecución de logros de aprendizaje positivos para los estudiantes. En ese sentido, se puede afirmar que el clima institucional juega un papel importante dentro de cada institución, en gran parte, es la que refleja la calidad de convivencia entre los que participan en un centro educativo.

El escenario que se construye en una institución educativa comprende las relaciones entre los directivos y la plana docente. Esas relaciones pueden motivar comportamientos no adecuados como manifestaciones de malestar, desconfianza o de frustración. Tal situación se debería a deficiencias en la promoción “de una sana convivencia entre sus pares provocando atentar contra las oportunidades de aprendizajes de los estudiantes, en otras palabras, el cómo se siente un docente impacta en sus estudiantes” (Dorna, 2022).

El postulado académico del Colegio Arcángel Rafael (2024). destaca que “el hecho de potenciar un buen ambiente favorece una convivencia sana”. Esta condición favorece la mitigación o anulación de probables conflictos que puedan ocurrir en el personal educativo, los padres de familia, el entorno social, la sociedad en general. En tal sentido, cuando las relaciones socio-afectivas entre los docentes y las autoridades que regentan la institución son buenas y se manifiestan cordiales, la formación de los estudiantes basada en el derecho constitucional se dará positivamente en la formación integral de los educandos, desde un enfoque de derechos humanos; por tanto, el clima institucional constituye un pilar esencial de la calidad de los aprendizajes; por ende, demanda su practicidad en el trato justo y valoración de la dignidad de las personas, la no discriminación y no a la exclusión.

Cuando se presenta un escenario restringido, presionante o simplemente de desentendimiento de la función que se debe asumir en el trabajo, se observa un desempeño displicente no comprometido con el accionar educativo que demanda la sociedad. Al respecto, Troya (2024) remarca que el "desempeño" es una acción de ejecución de las obligaciones propias de una persona en relación a su actividad o profesión. En tal sentido, la evaluación del desempeño es una herramienta para

detectar el problema y buscar superarlas elevando su potencial profesional y motivación laboral.

En el campo educativo, el desempeño docente es, de acuerdo a lo que apunta Sigüenza Campos (2021), un proceso mediante el cual se comparten conocimientos teóricos y prácticos con quienes se interactúa, promoviendo el desarrollo de habilidades relacionadas con la personalidad.

Por tanto, el desempeño estará condicionado por diferentes factores. Uno de esos factores radica en el clima institucional. Cuando el ambiente en que se ejerce la profesión docente no es atractivo, evidentemente que el desempeño será poco comprometido con la formación del educando; pero, cuando el ambiente es favorable o positivo, el compromiso laboral será notorio y se reflejará en el mejoramiento continuo de la calidad educativa de los estudiantes.

En la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, tanto la gestión directiva, que se traduce en el clima institucional, como el desempeño docente muestran un correlato poco significativo. Por un lado, la gestión directiva incide medianamente en el actuar docente, dejando, en muchos casos, que la actividad de enseñanza-aprendizaje no logre los ribetes resaltantes positivos que deben manifestarse en un clima amical, positivo y propositivo; mientras que, en el docente, se observa que su desempeño, en muchos casos, no está comprometido con la gestión de un proceso progresivo de mejoramiento de la calidad educativa.

En todo caso, tanto el clima institucional como el desempeño docente dejan espacio para la preocupación, de manera que se hace necesario profundizar el conocimiento sobre su relación o incidencia. A partir de este logro, será posible

plantear las recomendaciones o sugerencias para superar la situación problemática que se observa actualmente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 *Pregunta principal*

¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, año 2024?

1.2.2. Preguntas secundarias

- a) ¿Cuál es el nivel de clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna?
- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna?
- c) ¿Cuál es la relación entre el nivel de clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la influencia del clima institucional en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

1.3.2. *Objetivos específicos*

- a. Establecer el nivel de clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

- b. Precisar el nivel de desempeño laboral que evidencian los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.
- c. Reconocer la relación existente entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

1.4. Justificación

El análisis del clima institucional y el desempeño laboral docente constituye un tema de real importancia en una institución de carácter educativo, dado que se podrá conocer sobre un aspecto de suma importancia, cuya repercusión estará en directa relación con la imagen que se genere de la institución, tanto de docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa. Bajo ese entender, la presente investigación se justifica en función a las siguientes razones:

Metodológica

El tratamiento del tema implica la utilización de procedimientos que posibiliten ingresar y alcanzar conocimientos sobre el comportamiento de las variables propuestas en estudio: el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Por tanto, se aplicarán métodos, técnicas e instrumentos que pueden ser replicados en estudios posteriores, para trabajos similares, constituyéndose en modelos para investigaciones futuras.

Práctica

Los resultados que se logren darán oportunidad a comprender el fenómeno y, al encontrar explicación, estas pueden aplicarse a instituciones de similar

naturaleza, es decir, con comportamientos semejantes y explicar consecuentemente la realidad. En tal sentido, se encontrará respuestas a situaciones análogas, y poder compartir con otras instituciones educativas de la región, a fin de plantear intervenciones en función de los resultados obtenidos.

Social

Reconoce el comportamiento individual y colectivo, es decir, las formas de cómo se evidencia el clima institucional y el nivel de desempeño laboral docente. Representa un estudio relevante para conocer las interacciones que se dan en la institución educativa. Su conocimiento podrá ser un referente para, en caso de presentarse, superar situaciones conflictivas para generar un clima de confianza que repercuta positivamente en la evaluación social de la institución educativa, optimizando la imagen institucional bajo la generación de un ambiente de confiabilidad que repercuta positivamente en la comunidad escolar.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

El clima institucional influye determinantemente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) El nivel de clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel medio.
- b) El desempeño laboral que se evidencia en los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel regular.

- c) A menor nivel de clima institucional menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

1.6. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima institucional Es el reflejo del trabajo en equipo y desarrollo de habilidades inter e intrapersonales y emocionales conducentes al logro de los objetivos institucionales (Aguirre Trejo, 2022)	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Buen trato - Apoyo - Convivencia 	Nunca=1 Pocas veces=2
	Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad comunicativa - Asertividad - Fluidez de información 	Muchas veces=3
	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Labor docente - Apoyo y estímulos - Capacitación 	Siempre=4
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto y tolerancia - Necesidades institucionales - Impulso a la participación 	
V2: Desempeño docente Proceso de compartimiento de experiencias y conocimientos que permite la mejora continua del accionar educativo del docente (Sigüenza, 2021).	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulación - Apoyo a la creatividad, innovación y participación 	Nunca=1 Casi nunca=2
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Formas de evaluar - Oportunidad - Retroalimentación - Comunicación de resultados 	Casi siempre=3 Siempre=4
	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias participativas - Metodologías activas - Opinión y aporte de estudiantes 	
	Interacción docente-estudiante	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a intereses y necesidades de estudiantes - Comunicaciones empáticas - Integración 	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>VI: Clima institucional</p> <p>Es el reflejo del trabajo en equipo y desarrollo de habilidades inter e intrapersonales y emocionales conducentes al logro de los objetivos institucionales (Aguirre, 2022)</p>	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Buen trato - Apoyo - Convivencia 	<p>Nunca=1</p> <p>Pocas veces=2</p> <p>Muchas veces=3</p> <p>Siempre=4</p>
	Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad comunicativa - Asertividad - Fluidez de información 	
	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Labor docente - Apoyo y estímulos - Capacitación 	
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto y tolerancia - Necesidades institucionales - Impulso a la participación 	
<p>VD: Desempeño docente</p> <p>Proceso de compartimiento de experiencias y conocimientos que permite la mejora continua del accionar educativo del docente (Sigüenza, 2021).</p>	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulación - Apoyo a la creatividad, innovación y participación 	<p>Nunca=1</p> <p>Casi nunca=2</p> <p>Casi siempre=3</p> <p>Siempre=4</p>
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Formas de evaluar - Oportunidad - Retroalimentación - Comunicación de resultados 	
	Estrategias de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias participativas - Metodologías activas - Opinión y aporte de estudiantes 	
	Interacción docente-estudiante	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a intereses y necesidades de estudiantes - Comunicaciones empáticas - Integración 	

Capítulo II

Fundamentos teóricos

2.1. Antecedentes

Internacionales

Troya, Troya y Briones (2022), en su investigación, se plantearon como objetivo determinar la relación del clima institucional con el desempeño del docente en las unidades educativas del Ministerio de Educación. Se trata de una investigación descriptiva, no experimental, diseño descriptiva-correlacional, cuya información fue recogida mediante la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Procesada la información, las autoras concluyen que existe un buen clima laboral, lo que hace más agradable el accionar laboral docente, con repercusión positiva en los estudiantes y comunidad educativa general, favoreciendo el aprendizaje del estudiante.

En el trabajo presentado por Camacho (2022), se busca analizar la relación entre el desempeño y evaluación docente con los logros educativos de los estudiantes de educación básica, desarrollado sobre un universo de 41 documentos seleccionados que tratan sobre esta problemática. Es una investigación basada en el análisis documental, mediante la aplicación de la técnica de la cartografía conceptual. Se concluyó que los docentes que planifican sus actividades pedagógicas a partir de las características de sus estudiantes, alcanzan mejores resultados educativos, contrariamente al docente que simula el proceso de enseñanza bajo formas clásicas o conservadoras. Para este logro, en consecuencia, debe hacer uso de las tecnologías innovadoras, recursos didácticos adecuados, el trabajo colaborativo, entre otros aspectos principales.

Otro trabajo realizado sobre el tema es el ejecutado por Zaldivar y Quintal (2021). Es una investigación de corte cuantitativo, descriptivo y transeccional, ejecutado sobre una población de 23 docentes y dos directivos. Para el recojo de la información, se utilizó un instrumento de escala Likert constituido por tres categorías: factores institucionales, factores personales y factores socio-ambientales. El análisis de los datos se realizó mediante la estadística de frecuencias y porcentajes, medidas de tendencia central, así como el coeficiente de correlación de Pearson. El trabajo concluye señalando que el apoyo económico es importante para el fortalecimiento de la práctica docente, así como la satisfacción de sus necesidades profesionales.

Nacionales

Crevoisier y Guerra (2022), en su tesis *Clima Institucional y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública desde la perspectiva docente*, se plantearon como objetivo analizar la importancia del clima institucional en función a la perspectiva de los docentes. Al efecto, desarrollaron una investigación bajo el enfoque cualitativo, tipo etnográfico conceptualizado, empleando la entrevista como técnica y la entrevista semiestructurada para la recogida de datos en una población de una institución educativa pública y una muestra constituida por los directivos y profesores del plantel. Concluyeron que el clima institucional que perciben los docentes es de carácter adecuado y armonioso, destacando la tolerancia como una forma de comportamiento, así como el apoyo, la no discriminación y la solidaridad que impulsa la motivación y compromiso para el logro de los objetivos institucionales.

Otro trabajo que incide sobre la materia de la presente investigación, es el ejecutado por Rugel-Sono, Esteves-Fajardo y Tamariz-Núnjar (2023), quienes se proponen, a partir del perfil docente, analizar si el clima institucional influye en el desempeño docente. Es una investigación desarrollada desde el enfoque cuantitativo, bajo la tipología documental y con diseño bibliográfico. Al efecto, ejecutaron un trabajo de revisión de los documentos trabajados sobre el tema, para luego analizar los contenidos en tesis, artículos científicos y revistas arbitradas. El trabajo concluye demostrando que un ambiente favorable contribuye al desarrollo de las competencias, por tanto, en un buen desempeño laboral, incidiendo sobre aspectos referidos a una óptima gestión pedagógica y garantizan una enseñanza y aprendizaje significativo de los estudiantes, aparte de constituirse el clima institucional en un factor favorable para la convivencia pacífica,

Guillermo (2019), en su trabajo de investigación, buscó reconocer la existencia de relación entre el clima institucional con el desempeño docente. Para este efecto, ejecutó su trabajo bajo el enfoque cuantitativo, de tipo puro o fundamental y diseño descriptivo-correlacional del tipo transversal. Para el recojo de la información, sobre una población y muestra intencional, constituido por 32 docente de la institución en estudio, aplica la técnica de la encuesta, mediante el instrumento cuestionario (para ambas variables). Tras el análisis de datos, así como la comprobación de las hipótesis, arriba a la conclusión que el clima institución tiene una relación significativa con el desempeño docente, tanto en la dimensión motivación, comunicación afectiva, manejo de conflictos y trabajo en equipo.

2.2. Marco teórico

2.2.1 *Clima institucional*

2.2.1.1 Generalidades. En todo o cualquier tipo de institución, se observa un comportamiento que lo hace diferente a otros. A este fenómeno, se conoce e identifica como cultura organizacional. Este, a su vez, es producto de muchos otros factores; dentro de los cuales, se encuentra lo denominado y conocido como clima institucional, condición que lo distingue de otras instituciones análogas.

Sin embargo, se debe reconocer que, cuando se habla de clima, desde la perspectiva metafórica (en cuanto a condición atmosférica), se hace referencia a las características que constituyen el ambiente de trabajo donde un trabajador desempeña su función. Es decir, se refiere, de acuerdo con Rodríguez, (2020) a la dinámica laboral producto de la interacción dentro del contexto de una organización, así como las percepciones que tienen los trabajadores de la misma.

Por la manifestación institucional o empresarial, se la denomina también como clima organizacional, clima laboral, entre otros. En el presente estudio, se tomó en cuenta aspectos referidos a la actividad educativa en un establecimiento escolar, de manera que el tratamiento del tema, hizo referencia, en términos ajustados, al clima institucional laboral escolar.

Bajo esa perspectiva, el clima institucional escolar, aun cuando su significancia es polisémica, compromete a todos los agentes que participan en ella, sea directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y colaboradores. La institución puede tener una infraestructura imponente, salones o aulas excelentes, laboratorios bien equipados, pero son sus actores (directivos, docentes y

estudiantes) los que hacen que se genere un lugar atractivo y sugerente. La gestión institucional, pedagógica y el nivel de calidad educativa hace que se tenga preferencia por una determinada institución.

Considerando que la actividad física corporal de dos personas, al comienzo puede no presentar un ritmo adecuado; sin embargo, después de unos minutos, los ritmos laborales terminan siendo sincronizados. Lewin (2022) denomina a este fenómeno como *mirroring* o contagio emocional y está presente en situaciones placenteras como en situaciones conflictivas. En esa perspectiva, es el director de la institución el encargado de crear y mantener un clima institucional favorable para el aprendizaje y el trabajo.

Concordante a lo señalado anteriormente, Aguirre (2022) define al clima institucional como el reflejo del trabajo en equipo, así como de las habilidades inter e intrapersonales y emocionales que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

Para Rugel-Sono, Esteves-Fajardo y Tamariz-Núnjar (2023), el clima institucional abarca tanto las condiciones sociales institucionales, así como las condiciones comunicativas y psicológicas que se perciben y manifiestan en los miembros de una comunidad; situación que, en muchos casos, los incentiva a generar acciones laborales que conduzcan al logro de los objetivos, mediante trabajos colaborativos o en equipo, tomando en cuenta el compromiso e identificación asumido con el entorno o comunidad (p. 7).

Evidentemente, las instituciones educativas, donde el clima no es favorable, los docentes tendrán limitada oportunidad de capacitación y formación integral, es

decir, las relaciones interpersonales no serán adecuadas generando falta de confianza, limitada motivación y participación en los procesos innovativos, así como de identificación institucional.

Por tanto, de acuerdo con Rugel-Sono y Esteves Fajardo (2023), el clima institucional se erige como una columna central para influenciar positivamente o negativamente al desempeño docente, basados en los perfiles y competencias de los educadores, así como la organización que funciona como un todo integrado, favoreciendo la convivencia, el nivel de aprendizaje y la calidad educativa, como ejes de una buena gestión.

Por cierto, Pacheco (2018) afirma que el clima perfecto no existe, pero debe procurarse conseguir un clima positivo y que este se erija como una consigna asumible por los directivos de una institución. En ese entender, el entorno laboral viene a ser producto del esfuerzo conjunto y sistemático del personal motivado con influencia favorable a la calidad educativa, así como al logro de la competitividad y posicionamiento institucional en el entorno social en que se desarrolla.

2.2.1.2 Teorías del clima institucional. Sobre el punto, se debe señalar que se han formulado diferentes teorías y enfoques. La mayor parte está referida al clima organizacional; por tanto, hacen referencias a las teorizaciones respecto a cómo organizacionalmente funciona una institución. Algunos de estos enfoques hacen referencia a una institución educativa.

En el presente trabajo, a modo de soporte teórico, mencionaremos a algunos de ellos, destacando la teoría de McGregor, Chiavenato y de sistemas.

Teoría de “X” y “Y”. Este enfoque fue propuesto por Douglas McGregor, tomando en cuenta que los trabajadores pueden ser calificados desde un aspecto positivo (teoría Y) y uno negativo (teoría X).

La teoría “X” distingue a las personas que muestran rechazo a la actividad laboral; en razón a ello, deben ser presionadas o manipuladas para que cumplan con su trabajo. La condición anterior implica que algunas personas se sientan más confiadas y seguras cuando reciben órdenes (de sus superiores), dado que actúan bajo orientación y dirección para el cumplimiento de sus obligaciones.

Barrientos (2021), tomando en cuenta las apreciaciones de Vargas y Vásquez (2018), Madero y Rodríguez (2018), Marlene y Rujel (2020), entre otros, describe al trabajador como una persona con bajo perfil en el conocimiento de los procedimientos laborales, así como manifiesta actitud egocéntrica, dogmática, manifiesta resistencia al cambio, por tanto poco tolerantes, rehúyen en la capacidad autocrítica, prefiriendo seguir lineamientos tradicionales o clásicos, sin apego a las acciones innovativas necesarias para un buen desempeño.

La teoría “Y” presupone que el trabajador, en este caso el profesor, busca la autorrealización a partir de sus propias experiencias, lo que conlleva a una maduración cognitiva y emocional, acentuando una mayor independencia y capacidad de desempeño de funciones con liderazgo. En todo caso, el director se erige como ejemplo a seguir por los docentes y el entorno.

En cualquier institución, en este caso de naturaleza educativa, puede encontrarse los dos tipos de profesionales. Por tanto, el director o gestor educativo

tiene la misión de encaminar la responsabilidad profesoral basado en el reconocimiento de las capacidades o no capacidades de su personal.

Teoría de Chiavenato. Se basa fundamentalmente en el grado de motivación que se observa en el personal que labora en una institución. Se asienta sobre los principios propuestos por Maslow, respecto a la autoestima, sentido de pertenencia y autorrealización personal que los asume en un compromiso institucional positivo. En el otro polo, se encuentra la desmotivación que puede afectar sensiblemente a la construcción de una imagen positiva del centro educativo; por tanto, los directivos o gestores deben tener muy en cuenta el nivel de compromiso e identificación institucional.

Teoría de sistemas. Desde la óptica de Barrientos (2021), las conductas son consecuencia de otras conductas. En ese sentido, los directivos generan conductas que pueden ser asimilados e imitados por los subordinados, en concordancia a las percepciones, valores, capacidades demostradas por quienes son los orientadores o guías en el trabajo.

En todo caso, la importancia del enfoque de sistemas, mediante el pensamiento sistémico, como señalan Domínguez-Ríos y López-Santillán (2016), “es un método imprescindible para fortalecer el desarrollo de las organizaciones, particularmente por lo que respecta al diseño y evaluación de las intervenciones, donde el clima organizacional constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación” (p. 131).

2.2.1.3 Características del clima institucional. Partiendo desde lo señalado por el Ministerio de Educación (2009), cuando se habla de clima

institucional, se hace referencia a la caracterización del mismo. En tal sentido, comprende las formas de relación entre quienes laboran en una institución, la fijación y cumplimiento de normas, la identificación con la institución, la participación activa, las motivaciones, creencias y valores, las relaciones interpersonales entre otros aspectos. Es decir, el clima tiene que ver y son reflejo de actitudes, valores, creencias que demuestran y expresan los directivos, profesores, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.

No es fácil enunciar las características de un clima en especial, dado que su manifestación no es una constante, debido a que puede variar, según la atmósfera emocional de sus integrantes, tanto desde el cuerpo directriz o responsable de una entidad hasta el comportamiento de quienes actúan dentro de la empresa o institución. Sin embargo, tras la revisión de la literatura, incluyendo a Ronald Lippitt, George Litwin, Evan Berman, entre otros, se puede señalar como características principales a los siguientes:

- **Cohesión:** Cuando los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia centralmente, muestran identificación con la visión y misión institucional, se proyectan al logro de los objetivos planteados.
- **Colaboración:** Es decir, la acción participativa en el propósito de mejorar el servicio educativo y en su reflejo en la sociedad en que se desarrolla.
- **Comunicación:** Cuando la comunicación tanto vertical (entre niveles jerárquicos) como horizontal (entre colegas del mismo nivel) dentro de

la institución, es fluida, confiable y genera empatía entre todos los integrantes de la comunidad escolar.

- Liderazgo: Cuando el estilo de liderazgo de los directivos y líderes dentro de la institucional genera, en la práctica, acciones de unidad en los propósitos u objetivos institucionales.
- Motivación: Demostrado a través de la participación colectiva al cumplimiento de las acciones programadas teniendo como norte o eje central la imagen institucional.
- Reconocimiento: Es decir, la valoración a la acción de los docentes o integrantes de la institución por su esfuerzo en el cumplimiento de la función docente.
- Bienestar: Es decir, la atención que brinda al cuidado y protección a la salud de los integrantes de la comunidad escolar.

Estas características pueden variar significativamente según el tipo y naturaleza de una organización a otra y pueden influir en el rendimiento general de la institución y en la satisfacción de sus miembros.

2.2.1.4 Importancia del clima institucional. Según Pariente (2020), un clima institucional favorable o adecuado es el pilar donde se sostiene la eficiencia del funcionamiento de una institución; en este caso, de carácter educativo, donde los valores, actitudes y creencias, así como un ambiente interno, son favorables para crear condiciones de convivencia armoniosa.

Bajo esa misma perspectiva, Aguirre (2022) reconoce que el clima institucional refleja las características del trabajo en equipo, así como el desarrollo de las habilidades sobre las que descansa el logro institucional; en tal condición, resalta la importancia que tiene sobre el desarrollo positivo de una institución educativa.

Un buen clima o adecuado clima posibilita el cumplimiento del modelo, proyecto educativo y planes y programas dirigidos a mejorar, cada vez más, el servicio educativo. En ese entender, al referirse el clima escolar en función a las condiciones organizativas y socioculturales que se observa en una institución educativa y que son favorables para una convivencia armónica que impele un buen ejercicio docente y, consecuentemente, un buen aprendizaje (Misad y Misad, 2022) se reafirma que la gestión directriz al favorecer o desfavorecer el accionar docente, su resultado se reflejará en la calidad de sus estudiantes. De allí que se rarifica la importancia de la generación de un clima apropiado que, precisamente, conlleve a garantizar un buen servicio educativo.

En este orden de ideas, Rugel-Sono, Esteves-Fajardo y Tamariz-Núnjar (2023) sostienen la influencia del clima institucional, positiva o negativamente, en el desempeño docente reflejados en la generación de una convivencia armónica, nivel y calidad educativa, como producto general del modelo de gestión aplicado en la institución educativa.

2.2.1.5 Dimensiones del clima institucional. El clima institucional puede ser tratado desde diferentes ópticas, según la perspectiva del investigador. Puede medirse a través del carácter individual, grupal o colectivo institucional, la

participación de los actores involucrados en el cumplimiento de la actividad, en este caso educativa, bienestar social y conflictos o de otras formas. En el presente estudio, se buscará reconocer el nivel considerando los aspectos referidos a las relaciones interpersonales, comunicación interna, reconocimiento y toma de decisiones por parte de los directivos desde la perspectiva docente.

A. *Relaciones interpersonales.* En todo tipo de organización social, en este caso institución educativa, participan y se interrelacionan personas; por tanto, constituyen cuerpos sistemáticos de conocimientos y desempeñan sus funciones de acuerdo a reglas y normas establecidas, además de programas o planes estratégicos que conllevan al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, teniendo como norte la educación de los estudiantes.

En este sentido, la concurrencia de dos o más personas (profesores) impone el trato directo, también indirecto, generando un ambiente de cordialidad en el trato, cooperación, o simplemente distanciamientos que, evidentemente, no son favorables al funcionamiento e imagen institucional.

Las relaciones interpersonales, según Mestanza (2021), se sustentan en sentimientos y emociones que ocurren como producto de diferentes interacciones o actividades desarrolladas en sociedad. Sin embargo, no pueden ser expensadas al libre albedrío de los integrantes de grupo, sino que están reguladas por la institución laboral, es decir obedecen a la gestión, al intercambio de ideas, respondiendo a la proyección del clima institucional favorable al ente laboral (p. 10).

Constituyen entonces vínculos que pueden tener características diferentes por la actividad misma del desempeño docente. Pueden ser colaborativos, agresivos

o simplemente indiferentes, por el tipo de relación funcional o de jerarquía. De allí que las relaciones entre docentes y entre docente - director, por lo general, según apuntan Tafur, Soriano y Huamán (2021), pueden diferenciarse, mostrando características particulares en función a la interacción de las personas. Dichas diferencias pueden obedecer a la edad, sexo, conocimientos, habilidades comunicativas, al temperamento y carácter de las personas. En todo caso, debe tenerse muy en cuenta que, el clima debe basarse, esencialmente, en la generación de confianza e identificación que posibilite la participación activa en y con la institución (p. 133).

Al constituirse como una conducta humana, al interrelacionar, toda persona puede manifestarse como agresivo, manipulador, pasivo o asertivo. Estas condiciones, en sí, grafican las formas o estilos de cómo pueden ser las relaciones interpersonales al interior de una institución educativa.

B. Comunicación interna. La comunicación entre los integrantes de un cuerpo laboral institucionalizado es clave para generar confianza y alcanzar ribetes de éxito laboral; caso contrario, el desenvolvimiento institucional será negativo y redundará en perjuicio de una institución. La confianza es el factor que promueve la participación y, cuando existe participación, el clima institucional favorece al desarrollo académico en provecho del estudiantado.

Para lograr lo anterior, la comunicación debe ser bidireccional, abierta y transparente, es decir, aparte de la confianza, que genere la colaboración y sentido de pertenencia de quienes laboran en una organización.

Una comunicación interna efectiva, de acuerdo con Delgado (2023), corresponde al intercambio de ideas o informaciones de manera clara, precisa y oportuna, pudiendo apoyarse en la retroalimentación constante y abierta, donde los integrantes de la comunidad laboral sientan que son escuchados y valorados en su participación.

De lo anterior, junto a Guevara (2005), se desprende que la comunicación interna es importante, porque favorece el desarrollo y ejecución de actividades participativas entre las distintas áreas de la institución, incentiva el trabajo en equipo, crea ambientes propicios para mejorar las condiciones físicas y humanas, y permite crear un ambiente favorable para gestionar el cambio. (p. 46)

En las organizaciones laborales, la comunicación interna responde a una necesidad específica de motivar e integrar a quienes participan en el entorno. En tal sentido, Berceruelo (2011) reconoce que la comunicación interna constituye:

[...] una herramienta que permite transmitir los objetivos a toda la institución, difundir sus políticas y construir una identidad de la empresa en un clima de confianza y motivación. Es, además, un agente de cambio, ya que apoya y facilita la introducción de nuevos valores o pautas de gestión y la alineación de los empleados con los objetivos empresariales. (p. 31)

En líneas generales, la buena comunicación interna evita los rumores, las disonancias entre lo que se dice o no se dice, los malos entendidos, la inoportunidad de la comunicación; al contrario, combate la desmotivación, falta de compromiso, entre otros aspectos que van en dirección contraria a la buena imagen institucional.

C. *Reconocimiento*. El reconocimiento viene a constituirse en una fuerza impulsora en el fomento de una cultura laboral positiva y favorable a la institución u organización laboral. Contribuye en el trabajo en equipo, así como en el acrecentamiento de la motivación y compromiso.

En esa dirección, el reconocimiento y valoración del trabajo que efectúan los integrantes de una organización o institución, generan grandes beneficios. Los beneficios, según información encontrada en la plataforma AMITAI (2021), son los siguientes:

- Mayor lealtad del personal. Es decir, producir un ambiente que provoque la permanencia del trabajador, evitando rotaciones que, en muchos casos, son acciones que obstaculizan el desarrollo y progreso empresarial o institucional.
- Mayor compromiso. Es decir, al convivir armónicamente con los otros trabajadores en una institución, se genera un mayor compromiso de permanencia y productividad.
- Elevada productividad. Las acciones de colaboración impulsadas por el buen clima institucional, hace que el trabajador sea más productivo, es decir, se promueve una mayor participación.
- Mayor motivación. La remuneración adecuada está vinculada directamente con el aprecio por la institución. Un clima favorable descansa en esa condición, es decir, en el reconocimiento del trabajo.
- Mayor eficiencia. Un entorno laboral positivo y la entrega al trabajo genera mayor productividad.

Como puede verse, el reconocimiento es un factor que se debe tomar muy en cuenta dado que posibilita la asunción de mayores compromisos en beneficio a la institución.

Por otro lado, el reconocimiento al despliegue de esfuerzos que el docente u profesor puedan volcar en su experiencia áulica, reforzado por una buena remuneración permitirá un mayor compromiso laboral. Sin embargo, dado las limitaciones presupuestas generadas por el ente director del sistema educativo, dicha alternativa es poco manejable. Sin embargo, las preocupaciones docentes, respecto a la capacitación y perfeccionamiento, con miras al mejoramiento de la calidad educativa, es un factor que despierta la capacidad innovativa en el docente. Su recompensa descansará, en ese sentido, en el reconocimiento interno y externo.

El reconocimiento, aparte de la satisfacción personal, garantiza que no se sientan solo como un número, sino como un miembro importante en el equipo de trabajo. En ese entender, para Pursell (2023) el reconocimiento “es una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa. El objetivo del reconocimiento laboral es alentar a los empleados y poner en evidencia su buen desempeño y resultados comerciales positivos”.

D. Toma de decisiones. De manera constante, una persona, durante su proceso vital, toma decisiones sobre los diferentes actos que le toma desarrollar. Algunas tienen un carácter negativo, de manera que es pertinente buscar la forma más adecuada y valorada para que su resultado sea positivo.

Bajo esa perspectiva, de acuerdo con Amaya (2009), la toma de decisiones:

Es fundamental en cualquier actividad humana. En este sentido, todos somos tomadores de decisiones. Sin embargo, tomar una decisión acertada empieza con un proceso de razonamiento constante y focalizado, que puede incluir varias disciplinas como la filosofía del conocimiento, la ciencia y la lógica, y por, sobre todo, la creatividad. (p. 3)

En consecuencia, como dicen García-Jiménez y otros (2021), “el tomar una decisión implica elegir una alternativa de todas las posibles existentes” (p. 135). Este proceso requiere de información, dado que cada alternativa se considera como una consecuencia en función al objetivo que se busca; de allí, por otro lado, se desprende la importancia de la información para transformarlo en acción, es decir en la toma de decisión adecuada y pertinente.

En el campo de la actividad educativa, los directivos de una institución son los responsables de la buena marcha institucional. En ese sentido, deben poseer el conocimiento suficiente de las características del servicio, así como de las posibilidades de desarrollo.

En cuanto a su relación con los profesores o docentes, deben asumir una tarea delicada y satisfactoria, toda vez que sus decisiones alcanzaran a temas emocionales, sentimentales y profesionales. En caso de una decisión equivocada, es posible la pérdida de la confianza y, consecuentemente, resta en la participación e identidad institucional.

2.2.2. Desempeño docente

El accionar de un profesor o docente está vinculado tanto a la labor pedagógica como administrativa; por tal motivo, el profesional de esta línea debe

tener conocimientos suficientes para una desempeño eficiente y eficaz, con miras al mejoramiento continuo de la educación.

Sobre el punto, se han desarrollado diferentes trabajos, dado que la actividad educativa es compleja y comprende aspectos humanos como la conducta, el comportamiento y todo accionar referido al proceso enseñanza-aprendizaje. Por la naturaleza misma de esta acción, según Martínez y Lavín (2017), el desempeño docente corresponde a la forma de cumplimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, las competencias, capacidades y habilidades demostradas en dicho proceso. Sin embargo, en los tiempos actuales, se hace más exigente cuando su accionar se extiende al estudiantado que, por sí mismo, constituye un campo muy complejo porque cada uno de ellos es un mundo.

Por su parte, Aburto et al. (2017), Ushiña y Colmenarez (2022) consideran que la eficacia docente está en relación directa con el clima laboral, así como el conocimiento, afectividad y motivación desplegadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje que repercuten y logro de los estándares educativos planificados por el ente rector educativo.

Como puede verse, el desempeño constituye un factor importante en el desarrollo y generación de un clima laboral, institucional u organizacional positivo. Su verificación, conduce a adjetivar la calidad de un establecimiento educativo, aparte de constituirse en el centro de la actividad profesional de quienes cumplen funciones educativas.

Con relación a lo anterior, el Ministerio de Educación (2012), mencionado por Estrada y Mamani (2020), considera que el término desempeño, proviene del

inglés *performance* o *perform*, y está vinculada con el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Es más, el desempeño, según el Ministerio de Educación (2012), el desempeño es producto de la relación dinámica entre el aprendizaje estudiantil con la organización escolar impuesta, en donde resalta la visión del profesional educador, la visión innovativa que lo ejemplifica como una permanente agente de cambio, así como elemento partícipe en la gestión institucional.

En todo caso, es ineludible señalar que los docentes son los encargados de llevar adelante la actividad educativa en el aula; por tanto, compromete su mejor esfuerzo para la aplicación de estrategias pertinente e indispensables para consolidar y mejorar el aprendizaje de su alumnado, así como con los órganos directrices o administrativos de la institución; finalmente, con toda la comunidad educativa.

Centralmente, junto a Espinoza Freire (2020), se puede afirmar que el docente es el responsable de generar la atención del estudiante, manejar el tiempo, así como crear un ambiente agradable que despierte e impulse al aprendizaje dinámico, permanente, sin estrés, es decir, motivarlos para que dicha actividad sea un permanente modo o forma de aprender más.

2.2.2.1 Dominios y competencias fundamentales del desempeño docente. El desempeño docente se manifiesta en cuatro dominios fundamentales establecidos por el Ministerio de Educación que, de acuerdo a lo citado por Quispe (2022), son los siguientes:

- Preparación para el aprendizaje de los alumnos
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- Participa en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Lo señalado confirma que la función del docente no se relaciona exclusivamente vinculado con el desenvolvimiento de sus capacidades demostrables en aula, sino también por su capacidad cognitiva, activa y crítica, también debe estar comprometida con la gestión educativa, es decir, participar formulando propuestas y/o sugerencias conducentes a la mejora de la calidad educativa, articulada al anhelo de la comunidad, así como a su propio desarrollo profesional.

En la concepción actual, el docente debe estar imbuido del manejo y práctica del desarrollo de competencias. Las principales competencias, están contenidas en el libro *Marco del Buen Desempeño Docente* (2012), y son los siguientes:

- **Competencia 1.** Tiene conocimiento y reconoce las características de los estudiantes, así como de los contenidos curriculares, los enfoques pedagógicos para promover las capacidades del nivel en el estudiante.
- **Competencia 2.** Planifica participativamente el proceso pedagógico, uso de recursos y evaluación de la programación curricular.
- **Competencia 3.** Propicia un clima adecuado para el logro de aprendizajes, la convivencia y la diversidad, en la visión de formar ciudadanos críticos e interculturales.

- **Competencia 4.** Domina los contenidos curriculares, estrategias y uso de recursos para el aprendizaje reflexivo y crítico de los estudiantes, con capacidad de resolver problemas.
- **Competencia 5.** Evalúa en función a los objetivos planificados, toma decisiones y retroalimenta a los estudiantes considerando las diferencias individuales y culturales.
- **Competencia 6.** Fomenta democrática, crítica y colaborativamente en la gestión institucional, aportando a la mejora continua del proyecto educativo institucional en función a generar aprendizajes de calidad.
- **Competencia 7.** Promueve el respeto, colaboración y corresponsabilidad familiar, comunal e institucional y da cuenta de sus resultados.
- **Competencia 8.** Reflexiona sobre su experiencia institucional como base para su innovación individual y colectiva que lo afirma en su identidad y calidad profesional.
- **Competencia 9.** Ejerce la profesión con respeto por los derechos humanos, con honestidad, justicia, compromiso con su importante función social.

El cumplimiento de estas competencias se consideraría como un ejercicio docente o desempeño adecuado y pertinente.

2.2.2.2 El rol docente. Gómez (2003) hace una reflexión profunda sobre el accionar docente en las instituciones educativa actuales. Resalta la preminencia que

se tiene respecto a mantener las costumbres y tradiciones sobre del cómo enseñar, en oposición a las posibilidades innovativas, buscando reforzar la conservación y reproducción de formas consideradas como elementos de identidad institucional. De esta reflexión, desprende la necesidad de la búsqueda de nuevas experiencias o de otras maneras reconstructivas, pero que tenga en cuenta la concreción del aprendizaje significativo del estudiante.

De acuerdo con Ruiz (2020), el desempeño laboral guarda correlato con el clima institucional. En consecuencia, si existen buenas relaciones interpersonales entonces el servicio educativo será satisfactorio tanto para estudiantes como padres de familia.

Bajo la idea anterior, para mejorar la calidad del docente, es muy importante relieves su capacitación y formación conducente a las acciones de actualización y fortalecimiento de sus competencias. Su impacto en el campo educativo contribuirá a considerarlos como actores centrales y principales en el desarrollo de la sociedad (Morales-Caguana, 2023).

En este contexto y de acuerdo al nuevo paradigma educativo, el docente asume el rol de facilitador en los procesos de enseñanza y aprendizaje, generando puentes entre los conocimientos previos y nuevos, incentivar la interrogación que inciten a la reflexión y a la investigación con miras a la autocrítica y autonomía en su desempeño.

En la perspectiva futurista, el Ministerio de Educación (2012), reconoce la diversidad y asume la necesidad de responder a ella desde una lógica menos predefinida, más interactiva, basada en consideraciones de las características

individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y también en consideraciones culturales, ético-morales y políticas, que no son las mismas en todos los casos y que exigen adecuación constante como condición de eficacia y calidad (p. 15).

En otras palabras, el docente desempeña funciones de enseñanza-aprendizaje basado en las concepciones pedagógicas actuales y pensando en la innovación como vertiente para mejorarla. De manera similar, se aleja de todo tipo de discriminación, tanto racial, cultural u otras formas de distanciamiento, constituyéndose en un elemento conector en esa diversidad.

2.2.2.3 Evaluación del desempeño docente. La evaluación del desempeño docente ha sido, en las últimas décadas, motivo de diversas controversias. Los argumentos fueron y son contrapuestos, debido sustancialmente a la forma de valorar la acción docente. Por un lado, se sostiene que, temporalmente, el profesor debe ser evaluado para verificar su accionar en el aula (manejo de estrategias didácticas entre otros); por otro lado, se sostiene que el docente se encuentra en una permanente evaluación de su desempeño y que eso se refleja en su aceptación continua. En todo caso, se ha previsto por el Ministerio de Educación la meritocracia para el ingreso y el proceso de ascenso en la carrera magisterial.

Si bien el ejercicio docente se evidencia en diferentes países, existen algunas funciones generales que se toman en cuenta para el cumplimiento de dicha acción. Así, considerando los trabajos de Alarcón (2003) y Cadenas y León (2007), los autores Morales-Caguana, Llerena-Choez. y Quintana-Suárez (2023), consideran las siguientes funciones a evaluar:

- ***Función diagnóstica.*** Busca caracterizar el desempeño docente identificando fortalezas y debilidades en el propósito que la autoridad disponga la ejecución de programas de capacitación que conduzcan a superar las debilidades detectadas (p. 6).

- ***Función instructiva.*** Una vez precisados los indicadores de desempeño, los involucrados en el tema están en condiciones de aprender más e incorporar nuevas experiencias en su actividad laboral (p. 6).

- ***Función educativa:*** Esta parte conlleva a la valoración, las acciones ejecutadas por el docente, las motivaciones y las actitudes que demuestra al trabajo. Mediante esta función, el docente reconoce las percepciones de su actividad laboral por parte de la comunidad educativa de su entorno (p. 6).

- ***Función desarrolladora.*** Al tener conocimiento de su valoración, el docente enriquece sus potencialidades, se autoevalúa de manera crítica y constante su desempeño y aprende de sus errores para mejorar su actividad. En todo caso, busca el autoperfeccionamiento, mediante la superación de sus insatisfacciones (p. 6).

- ***Retroalimentación.*** Impulsa el reforzamiento de sus conocimientos, siendo un constante motivador para la resolución de dificultades impulsando el progreso y desarrollo de sus estudiantes, mediante el recuerdo, aplicación y la transferencia de conocimientos (p. 7).

- ***Toma de decisiones.*** El cumplimiento de sus funciones, implica al docente a tomar decisiones enfocadas a elevar la calidad de enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje de sus estudiantes (p. 7).

Atendiendo dichas funciones y otros elementos, los profesores son evaluados en su desempeño de manera constante, organizada y continua. Todo ello conduce a la identificación de las características de su trabajo, el rendimiento académico en aula, con tendencia al mejoramiento de su trabajo.

Bajo esa perspectiva, se entiende a la evaluación, no como una acción alejada de la realidad del aula, ni como una tarea aislada a cargo del director o supervisor, sino que es un proceso dirigido al fortalecimiento profesional del docente y mejorar su desempeño, con el propósito de lograr una formación permanente y actualización continua en beneficio de los estudiantes, la institución y comunidad educativa en que se desenvuelve.

En consecuencia, el desempeño docente debe ser materia de evaluación sistemática, mediante el cual se logren datos confiables que reconocen los efectos del desempeño en el proceso educativo estudiantil. En otras palabras, mediante la evaluación, se debe permitir conocer y valorar los niveles de logro de aprendizaje, así como el desarrollo de las competencias, capacidades y habilidades alcanzados en el ejercicio docente en aula (Martínez y Esparza, 2021).

2.2.2.4 Dimensiones del desempeño docente. El asunto puede derivarse desde diferentes puntos de vista. Así puede remarcarse en la dimensión pedagógica, política, cultural, como también desde la óptica reflexiva, ética o relacional, entre otros.

En el presente trabajo, considerando que el desempeño se articula con el clima institucional, se propone analizar el tema tomando en cuenta la percepción que tienen los estudiantes, en el accionar que tiene y demuestra el docente. En ese

sentido, se propone analizar dicha actividad, referida al desempeño docente, desde la óptica perceptiva del estudiante, mediante dimensiones referidas a los aspectos sobre motivación, evaluación, estrategias de enseñanza-aprendizaje e interacción docente-estudiante.

A. Motivación. Un estudiante motivado aprende de las enseñanzas en el aula, por tanto, su nivel de conocimiento será positivo. Al igual, un docente motivado tiene mejores posibilidades de lograr un aprendizaje (en sus estudiantes).

Para García (2014), la motivación influye en el desempeño laboral, de manera que su accionar y comportamiento estará en relación directa con el grado de motivación que perciba en la institución u organización donde labora.

En el proceso educativo, la motivación se erige como una de las herramientas básicas y fundamentales, dado que es el nexo entre los que se enseña y aprende. En este proceso, el docente como guía del proceso enseñanza-aprendizaje coordina y toma de decisiones para un mejor aprendizaje de los estudiantes; por tanto, es prioritario emplee estrategias didácticas para motivar a los estudiantes y de esta manera alcanzar mejores resultados en el aspecto académico.

En ese sentido, Espinoza Mendoza (2023) sostiene lo siguiente:

La motivación se considera primordial dentro del proceso de enseñanza y de aprendizaje, pues a partir de esta, el alumno se siente impulsado para aprender, por lo que es necesario que el docente diseñe algunas estrategias didácticas para motivar a sus alumnos, al hablar de estrategias se refiere a presentar elementos o cambios para que los alumnos tengan interés dentro del aula y de esta manera se propicie un aprendizaje verdadero. (p. 11062)

En esa misma línea de resaltar la importancia de la motivación, Caviedes, Vásquez y Gallego (2024) afirman lo siguiente:

Otro factor que influye en el éxito escolar y la motivación es el rol del docente en el aula, gran parte de la estimulación del estudiantado en los procesos académicos y ambiente de aprendizaje recae en él y en la metodología que emplea, por esto se hace importante fundamentar como debería ser los comportamientos del maestro para lograr motivación y éxito en los y las estudiantes. (p. 653)

Los estudios efectuados por Schunk (2012), Caviedes, Vásquez y Gallego (2024) sintetizan el modelo de motivación, explicándolo en tres pasos, los cuales los debe tener presente el docente para lograr el objetivo de la motivación; el primero lo titula: “Antes de la tarea”, en donde el docente debe estar atento a las expectativas que tiene el estudiante y las capacidades que le llevan a una autoeficacia en el mismo. El segundo lo nombra “Durante la tarea”, es el momento donde el accionar del docente debe estar entorno a retroalimentar el proceso del estudiantado, alentarlos, y vigilar que en su instrucción no haga lo contrario, desalentarlos, el docente debe saber conducir y mediar el aprendizaje del estudiantado, tener presente el ambiente, la hora, el lugar, el contexto en que labora para captar la atención de estudiantes y por ende de su atención y buen desempeño en su proceso continuo de aprendizaje. El tercero y último lo titula “Después de la tarea”, hace referencia al tiempo en que se termina la tarea y se pasa a un estado de autorreflexión por parte del estudiante donde identifica sus logros, progreso, avance hacia las metas que se ha planteado y por lo general el estudiante que ha recibido resultados positivos busca seguir aprendiendo (Schunk, 2012, pp.

357-358); viviendo estos pasos, el docente lograría el proceso de metacognición en los estudiantes.

B. Evaluación. Cuando se habla de evaluación se piensa que es el proceso para sancionar o descubrir las debilidades del estudiante o del profesional encargado de la enseñanza. De allí que el tema es, en algunos casos, poco deseado de analizarse y someterse a su práctica. Un ejemplo de ello es la postura asumida por muchos docentes cuando el Ministerio de Educación implantó la evaluación como forma para conocer las capacidades, competencias y habilidades para el proceso enseñanza-aprendizaje. En el campo escolar, desde la óptica del estudiante, su denominación análoga serían los exámenes, situación que conlleva a preocupaciones y sobresaltos en función a su promoción de estudios.

Sin embargo, es preciso reconocer que, según Barba (2023), la evaluación es un tema fundamental en el ámbito educativo, ya que permite conocer el nivel de aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, así como también brinda información sobre la eficacia de los procesos de enseñanza y las estrategias utilizadas.

En esta misma línea de razonamiento, Espinoza (2022) sostiene que la evaluación educativa es fundamental para la evaluación profesoral. Es un elemento ineludible que permite al docente reconocer y reflexionar sobre los procedimientos y estrategias que aplica en el proceso de enseñanza, así como evidenciar los objetivos académicos; valorar su capacidad innovadora y creativa cuando imparte clases., habilidades y actitudes en sus alumnos.

Según lo referido anteriormente, la evaluación practicada permite al docente asumir conocimientos sobre las necesidades cognitivas, procedimentales y

actitudinales, de manera que pueda tener herramientas suficientes y evidentes para intervenir en la mejorar de la calidad de aprendizajes del estudiante.

Evidentemente, en el proceso evaluativo intervienen diferentes factores que posibilitan su éxito o fracaso. Un docente, conocedor de las motivaciones estudiantiles, así como de la problemática del contexto en que se desarrolla, debe considerarlas a propósito de generar formas evaluativas que no tengan un carácter traumático para el estudiante.

Por otro lado, es importante mencionar la existencia de diferentes tipos o formas de evaluar. Tradicionalmente, se empleaba la evaluación sumativa, basada generalmente en la memorización de los contenidos; actualmente, la evaluación cualitativa, referida al logro de competencias. Todo ello indica la presencia de controversias respecto a cómo evaluar los aprendizajes.

Ciertamente, como eje central, para evaluar, se parte de la actividad docente. Bajo esa consideración, en los tiempos actuales, se tiende a la evaluación formativa como un instrumento de calificación que posibilita co-evaluarse en cuanto a un trabajo asignado; de esta manera, el evaluador se dará cuenta de sus fortalezas y debilidades presente en cada individuo; por tanto, es una conveniencia para que los alumnos realicen tareas que sean significativas y fructíferas para su proyecto de vida (Torres y Chavez, 2021).

C. Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Aparte de otros factores o elementos intervinientes como la motivación, la satisfacción de necesidades, la curiosidad, el método, técnica y otros procedimientos curriculares, entre otros, en

el proceso de enseñanza, para su eficacia, requiere de la aplicación de estrategias, tanto en la actividad propia de enseñar en sí, como del aprendizaje.

Partiendo de la idea generalizada que la estrategia de enseñanza es el procedimiento o el empleo de recursos que utilizan los profesores para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, se debe reconocer que permite lograr un proceso de aprendizaje activo, participativo, cooperativo y vivencial.

Durante el desarrollo de una actividad en aula, los profesores deben provocar reacciones en el estudiante demostrando que el uso reflexivo de los procedimientos o estrategias, generalmente conducen a la solución de problemas de aprendizaje. Monereo (1999) consolida esta apreciación al señalar que la aplicación de una estrategia, conduce al mejoramiento del conocimiento al asumirse técnicas y procedimientos que permiten resolver de una tarea.

Como puede deducirse, el manejo de las estrategias no es un acto espontáneo, sino que obedece al razonamiento de cuál es el mejor camino para lograr el mejor aprendizaje de los estudiantes. Comprende, consecuentemente, el planteamiento de una serie de alternativas, tendientes a superar las dificultades que pueden presentarse en aula, de manera que el estudiante reciba con mayor facilidad los contenidos que el profesor imparta. Debe considerarse los objetivos que persigue, los que pueden ser para actividad el conocimiento, orientar la atención, organizar la información, promover el enlace del conocimiento previo y la nueva información que el estudiante debe asumir (Díaz Barriga, 1998).

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje son los instrumentos que emplea el docente para generar el desarrollo y logro de las competencias del estudiante. Su

empleo, en consecuencia, constituye un factor importante; redundará positivamente en favor del estudiante.

Con relación a lo anterior, se puede afirmar que el manejo de estrategias en forma permanente, potencializan el desarrollo de competencias. Ciertamente, no existe una receta para su aplicación; sin embargo, la experiencia docente debe provocar el atractivo suficiente para la efectividad de su uso. En línea generales, las estrategias comprenden un conjunto de procedimientos; al inicio, durante el desarrollo y al cierre de una experiencia de aula; de otro lado, la búsqueda del conocimiento, a partir del saber previo que ostenta el estudiante, al aplicarse la estrategia del aprendizaje significativo, logrará la construcción del nuevo saber o conocimiento.

El tratamiento del tema es amplio y se vincula con diferentes aspectos o formas, de manera que puede hablarse de estrategias individuales, grupales, en función al tiempo o la materia en estudio, etc. Sin embargo, se puede concluir que los profesores, durante su gestión educativa en aula, deben estar premunidos de procedimientos conducentes al logro del aprendizaje; en caso de no tenerlas, buscar aquellas formas que pueden superar las dificultades y deficiencias en la adquisición y manejo del conocimiento, por parte del estudiante.

D. Interacción docente-estudiante. Todo humano, por naturaleza, interactúa frente a otro durante su experiencia vital. De allí que puede hablarse de diferentes tipos o formas relacionales. Sin embargo, en el campo educativo, esta relación, o interrelación, tiene características distinguibles.

Son diversos los estudios sobre el punto, en los que se destaca la importancia de las interacciones docente-estudiante, identificándolo como uno de los pilares del nivel de conocimientos que adquiere el estudiante durante su paso por los diferentes niveles educativos. Posso (2023) sostiene que estas interacciones no solo aportan al desarrollo cognitivo, sino que apunta al fomento de la motivación, la autoestima y el bienestar emocional.

La presencia continua de ese tipo de interacción en el aula y en el centro educativo, especialmente en el primer caso, hace que el docente muestre una forma de actuar y proponga, en el estudiante, una respuesta adecuada. Este proceso interactivo, genera influencias que pueden ser positivas o negativas.

Arias-Gómez y Amador-Baquiro (2024) precisan que la interacción es la relación con otras personas y son importante, porque, a partir de las experiencias, una persona construye su realidad social y se genera la identidad diaria, incluso la identidad escolar.

La interacción se refleja en la influencia continua entre profesor-estudiante, lo que conlleva a señalar que en el acto formativo ambos agentes modifican y transforman sus concepciones, como producto tanto lo acontecido en clase como a sí mismos, en una suerte de interacción dialéctica.

De allí que junto a Manrique y Valle-Zuluaga (2022), es lícito afirmar que las instituciones educativas son lugares donde se construyen las diferentes éticas sociales y morales, dado que en ellas se practican formas de proceder que conducen a cuestionarse sobre la vida y asumir una perspectiva futura.

Bajo lo enunciado, la interacción juega un papel relevante en el proceso de socialización, mejor aún en el aula o institución educativa. Se comparten experiencias y se asumen nuevas formas de comportamiento. Dentro de estos, se engloban los conocimientos, así como el logro de competencias, capacidades y habilidades para el mejor desempeño en aula, tanto del docente como del estudiante.

A través o mediante la interrelación, las personas confluyen en posiciones afines, permitiendo desarrollar planes de mejora u otros aspectos que coadyuven al mejoramiento de la calidad educativa.

Esta actividad es una constante que se produce en las instituciones educativas y, en muchos casos, es uno de los factores importantes en el desarrollo y establecimiento del clima organizacional y clima institucional que identifica y proyecta imagen al entorno social en que se desarrolla la actividad educativa, sea cualquier fuera la instancia o nivel.

2.3. Marco conceptual

Clima institucional

De acuerdo con Aguirre (2022), es el resultado del trabajo en equipo y del desarrollo de habilidades inter e intrapersonales, así como emocionales conducentes al logro de los planes u objetivos de una organización.

Desempeño docente

Según Sigüenza (2021), es el proceso en el que una persona comparte conocimientos con las cuales interactúa y de las cuales aprende para lograr la

mejora personal constante y que aplica mediante procesos de enseñanza y aprendizaje.

Relaciones interpersonales

Para Tafur (2021), son los vínculos manifiestos entre las personas en donde se comparten e intercambian puntos de vista, formas de vida, inquietudes, preocupaciones, satisfacciones constituyéndose en una fuente de aprendizaje que conduce a la superación personal.

Comunicación interna

De acuerdo con Canul (2024), es el proceso que posibilita el establecimiento de acuerdos y postulados institucionales para construir una imagen positiva de una institución.

Reconocimiento

El Grupo Geard (2024) lo reconoce como el estímulo que otorgan las autoridades educativas a los maestros y maestras que sobresalen por la importante realización de su labor.

Toma de decisiones

Según Barzaga et al. (2019), la toma de decisiones es un acto de creatividad y confianza sobre la acción de hacer o no hacer, o de adoptar o rechazar una actitud. es una resolución de hacer, o dejar de hacer, o de adoptar o rechazar una actitud.

Motivación

Para Frías (2010), la motivación es el proceso que impulsa a una persona a alcanzar determinados objetivos que satisfaga sus necesidades y expectativas profesionales. Puede tener origen externo o interno.

Evaluación

Barba (2023) considera que la evaluación es muy importante en el campo educativo, ya que posibilita, a partir de conocer el nivel de aprendizaje de los estudiantes, ejecutar actividades de retroalimentación para superar los resultados deficitarios en relación a los objetivos y competencias propuestos.

Interacción docente-estudiante

Concordante con Martín-Civantos y otros (2024), la interrelación se entiende como el vínculo pedagógico entre ambos, referidos al pensamiento, emociones, confianza respecto al proceso enseñanza-aprendizaje.

Capítulo III

Metodología

3.1 Descripción del tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación propuesta, en función a su finalidad, es de tipo básico, puro. En este trabajo no se manipulan variables, sino que se busca explicar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la entidad educativa seleccionada. Según el tipo de manejo de la información es cuantitativo, dado que se aplicaron técnicas estadísticas para su análisis, demostración y contrastación de hipótesis. Según Sánchez, Reyes, Romero y Mejía (2018), este tipo de investigaciones se orientan a la búsqueda de nuevos conocimientos sobre un campo del saber, sin intención de modificar una determinada situación, sino simplemente teorizar más sobre algo.

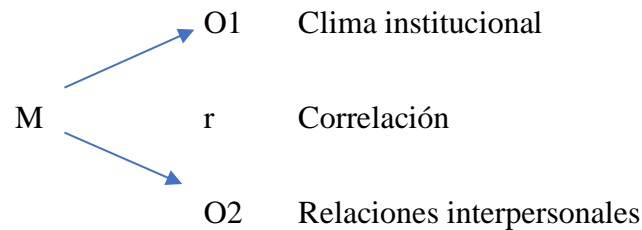
3.1.2 Nivel de investigación

El nivel corresponde al descriptivo correlacional, porque, a partir del comportamiento obtenido, mediante los instrumentos de recolección de datos, se buscó establecer la existencia o inexistencia de influencia entre las variables propuestas.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño aplicado fue de carácter no experimental, identificado como transversal, es decir, la información fue recogida en un momento dado. La investigación no experimental se basa fundamentalmente en el conocimiento del

comportamiento de las variables tal y como están, sin manipular sus características (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, según el tiempo, fue transversal, los datos se recolectan en un solo momento. Siendo el siguiente esquema:



Donde:

M : Es la muestra en estudio

O1 : Es la observación de la variable (clima institucional)

O2 : Es la observación de la variable (desempeño laboral)

r : Relación que se observa entre las variables en estudio

3.2. Descripción del universo físico y social de ejecución de la investigación

La institución educativa, objeto de estudio, se localiza en el área comercial de Tacna. En sus inicios, fue una respuesta al crecimiento demográfico de Tacna, ante el surgimiento de nuevas vecindades como los pueblos jóvenes de Vigil, Leoncio Prado, La Victoria, Miguel Grau, Bolognesi y otros aledaños, lo que motivó la necesidad de la creación de una institución que atienda las necesidades educativas de la población infantil y adolescente. Bajo ese entender, el estudiantado está constituido por padres que, en su mayoría, se dedican a la actividad comercial, brindar servicios, administración pública y privada.

Esta característica, somera, constituye un indicador sobre el comportamiento paterno referido a la institución educativa. Son exigentes,

derivando sus responsabilidades hogareñas en la docencia; por lo tanto, la participación de los padres de familia es limitada, situación que inicialmente era diferente, dado que la infraestructura fue impulsada por los pobladores vecinales.

La institución, actualmente, cuenta con un edificio de dos pisos, con base a material noble; pero, su espacio limita el desarrollo de actividades deportivas o de otra naturaleza colectiva, lo que conlleva a pensar que el contacto o interacción entre los agentes educativos (docentes, estudiantes y directivos) presenta algunas dificultades.

3.3. Descripción del universo y muestra

La población en estudio, correspondiente al nivel de educación secundaria, estuvo integrada de la siguiente manera:

Docentes por áreas	Cantidad
Inglés	2
Educación para el Trabajo	1
Religión	2
Matemáticas	3
Ciencias Sociales	5
Educación Física	2
Comunicación	4
Ciencias y Tecnología	3
Arte	2
Docente de Aula de Innovación Pedagógica	1
TOTAL	25

En cuanto a estudiantes, la población estuvo constituida de la siguiente manera:

Grado	Secciones			Sub total
	A	B	C	
Primer Grado	25	27	27	79
Segundo Grado	23	26	23	72
Tercer Grado	24	24	23	71
Cuarto Grado	27	24	23	74
Quinto Grado	26	27	26	79
TOTAL				375

En cuanto a la muestra, se trabajó con la totalidad de profesores, dado la cantidad del mismo, en cuanto a estudiantes, se trabajó con el total del quinto año (3 secciones y un total de 79), considerando que son los que mayor tiempo tienen en el centro educativo; es más, muchos de ellos son estudiantes que vienen del nivel primario. En ese entender, en aplicación del muestreo no probabilístico, la muestra fue de carácter intencional y por conveniencia.

3.4. Descripción de las técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1. Técnicas de muestreo

Por tratarse de una población reducida, se decidió operar mediante el muestreo no probabilísticos, es decir, se aplicó el muestreo intencional o por conveniencia. Al respecto, Canal (2024) señala que el muestreo de este tipo está determinado y decidido por el investigador.

3.4.2. Técnicas de recolección de datos

La técnica de la encuesta, según Arias (2020), es una técnica que recopila información mediante un instrumento que contiene las interrogantes dirigidas a responder a las hipótesis formuladas, fue el empleado en la presente investigación.

Como instrumento, se escogió el cuestionario, documento que contiene las interrogantes programadas y que conducen a la obtención de respuestas de los encuestados.

Tanto la técnica como el cuestionario, antes de su aplicación fueron validados para conocer el grado de confianza y el margen de error.

3.4.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La información recogida mediante los instrumentos señalados en el punto anterior, fue clasificada, registrada, tabulada y codificada, según el caso, mediante el estadístico EXCEL, que permitió el levantamiento de una base de datos. Con esta base mediante el estadístico SPSS, fue procesada la información presentándolas en tablas y figuras que sirvieron de base para el análisis de los mismos en la perspectiva de problema de investigación, objetivos e hipótesis del estudio.

El análisis de los datos se hizo con base en la estadística descriptiva, empleando la técnica de distribución de frecuencias y representación gráfica. Para el efecto, se empleó el estadístico SPSS, con el que fueron procesadas la información para alcanzar los resultados propuestos en las hipótesis.

3.4.4. Técnicas de confiabilidad y validez de instrumentos

Los instrumentos, previa a la ejecución del trabajo, fueron validados en concordancia a las recomendaciones formuladas por los expertos sobre el asunto. En ese sentido, para la confiabilidad, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach y para la validez el juicio de expertos.

Capítulo IV

Procesamiento y análisis de los resultados

A continuación, se presentan los resultados, por variables, obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, según se apuntó en párrafos anteriores.

Como se puede observar, están organizados por variables, lo que constituye la base para el análisis e interpretación y, a partir de ellos, verificar las hipótesis formuladas, en función a los objetivos de investigación, para más adelante, discutir los resultados en función a la teorización desarrollada en la parte correspondiente. Al efecto, se ha empleado las técnicas estadísticas inferenciales, de modo que los resultados tienen la consistencia requerida para el tratamiento de estudios del nivel investigativo propuesto.

4.1 Resultados sobre clima institucional

Tabla 1

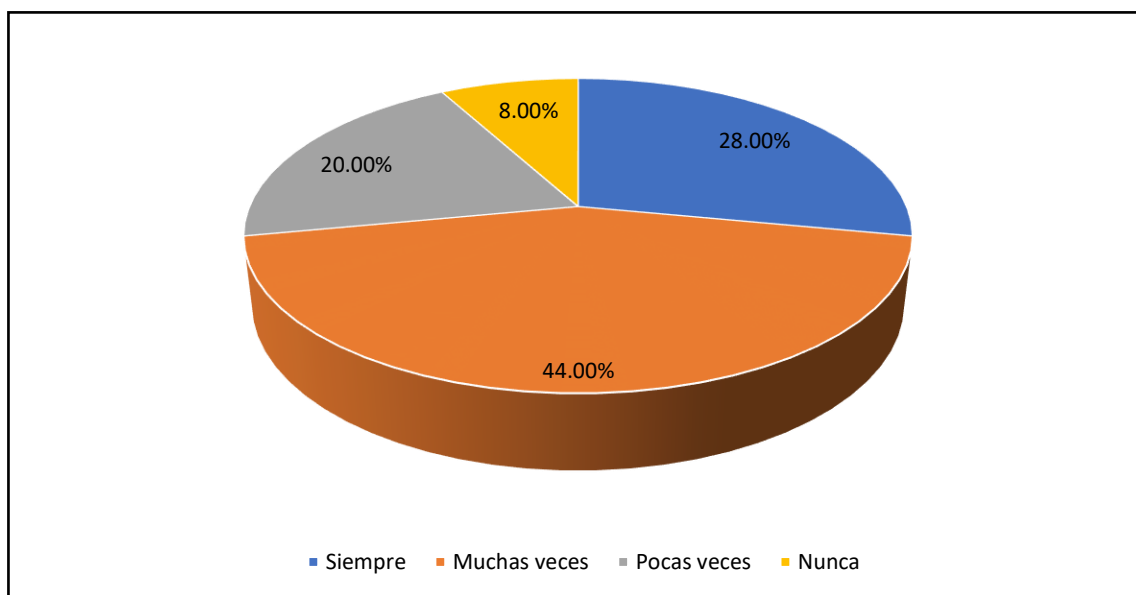
Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según trato de directivos a docentes

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	07	28.00
Muchas veces	11	44.00
Pocas veces	05	20.00
Nunca	02	8.00
TOTAL	25	100.00

Nota. La información comprende tanto las frecuencias como el porcentual resaltante de la encuesta aplicada a los docentes de la muestra.

Figura 1

Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según trato de directivos a docentes

**Análisis e interpretación de la tabla y figura 1**

En la tabla y figura 1, sobre el nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión relaciones interpersonales y respecto al ítem “recibo buen trato de los directivos y colegas docentes”, se observa que el 28,00 % de los encuestados manifiesta que “siempre” recibe buen trato; el 44,00 % señala “muchas veces”; el 20,00 % indica “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 44,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” recibe buen trato de los directivos y colegas docentes.

Tabla 2

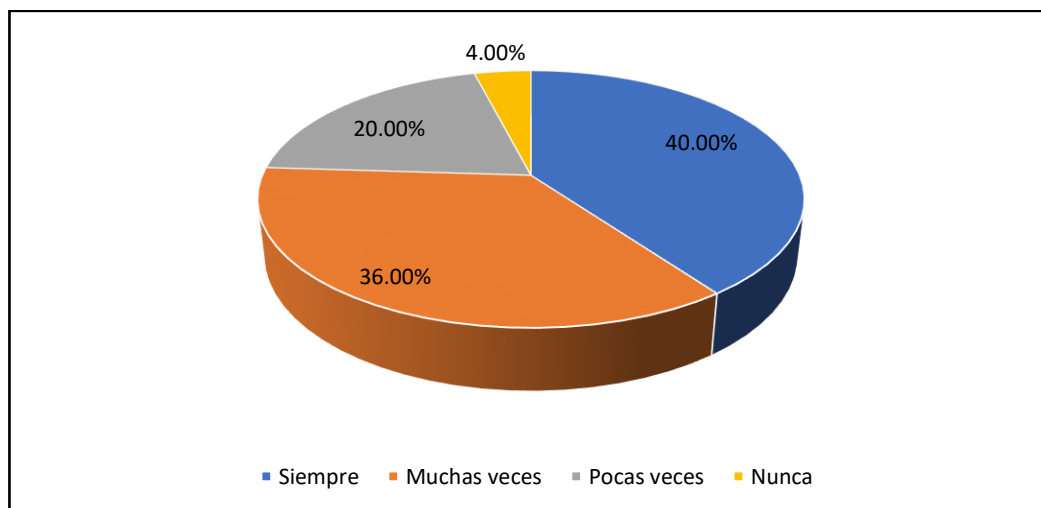
Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según apoyo entre docentes

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	10	40.00
Muchas veces	09	36.00
Pocas veces	05	20.00
Nunca	01	4.00
TOTAL	25	100.00

Nota. Encuesta aplicada a los docentes de la muestra.

Figura 2

Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según apoyo entre docentes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 2

En la tabla y figura 2, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión relaciones interpersonales y respecto al ítem “puedo contar con el apoyo de mis colegas cuando lo necesito”, se observa que el 40,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 36,00 % indica que “muchas veces”; el 20,00 %, “pocas veces”; mientras que el 4,00 % afirma que “nunca”.

En resumen, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 40,00 % del total de la muestra, manifiesta que “siempre” puede contar con el apoyo de los colegas cuando lo necesita.

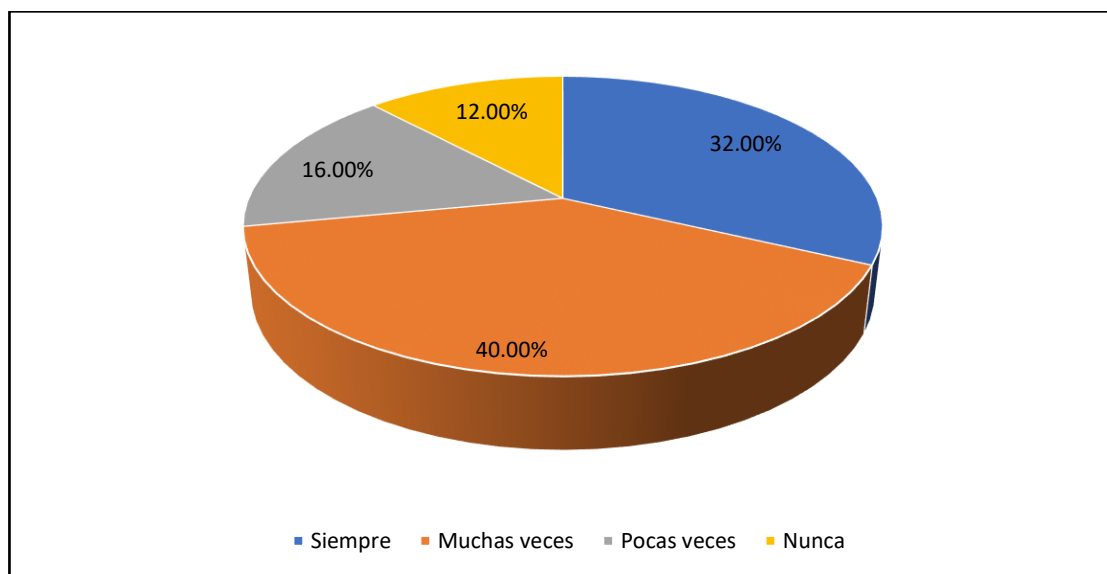
Tabla 3

Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones entre docentes

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	08	32.00
Muchas veces	10	40.00
Pocas veces	04	16.00
Nunca	03	12.00
TOTAL	25	100.00

Figura 3

Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones entre docentes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 3

En la tabla y figura 3, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión relaciones interpersonales y respecto al ítem “mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución”, se observa que el 32,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 40,00 % señala “muchas veces”; el 16,00 % indica “pocas veces”; mientras que el 12,00 % afirma que “nunca”.

Concluyentemente, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 40,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” mantiene buenas relaciones con los miembros de la institución.

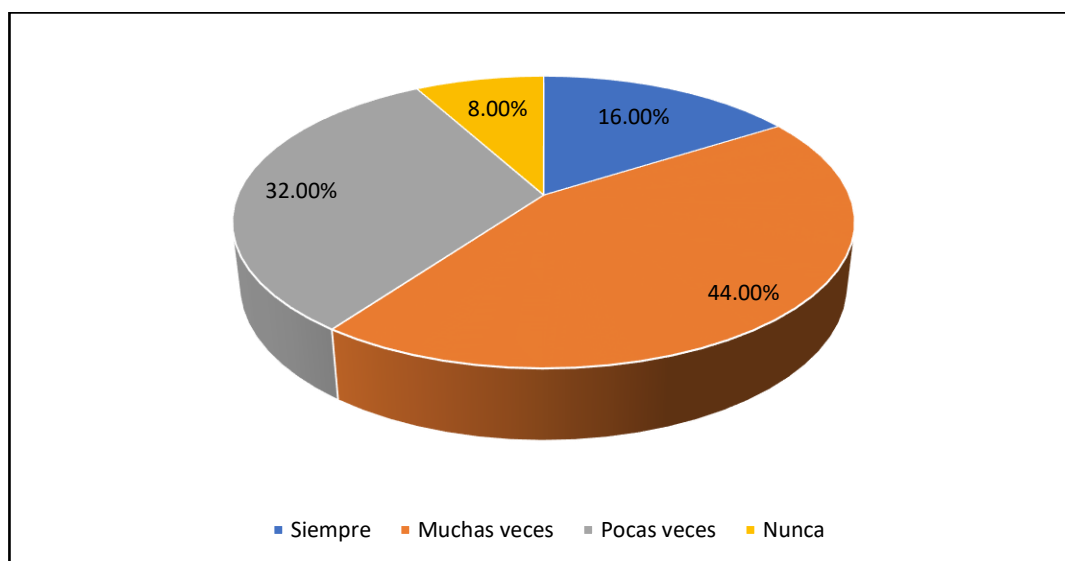
Tabla 4

Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones interacción y diferencias individuales

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		04	16.00
Muchas veces		11	44.00
Pocas veces		08	32.00
Nunca		02	8.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 4

Clima institucional: dimensión relaciones interpersonales, según relaciones interacción y diferencias individuales

**Análisis e interpretación de la tabla y figura 4**

En la tabla y figura 4, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión relaciones interpersonales y respecto al ítem “en la I. E. se interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales”, se observa que el 16,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 44,00 % señala “muchas veces”; el 32,00 %, “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En definitiva, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 44,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” en la I. E. se interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales.

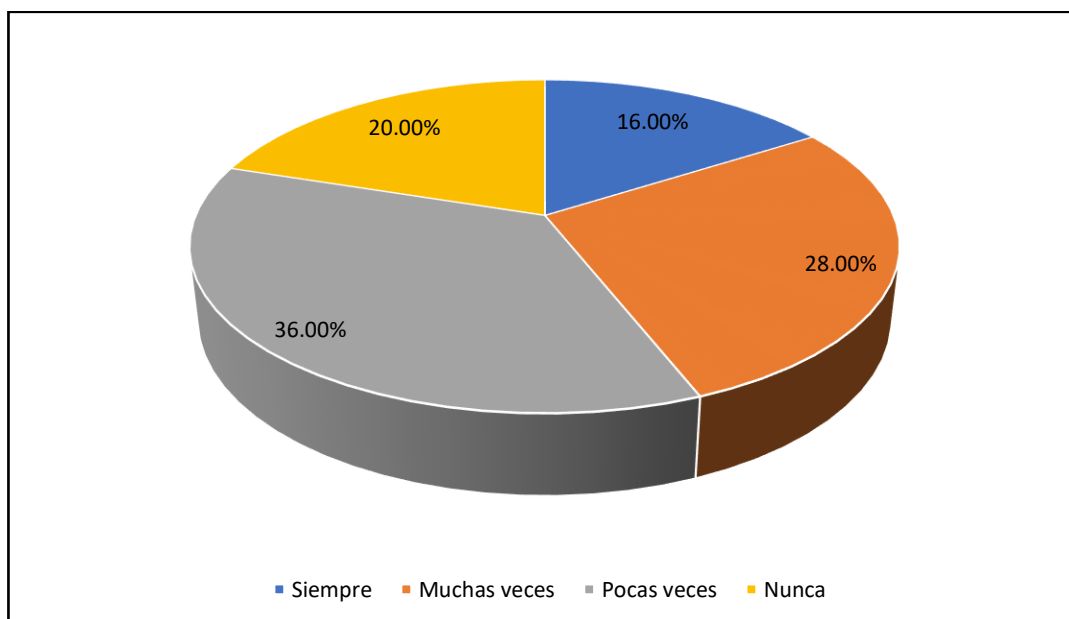
Tabla 5

Clima institucional: relaciones interpersonales, según fomento de convivencia pacífica

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		04	16.00
Muchas veces		07	28.00
Pocas veces		09	36.00
Nunca		05	20.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 5

Clima institucional: relaciones interpersonales, según fomento de convivencia pacífica



Análisis e interpretación de la tabla y figura 5

En la tabla y figura 5, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión relaciones interpersonales y respecto al ítem “en la I. E. se enriquece la convivencia pacífica”, se observa que el 16,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 28,00 % manifiesta que “muchas veces”; el 36,00 %, “pocas veces”; mientras que el 20,00 % afirma que “nunca”.

En síntesis, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 36,00 % del total de la muestra, manifiesta que “pocas veces” se enriquece la convivencia pacífica en la I. E.

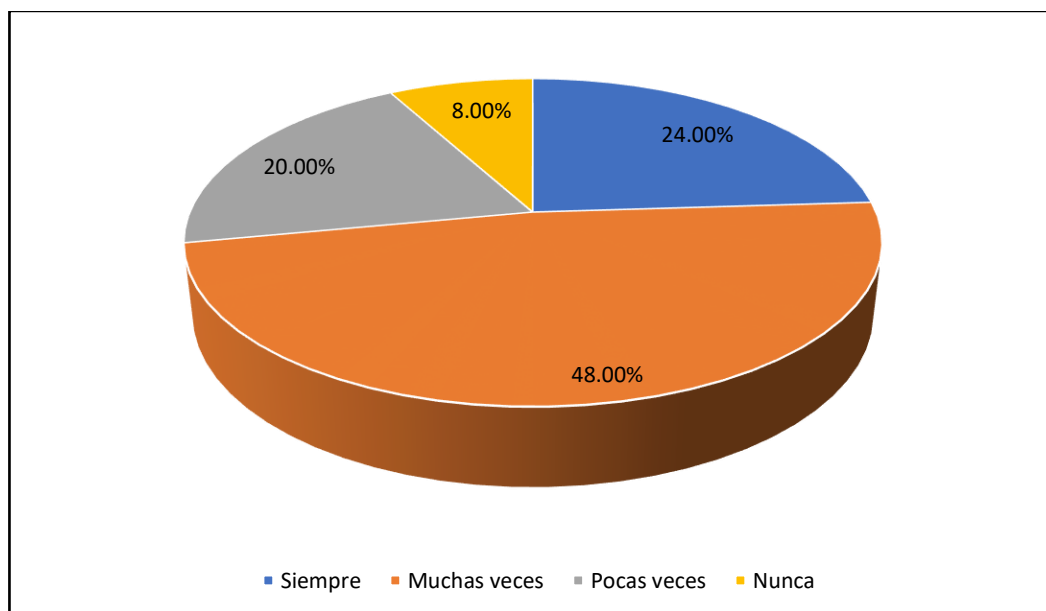
Tabla 6

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según calidad comunicativa

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		06	24.00
Muchas veces		12	48.00
Pocas veces		05	20.00
Nunca		02	8.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 6

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según calidad comunicativa



Análisis e interpretación de la tabla y figura 6

En la tabla y figura 6, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión comunicación interna y respecto al ítem “existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo”, se observa que el 24,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 48,00 % manifiesta “muchas veces”; el 20,00 % indica “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 48,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo.

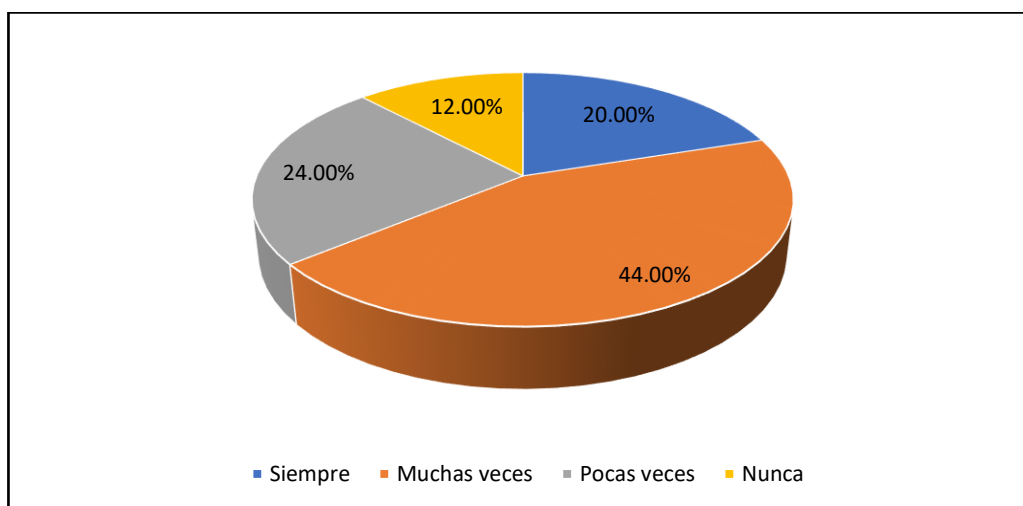
Tabla 7

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según compartimiento de información institucional

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		05	20.00
Muchas veces		11	44.00
Pocas veces		06	24.00
Nunca		03	12.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 7

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según compartimiento de información institucional

**Análisis e interpretación de la tabla y figura 7**

En la tabla y figura 7, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión comunicación interna y respecto al ítem “la información de interés institucional es compartida con los docentes”, se observa que el 20,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 44,00 % manifiesta “muchas veces”; el 24,00 % indica “pocas veces”; mientras que el 12,00 % afirma que “nunca”.

En definitiva, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 44,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” la información de interés institucional es compartida con los docentes.

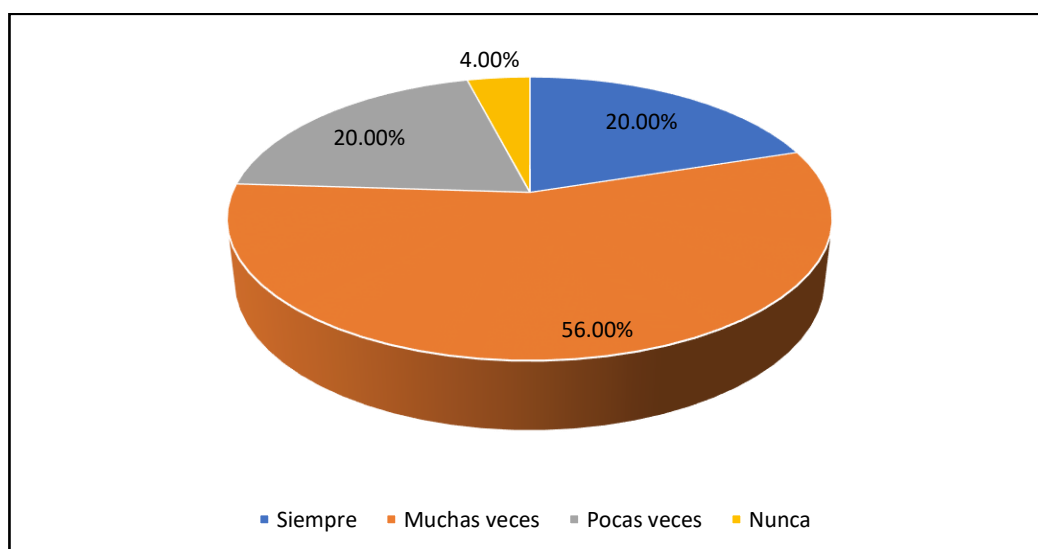
Tabla 8

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto de opiniones

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	05	20.00
Muchas veces	14	56.00
Pocas veces	05	20.00
Nunca	01	4.00
TOTAL	25	100.00

Figura 8

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto de opiniones



Análisis e interpretación de la tabla y figura 8

En la tabla y figura 8, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión comunicación interna y respecto al ítem “mis colegas respetan las opiniones de los demás”, se observa que el 20,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 56,00 % indica “muchas veces”; el 20,00 %, “pocas veces”; mientras que el 4,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 56,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” sus colegas respetan las opiniones de los demás.

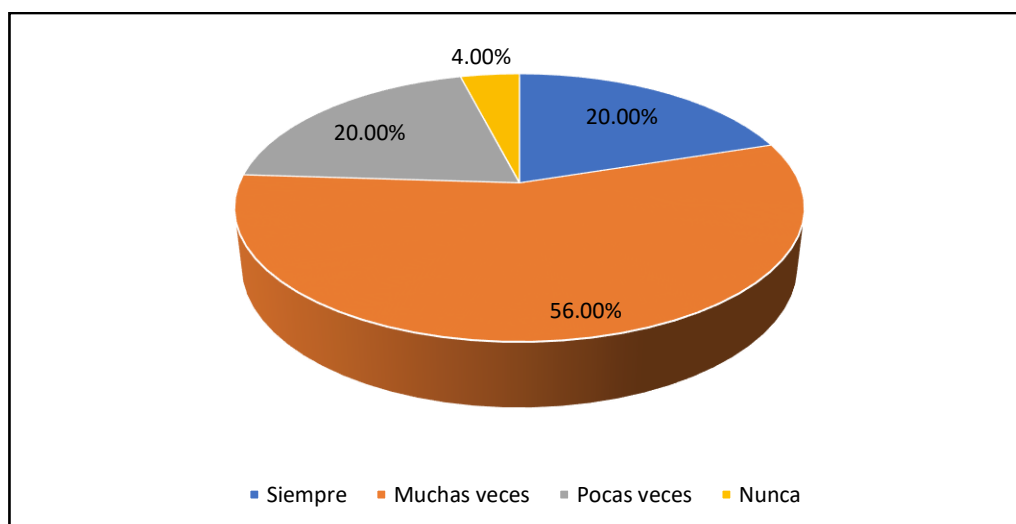
Tabla 9

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según existencia de comunicación asertiva

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		09	36.00
Muchas veces		11	44.00
Pocas veces		03	12.00
Nunca		02	8.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 9

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según existencia de comunicación asertiva



Análisis e interpretación de la tabla y figura 9

En la tabla y figura 9, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión comunicación interna y respecto al ítem “existe una comunicación asertiva entre los colegas docentes”, se observa que el 36,00 % de los encuestados

señala que “siempre”; el 44,00 % indica que “muchas veces”; el 12,00 %, “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirman que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 44,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” existe una comunicación asertiva entre los colegas docentes.

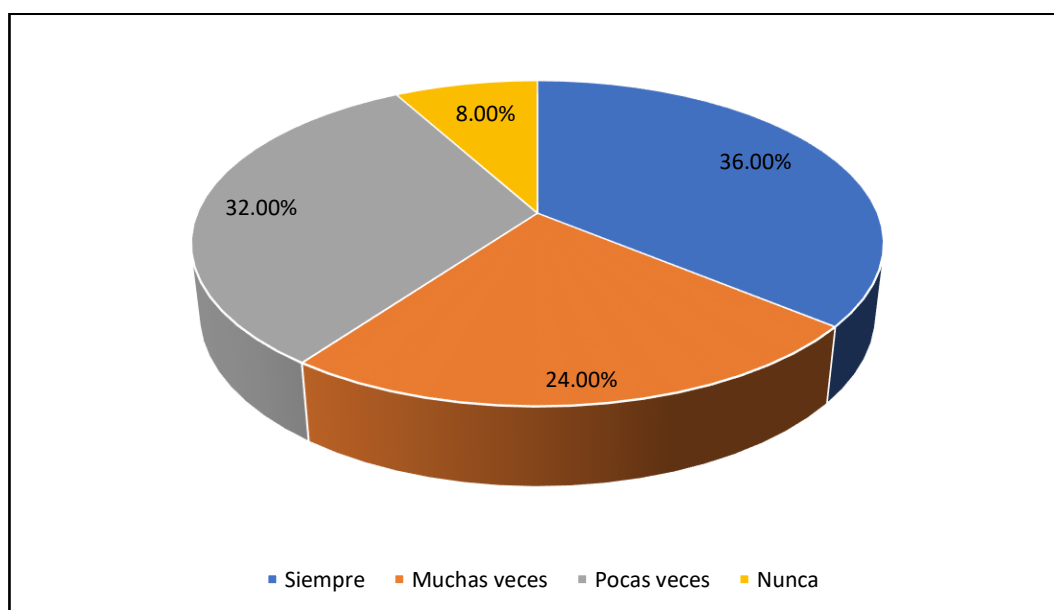
Tabla 10

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto a opinión con, tolerancia y cortesía

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	09	36.00
Muchas veces	06	24.00
Pocas veces	08	32.00
Nunca	02	8.00
TOTAL	25	100.00

Figura 10

Clima institucional: dimensión comunicación interna, según respeto a opinión con, tolerancia y cortesía



Análisis e interpretación de la tabla y figura 10

En la tabla 10, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión comunicación interna y respecto al ítem “en la I. E. se respeta la opinión de todos los colegas docentes, anteponiendo la tolerancia y cortesía”, se observa que el 28,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 44,00 % señala “muchas veces”; el 20,00 % indica “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 36,00 % del total de la muestra, manifiesta que, en la I. E., “siempre” se respeta la opinión de todos los colegas docentes, anteponiendo la tolerancia y cortesía.

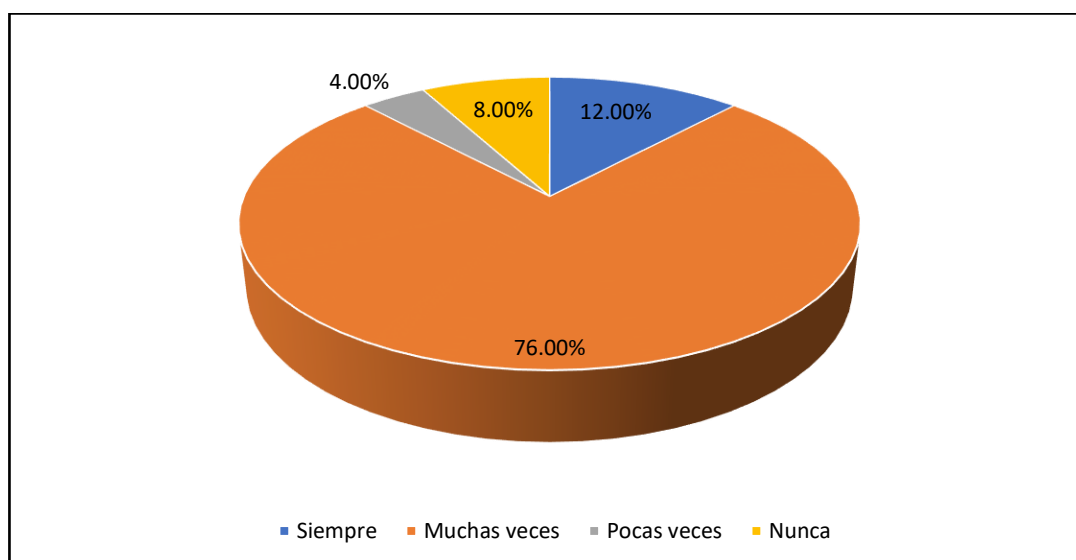
Tabla 11

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según buena labor docente

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	03	12.00
Muchas veces	19	76.00
Pocas veces	01	4.00
Nunca	02	8.00
TOTAL	25	100.00

Figura 11

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según buena labor docente



Análisis e interpretación de la tabla y figura 11

En la tabla y figura 11, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión reconocimiento y respecto al ítem “en la I. E. se brinda reconocimiento por una buena labor docente”, se observa que el 12,00 % de los encuestados señala que “Siempre”; el 76,00 % indica “muchas veces”; el 4,00 % señala “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 76,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” en la I. E. se brinda reconocimiento por una buena labor docente.

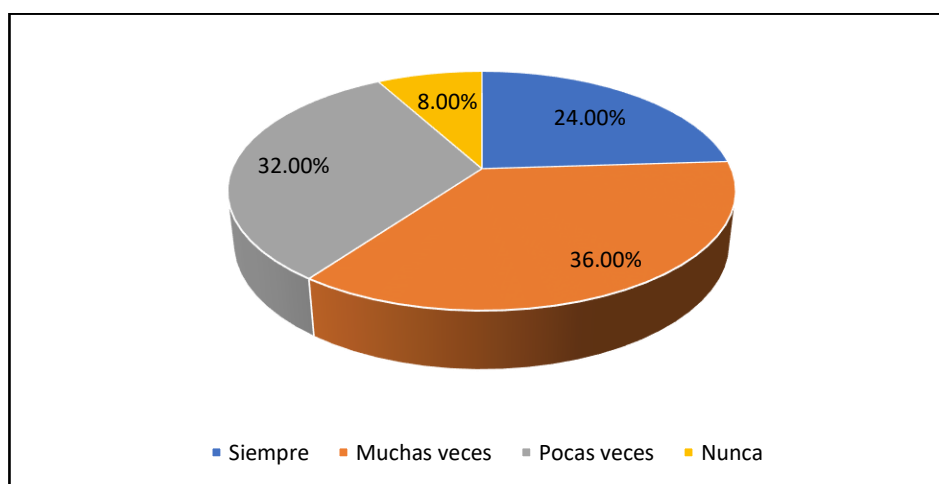
Tabla 12

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos de la autoridad

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		06	24.00
Muchas veces		09	36.00
Pocas veces		08	32.00
Nunca		02	8.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 12

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos de la autoridad



Análisis e interpretación de la tabla y figura 12

En la tabla y figura 12, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión reconocimiento y respecto al ítem “el cumplimiento de funciones de los docentes es estimulado por los directivos”, se observa que el 24,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 36,00 % indica “muchas veces”; el 32,00 % manifiesta que “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 36,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” el cumplimiento de funciones de los docentes es estimulado por los directivos.

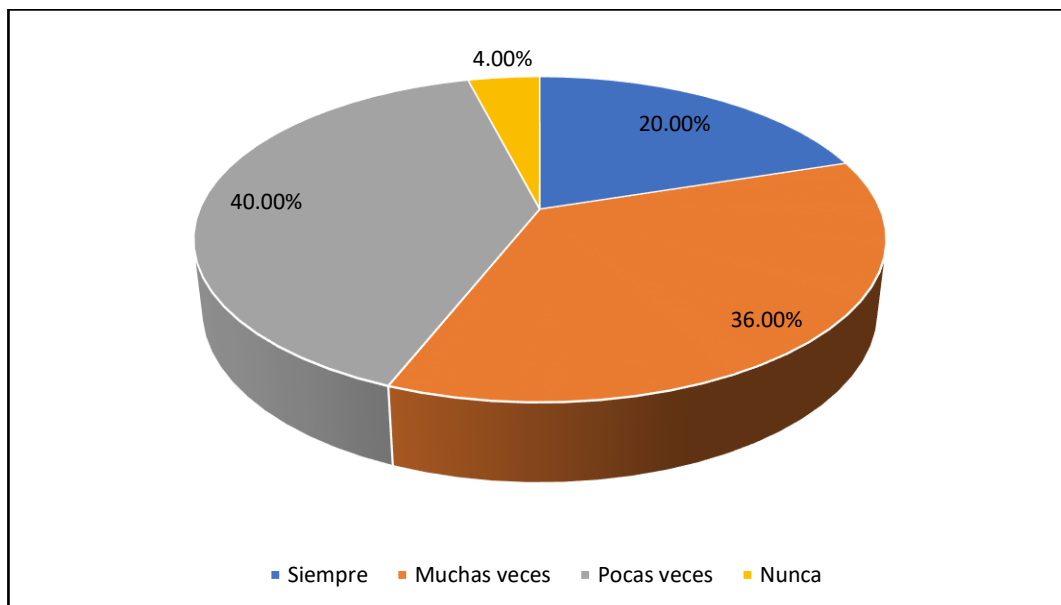
Tabla 13

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		05	20.00
Muchas veces		09	36.00
Pocas veces		10	40.00
Nunca		01	4.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 13

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 13

En la tabla y figura 13, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión reconocimiento y respecto al ítem “se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes para el logro de metas y objetivos”, el 20,00 % de los encuestados señala que “siempre”; se observa que el 36,00 % manifiesta que “muchas veces”; el 40,00 %, “pocas veces”; mientras que el 4,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 40,00 % del total de la muestra, manifiesta que “pocas veces” se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes para el logro de metas y objetivos.

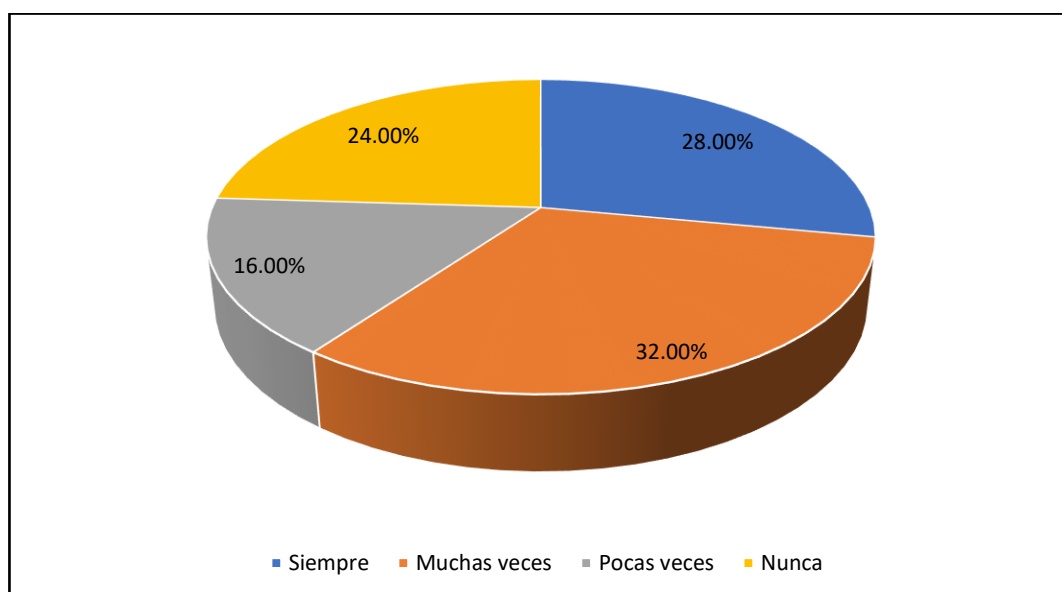
Tabla 14

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		07	28.00
Muchas veces		08	32.00
Pocas veces		04	16.00
Nunca		06	24.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 14

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos



Análisis e interpretación de la tabla y figura 14

En la tabla y figura 14, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión reconocimiento y respecto al ítem “existe apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos”, se observa que el 28,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 32,00 % manifiesta que “muchas veces”; el 16,00 %, “pocas veces”; mientras que el 24,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 32,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” existe apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos.

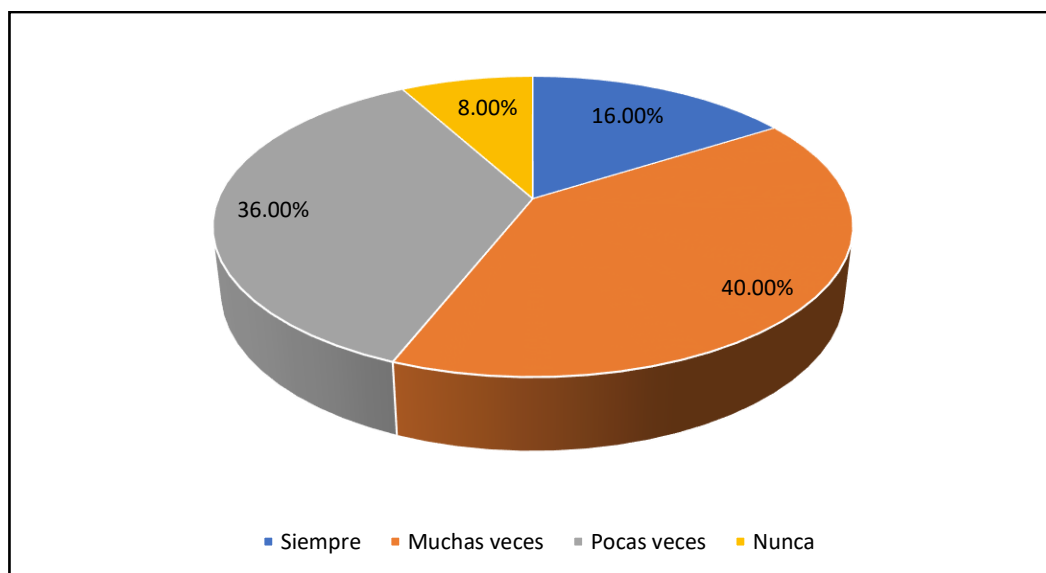
Tabla 15

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos a la participación docentes

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		04	16.00
Muchas veces		10	40.00
Pocas veces		09	36.00
Nunca		02	8.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 15

Clima institucional: dimensión reconocimiento, según estímulos a la participación docentes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 15

En la tabla y figura 15, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión reconocimiento y respecto al ítem “la participación de los docentes en eventos de capacitación es estimulada por los directivos de la institución”, se

observa que el 16,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 40,00 % manifiesta que “muchas veces”; el 36,00 %, “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 40,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” la participación de los docentes en eventos de capacitación es estimulada por los directivos de la institución.

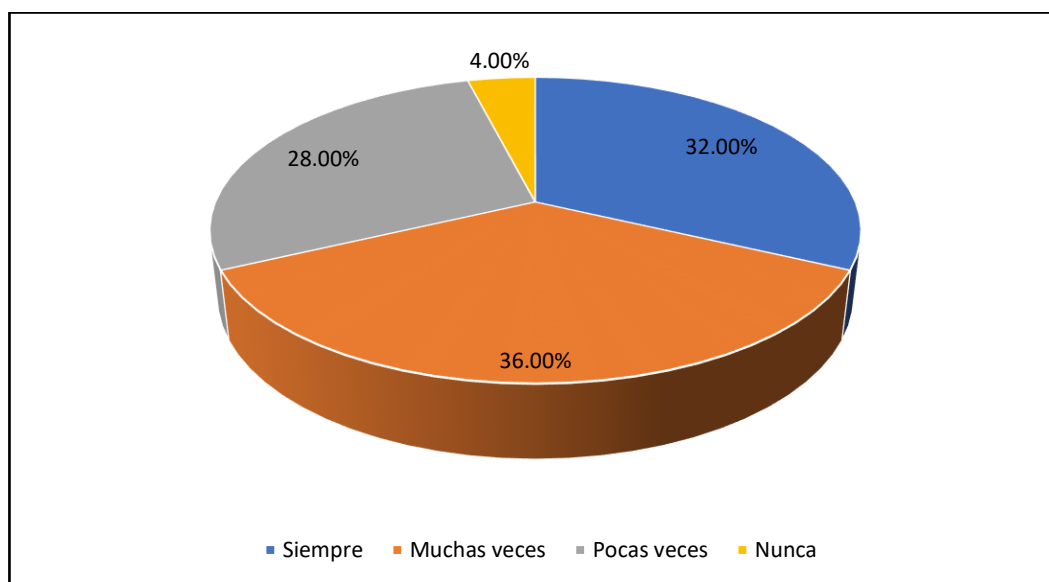
Tabla 16

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según respeto a la opinión de los docentes

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		08	32.00
Muchas veces		09	36.00
Pocas veces		07	28.00
Nunca		01	4.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 16

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según respeto a la opinión de los docentes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 16

La tabla y figura 16, sobre el nivel de clima institucional, según dimensión toma de decisiones y respecto al ítem “en la I. E. se respeta generalmente la opinión de los docentes”, se observa que el 32,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 36,00 % manifiesta que “muchas veces”; el 28,00 % señala “pocas veces”; mientras que el 4,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 36,00 % del total de la muestra, manifiesta que, en la I. E., “muchas veces” se respeta generalmente la opinión de los docentes.

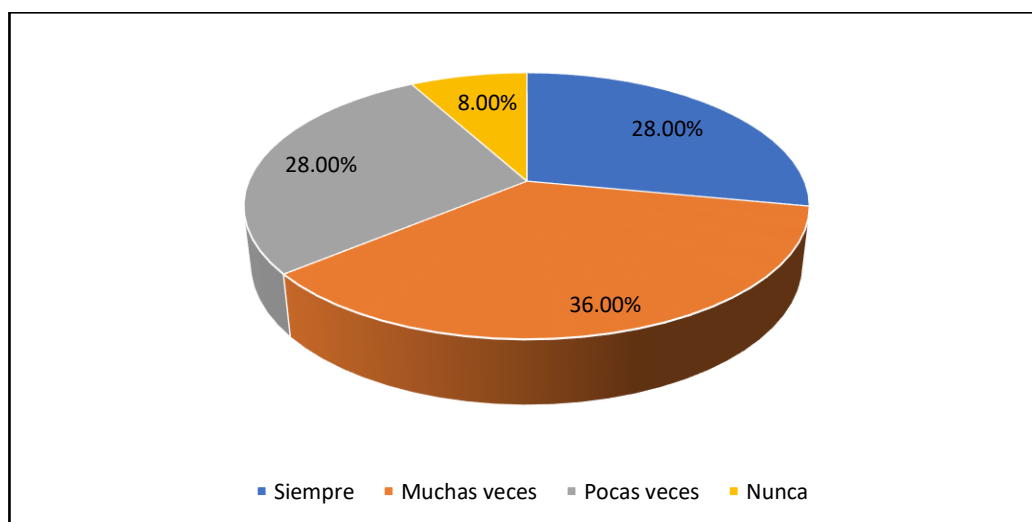
Tabla 17

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según aporte de los docentes

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	07	28.00
Muchas veces	09	36.00
Pocas veces	07	28.00
Nunca	02	8.00
TOTAL	25	100.00

Figura 17

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según aporte de los docentes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 17

En la tabla y figura 17, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión toma de decisiones y respecto al ítem “los docentes aportan con opiniones válidas para la toma de decisiones”, se observa que el 28,00 % de los encuestados señalan que “siempre”; el 36,00 % manifiesta que “muchas veces”; el 28,00 %, “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 36,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” aportan con opiniones válidas para la toma de decisiones.

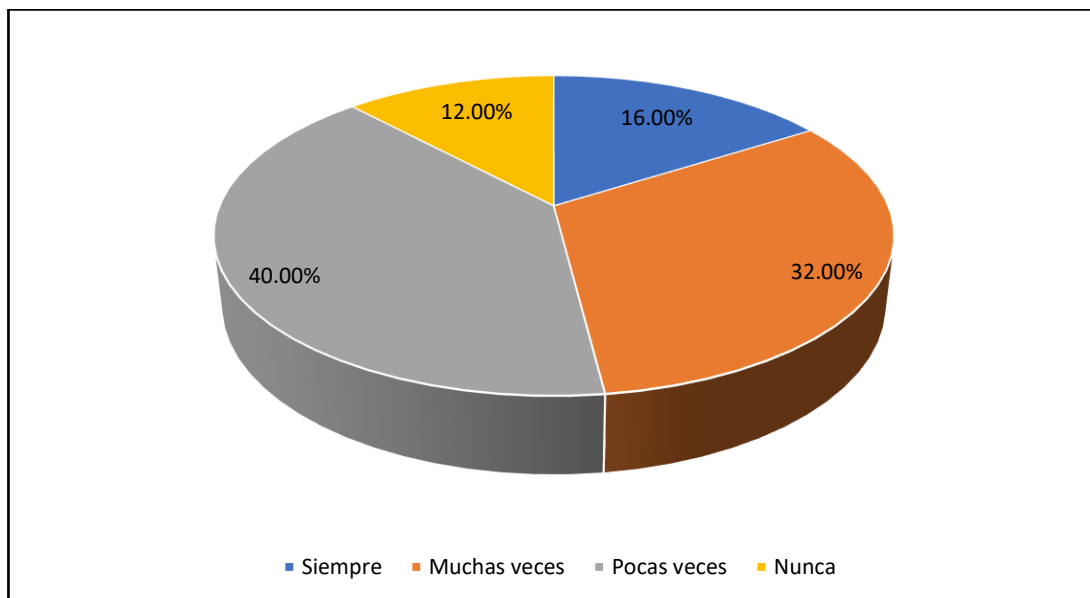
Tabla 18

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según concordancias con las necesidades de la institución

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		04	16.00
Muchas veces		08	32.00
Pocas veces		10	40.00
Nunca		03	12.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 18

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según concordancias con las necesidades de la institución



Análisis e interpretación de la tabla y figura 18

En la tabla y figura 18, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión toma de decisiones y respecto al ítem “las decisiones que se toman son concordantes con las necesidades de la institución”, se observa que el 16,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 32,00 % manifiesta que “muchas veces”; el 40,00 %, “pocas veces”; mientras que el 12,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 40,00 % del total de la muestra, manifiesta que “pocas veces” las decisiones que se toman son concordantes con las necesidades de la institución.

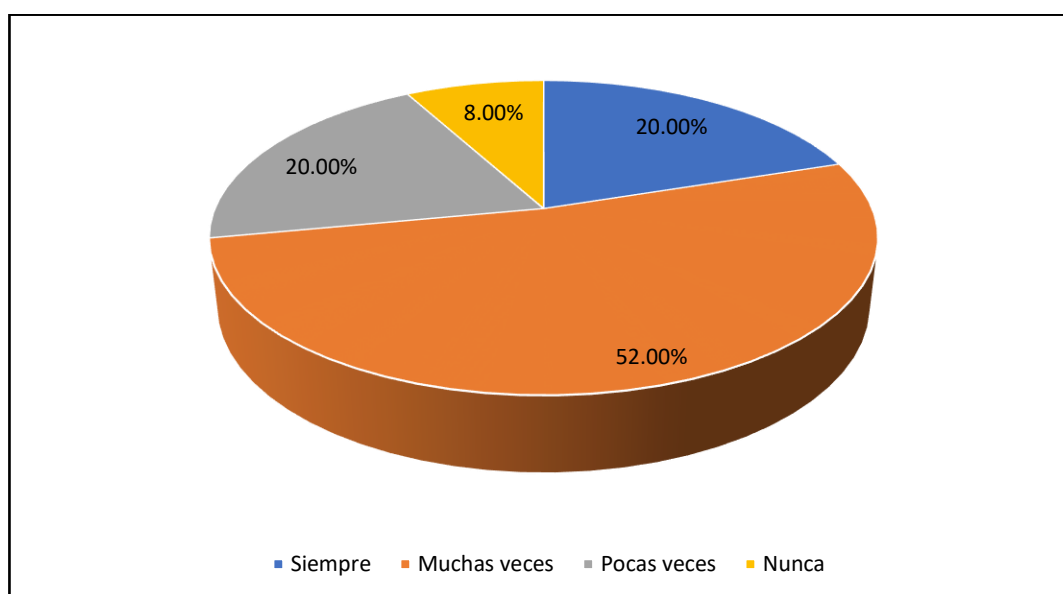
Tabla 19

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según liderazgo docente en formulación y ejecución de proyectos de innovación

	Frecuencia	ni	hix100
Siempre		05	20.00
Muchas veces		13	52.00
Pocas veces		05	20.00
Nunca		02	8.00
	TOTAL	25	100.00

Figura 19

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según liderazgo docente en formulación y ejecución de proyectos de innovación



Análisis e interpretación de la tabla y figura 19

En la tabla y figura 19, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión toma de decisiones y respecto al ítem “los docentes lideran proyectos de innovación y toman decisiones en su ejecución”, se observa que el 20,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 52,00 % señala que “muchas veces”; el 20,00 %, “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 52,00 % del total de la muestra, manifiesta que “muchas veces” lideran proyectos de innovación y toman decisiones en su ejecución.

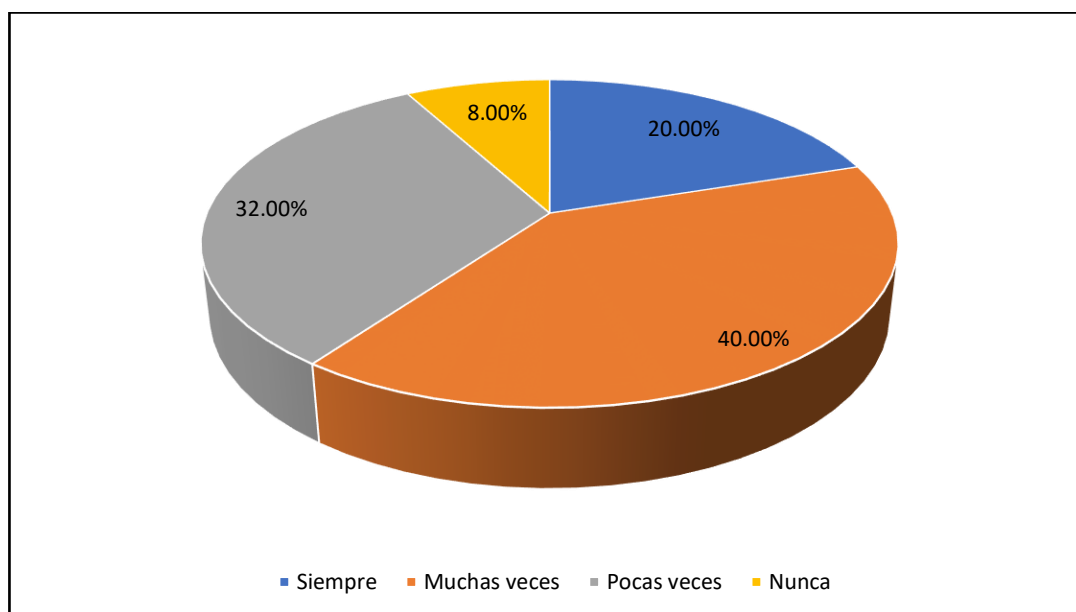
Tabla 20

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según facilitación de la participación docente

Frecuencia	ni	hix100
Siempre	05	20.00
Muchas veces	10	40.00
Pocas veces	08	32.00
Nunca	02	8.00
TOTAL	25	100.00

Figura 20

Clima institucional: dimensión toma de decisiones, según facilitación de la participación docente



Análisis e interpretación de la tabla y figura 20

En la tabla y figura 20, sobre el nivel de clima institucional, según la dimensión toma de decisiones y respecto al ítem “en la I. E. se facilita la participación docente en la toma de decisiones”, se observa que el 20,00 % de los encuestados señala que “siempre”; el 40,00 % indica que “muchas veces”; el 32,00 %, “pocas veces”; mientras que el 8,00 % afirma que “nunca”.

En conclusión, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes encuestados, en un 40,00 % del total de la muestra, manifiesta que, en la I. E., “muchas veces” se facilita la participación docente en la toma de decisiones.

Tabla 21

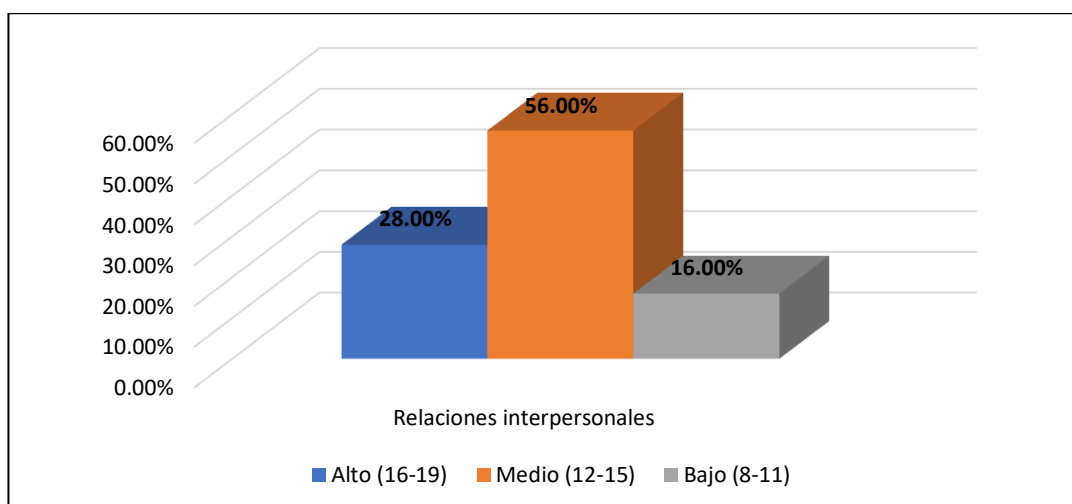
Consolidado del clima institucional dimensión relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio Bajo	(16-19)	7	28,0	28,0	28,0
	(12-15)	14	56,0	56,0	84,0
	(8-11)	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 1 al 5.

Figura 21

Consolidado del clima institucional, según dimensión relaciones interpersonales



Análisis e interpretación de la tabla y figura 21

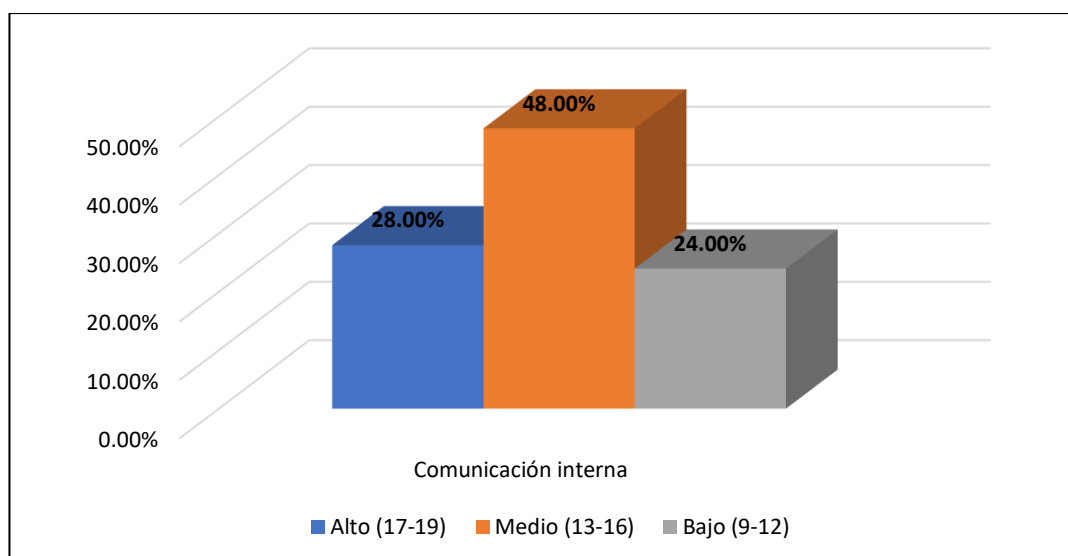
En la tabla y figura 21, sobre el nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión relaciones interpersonales, se observa que el 28,00 % de docentes señala que es de nivel “alto”; el 56,00 %, un nivel “medio”, y el 16,00 % indica que es de un nivel “bajo”.

En conclusión, la información de la tabla 21, con relación al nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión relaciones interpersonales, muestra que es de nivel “medio”, corroborándose con el 56,00 %.

Tabla 22*Consolidado del clima institucional, según dimensión comunicación interna*

Comunicación interna					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio o Bajo	(17-19)	7	28,0	28,0	28,0
	(13-16)	12	48,0	48,0	76,0
	(9-12)	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 6 al 10.

Figura 22*Consolidado del clima institucional, según dimensión comunicación interna*

Análisis e interpretación de la tabla y figura 22

En la tabla y figura 22, sobre el nivel de clima institucional que evidencian en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión comunicación interna, se observa que el 28,00 % de docentes señala que es de nivel “alto”; el 48,00 %, un nivel “medio”, y el 24,00 % indica que es de un nivel “bajo”.

En definitiva, la información de la tabla y figura 22, relacionada con el nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según dimensión la comunicación interna, muestra que es de nivel “medio”, corroborándose con el 48,00 %.

Tabla 23

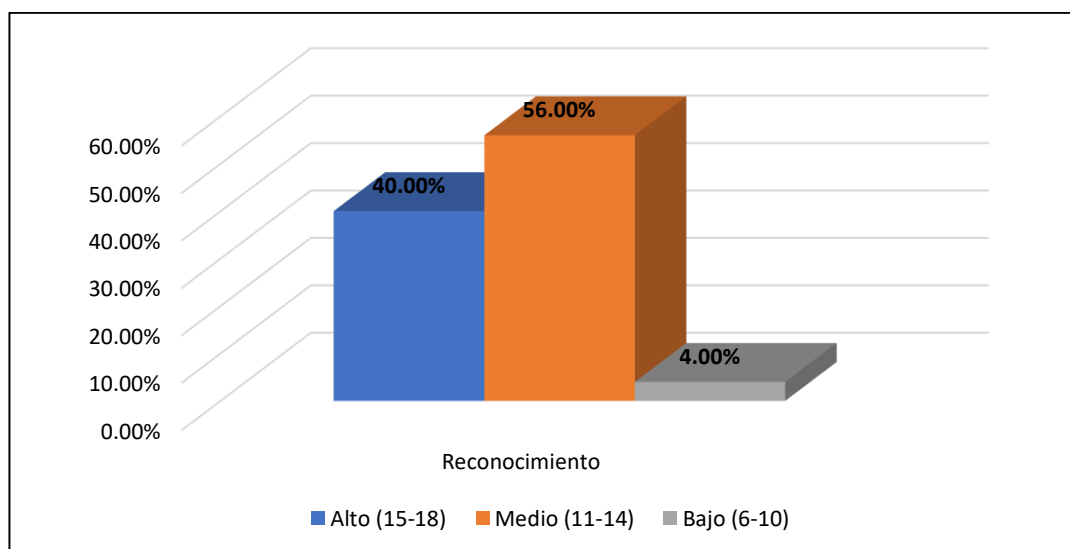
Consolidado del clima institucional, según dimensión reconocimiento

Reconocimiento					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio Bajo	(15-18)	10	40,0	40,0	40,0
	(11-14)	14	56,0	56,0	96,0
	(6-10)	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 11 al 15.

Figura 23

Consolidado del clima institucional, según dimensión reconocimiento



Análisis e interpretación de la tabla y figura 23

La tabla y figura 23, sobre el nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión reconocimiento, se observa que el 40,00 % de docentes señala que es de nivel “alto”; el 56,00 %, un nivel “medio”, y el 4,00 % manifiesta que es de un nivel “bajo”.

Concluyentemente, la información de la tabla 23, con relación al nivel de clima institucional que se evidencia en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión reconocimiento, muestra que es de nivel “medio”, corroborándose con el 56,00 %.

Tabla 24

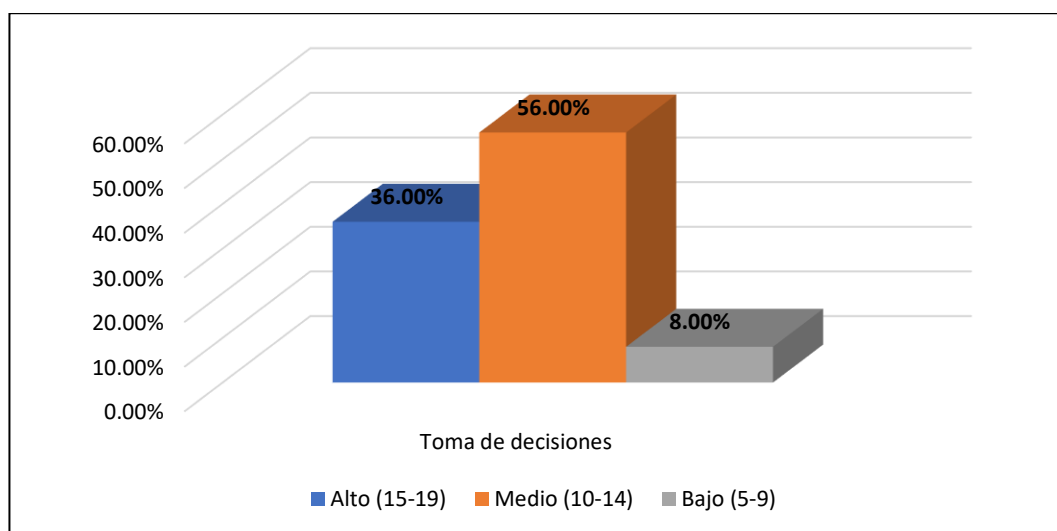
Consolidado del clima institucional, según dimensión toma de decisiones

Toma de decisiones					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio Bajo	(15-19)	9	36,0	36,0	36,0
	(10-14)	14	56,0	56,0	92,0
	(5-9)	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 16 al 20.

Figura 24

Consolidado del clima institucional, según dimensión toma de decisiones



Análisis e interpretación de la tabla y figura 24

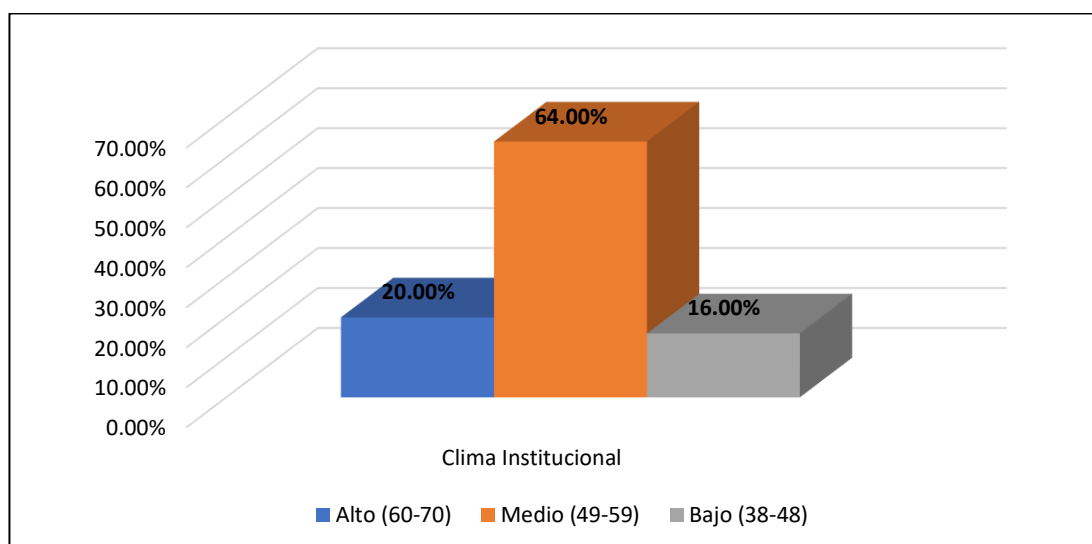
En la tabla y figura 24, sobre el nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión toma de decisiones, se observa que el 36,00 % de docentes señala que es de nivel “alto”; el 56,00 %, un nivel “medio”, y el 8,00 % manifiesta que es de un nivel “bajo”.

Concluyentemente, la información de la tabla 24, con relación al nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión Toma de decisiones, muestra que es de nivel “medio”, corroborándose con el 56,00 %.

Tabla 25*Nivel de clima institucional*

Clima institucional					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio Bajo	(60-70)	5	20,0	20,0	20,0
	(49-59)	16	64,0	64,0	84,0
	(38-48)	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 1 al 20.

Figura 25*Nivel de clima institucional*

Análisis e interpretación de la tabla y figura 25

En la tabla y figura 25, sobre el nivel de clima institucional que evidencian en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, de acuerdo a las dimensiones estudiadas, se observa que el 20,00 % de docentes señala que es de nivel “alto”; el 64,00 %, un nivel “medio”, y el 16,00 % señala que es de un nivel “bajo”.

En resumen, la información de la tabla 25, con relación al nivel de clima institucional en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, muestra que es de nivel “medio”, corroborándose con el 64,00 %.

4.2 Sobre desempeño docente

A continuación, se presenta la información procesada de las encuestas aplicadas a la muestra. Corresponde a la evaluación sobre el desempeño docente observado por los estudiantes informantes.

Tabla 26

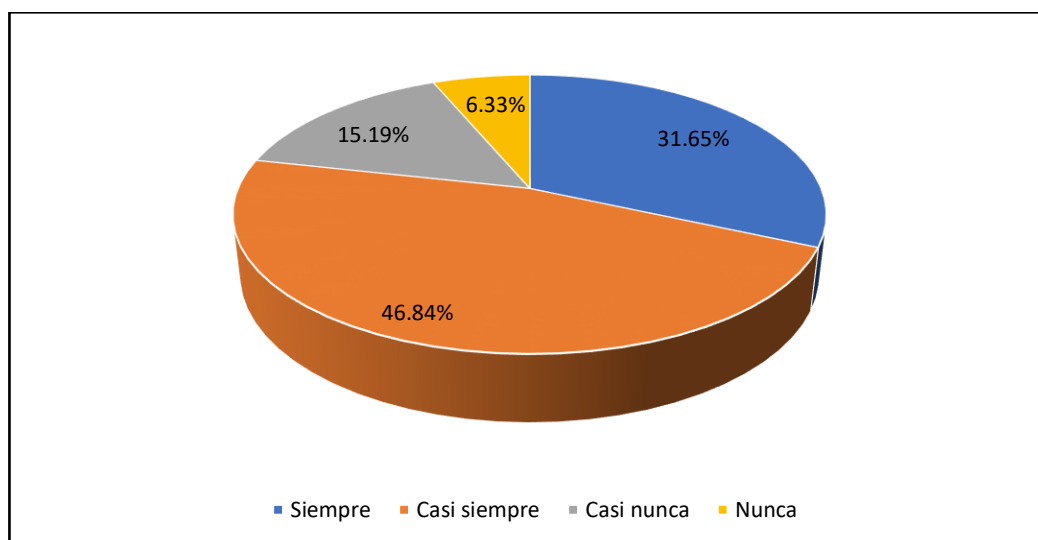
Desempeño docente, dimensión motivación, según estimulación al aprendizaje

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	08	30.77	07	25.93	10	38.46	25	31.65
Casi siempre	11	42.31	16	59.26	10	38.46	37	46.84
Casi nunca	05	19.23	03	11.11	04	15.39	12	15.19
Nunca	02	7.69	01	3.70	02	7.69	05	6.33
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Nota. Comprende los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de la muestra.

Figura 26

Desempeño docente, dimensión motivación, según estimulación al aprendizaje



Análisis e interpretación de la tabla 26

Los datos obtenidos en la tabla 26, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión motivación e ítem “el docente inicia sus clases estimulando para lograr el aprendizaje sobre el tema a desarrollar en clase”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 30,77 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 42,31 % “casi siempre”; el 19,23 %, señala que “casi nunca” y el 7,69 % de estudiantes indica que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 25,93 % de los estudiantes señala “siempre”; un 59,26 % dice “casi siempre”; el 11,11 % indica “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes, manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan en un 38,46 % que los docentes “siempre” inicia su clase estimulando para lograr el aprendizaje; el mismo porcentaje (38,46 %) señala “casi siempre”; el 15,39 % de estudiantes señala “casi nunca”; finalmente el 7,69 % de estudiantes dice “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 46,84 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” inician sus clases estimulando para lograr el aprendizaje sobre el tema a desarrollar en clase.

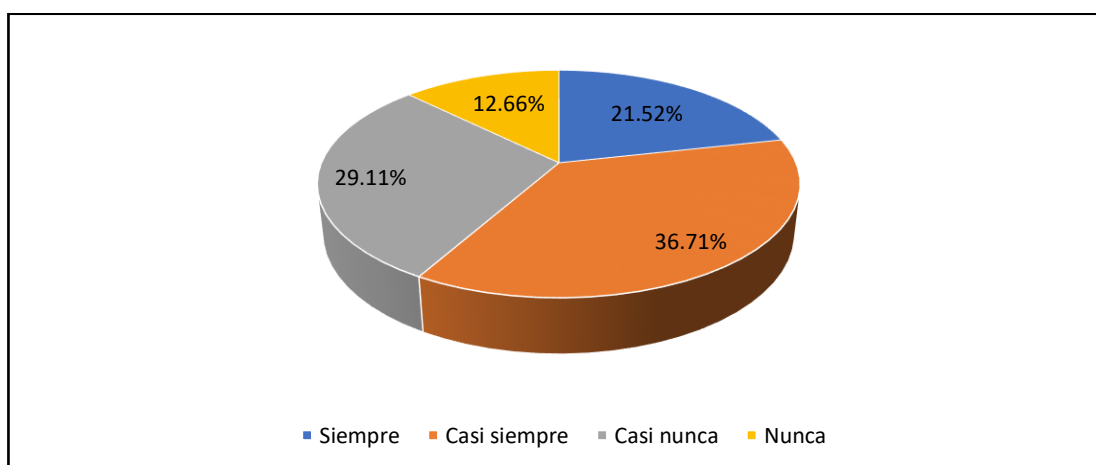
Tabla 27

Desempeño docente, según dimensión motivación, según motivación permanente para despertar y mantener el interés por el aprendizaje

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	10	38.46	04	14.81	03	11.54	17	21.52
Casi siempre	09	34.62	09	33.33	11	42.31	29	36.71
Casi nunca	05	19.23	10	37.04	08	30.78	23	29.11
Nunca	02	7.69	04	14.81	04	15.38	10	12.66
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 27

Nivel de desempeño docente, según dimensión motivación, según motivación permanente para despertar y mantener el interés por el aprendizaje



Análisis e interpretación de la tabla y figura 27

Los datos obtenidos en la tabla y figura 27, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según dimensión motivación e ítem “el docente motiva permanentemente para despertar y mantener el interés favoreciendo tu aprendizaje”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 38,46 % de los estudiantes señala que los docentes lo hacen “siempre”; el 34,62 % “casi siempre”; el 19,23 %, señala “casi nunca” y el 7,69 % de estudiantes señala que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria, evidencian que el 14,81 % de los estudiantes señala “siempre”; un 33,33 % dice “casi siempre”; el 37,04 % señala “casi nunca” y el 14,81 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

En el 5to Grado “C”, un 11,54 % señala que los docentes “siempre” motivan para despertar y mantener el interés; el 42,31 % señala “casi siempre”; el 30,78 % de estudiantes señala “casi nunca”; finalmente, el 15,38 % de estudiantes dice “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 36,71 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” motivan permanentemente para despertar y mantener el interés favoreciendo el aprendizaje de sus estudiantes.

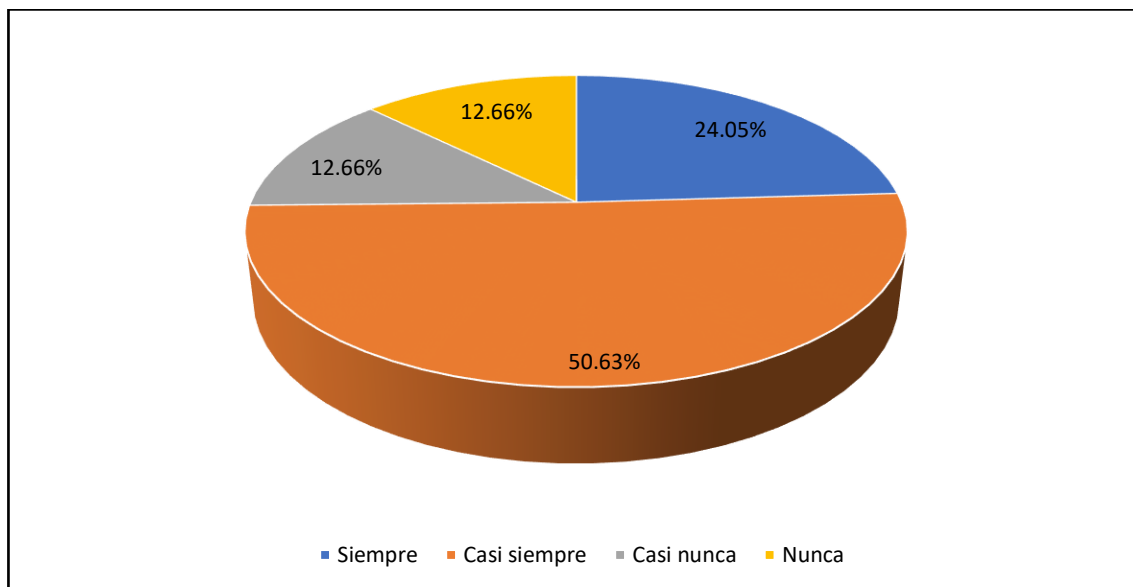
Tabla 28

Desempeño docente, según dimensión motivación, según la promoción y fomentos de la creatividad y criticidad.

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	07	26.92	04	14.81	08	30.77	19	24.05
Casi siempre	14	53.85	14	51.85	12	46.15	40	50.63
Casi nunca	03	11.54	04	14.81	03	11.54	10	12.66
Nunca	02	7.69	05	18.52	03	11.54	10	12.66
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 28

Nivel de desempeño docente, según dimensión motivación, según la promoción y fomentos de la creatividad y criticidad



Análisis e interpretación de la tabla y figura 28

Los datos obtenidos en la tabla y figura 28, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según dimensión motivación e ítem “el docente promueve la creatividad y criticidad sobre los temas que desarrolla”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 26,92 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 53,85 %, “casi siempre”; el 11,54 % indica “casi nunca” y el 7,69 % de estudiantes señala que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria, evidencian que el 14,81 % de los estudiantes señala “siempre”; un 51,85 % dice que “casi siempre”; el 14,81 % señala que “casi nunca” y el 18,52 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Para los del 5to Grado “C”, el 30,77 % de docentes “siempre” promueve la creatividad y criticidad sobre los temas que desarrolla; el 46,15 %, “casi siempre”; el 11,54 % señala “casi nunca”; finalmente, el 11,54 % de estudiantes dice “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 50,63 % de los estudiantes de la muestra señalan que los docentes “casi siempre” promueven la creatividad y criticidad sobre los temas que desarrolla.

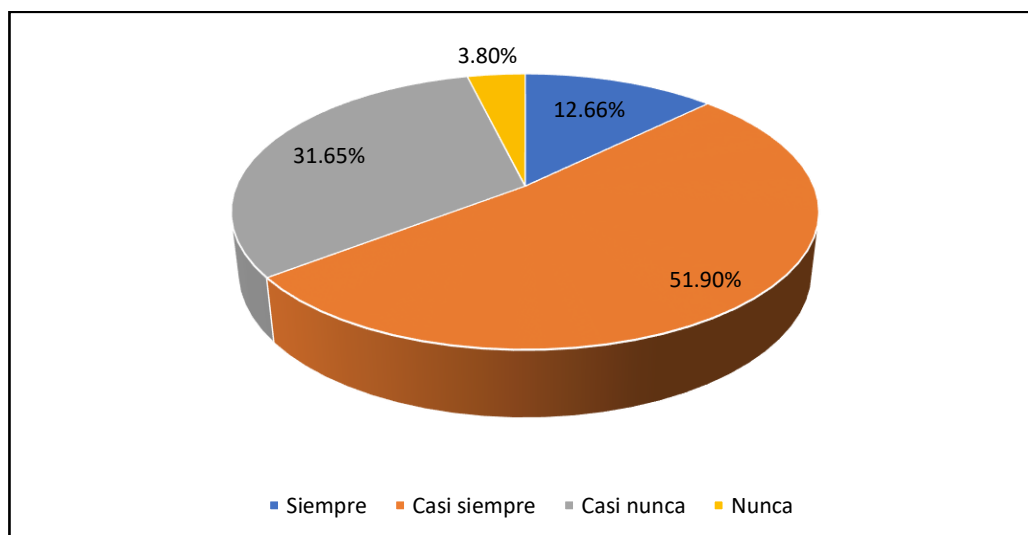
Tabla 29

Desempeño docente, según dimensión motivación, según propiciamiento de la reflexión acerca del aprendizaje e identificación de sus principales defectos

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	03	11.54	02	7.41	05	19.23	10	12.66
Casi siempre	15	57.69	17	62.96	09	34.62	41	51.90
Casi nunca	07	26.92	07	25.93	11	42.31	25	31.65
Nunca	01	3.85	01	3.70	01	3.85	03	3.80
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 29

Nivel de desempeño docente, según dimensión: Motivación, según propiciamiento de la reflexión acerca del aprendizaje e identificación de sus principales defectos



Análisis e interpretación de la tabla y figura 29

Los datos obtenidos en la tabla y figura 29, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión motivación e ítem “el docente propicia la reflexión acerca de tus

aprendizajes identificando sus principales defectos”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 11,54 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 57,69 % “casi siempre”; el 26,92 %, manifiesta que “casi nunca” y el 3,85 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 7,41 % de los estudiantes señala “siempre”; un 62,96 % dice que “casi siempre”; el 25,93 % señala que “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 19,23 %, que los docentes “siempre” propician la reflexión acerca de tus aprendizajes identificando sus principales defectos; el 34,62 % manifiesta “casi siempre”; el 42,31 % de estudiantes, “casi nunca”; finalmente, el 3,85 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 51,90 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” propician la reflexión acerca de tus aprendizajes identificando sus principales defectos.

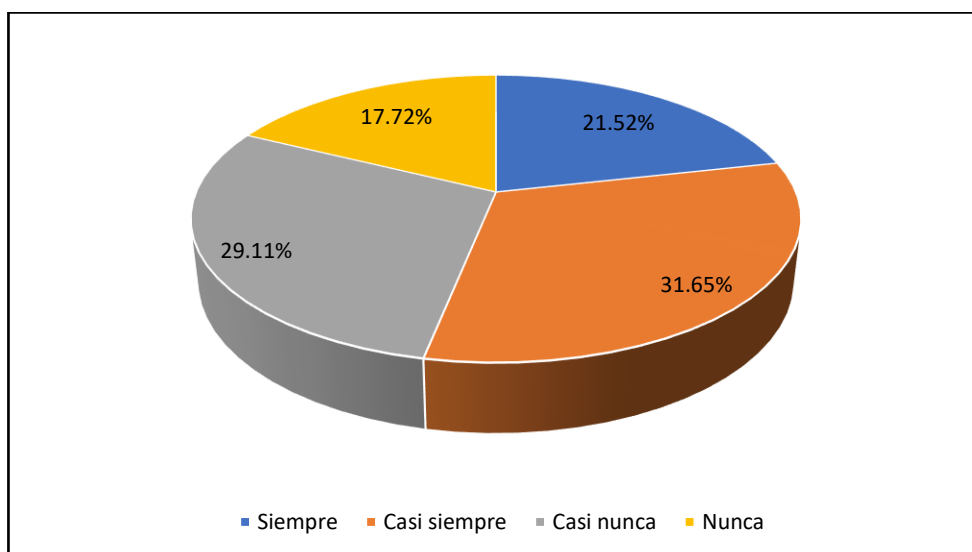
Tabla 30

Desempeño docente, según dimensión motivación, según estimulación de participación en las sesiones de clase

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	05	19.23	05	18.52	07	26.92	17	21.52
Casi siempre	09	34.62	09	33.33	07	26.92	25	31.65
Casi nunca	07	26.92	08	29.63	08	30.78	23	29.11
Nunca	05	19.23	05	18.52	04	15.38	14	17.72
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 30

Nivel de desempeño docente, según dimensión motivación, según estimulación de participación en las sesiones de clase



Análisis e interpretación de la tabla y figura 30

Los datos obtenidos en la tabla y figura 30, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión motivación e ítem “el docente estimula tu participación en las sesiones de clase”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 19,23 % de los estudiantes señalan que el docente lo hace “siempre”; el 34,62 %, “casi siempre”; el 26,92 %, “casi nunca” y el 19,23 % de estudiantes indica que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 18,52 % de los estudiantes señala “siempre”; un 33,33 % dice “casi siempre”; el 29,63 % señala “casi nunca” y el 18,52 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señala, en un 26,92 %, que los docentes “siempre” estimulan tu participación en las sesiones de clase; el mismo porcentaje

(26,92 %) manifiesta que “casi siempre”; el 30,78 % de estudiantes señala “casi nunca”, finalmente el 15,38 % de estudiantes dice “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 31,65 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” estimula la participación en las sesiones de clase.

Tabla 31

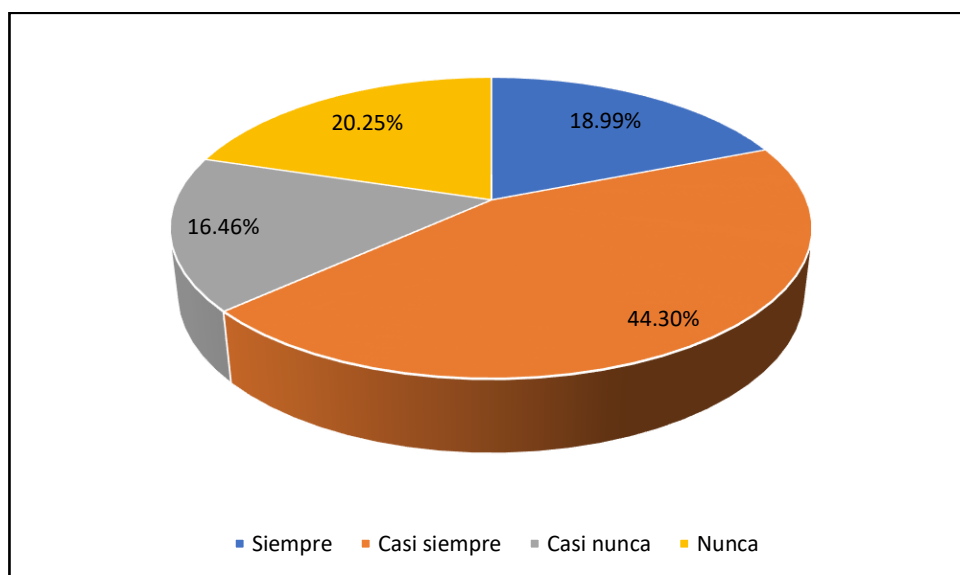
Desempeño docente, dimensión evaluación, según progreso y logros de aprendizaje

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	05	19.23	05	18.52	05	19.23	15	18.99
Casi siempre	13	50.00	13	48.15	09	34.62	35	44.30
Casi nunca	04	15.38	03	11.11	06	23.08	13	16.46
Nunca	04	15.38	06	22.22	06	23.08	16	20.25
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Nota. Cuestionario aplicado a los estudiantes de la muestra.

Figura 31

Nivel de desempeño docente, dimensión evaluación, según progreso y logros de aprendizaje



Análisis e interpretación de la tabla y figura 31

Los datos obtenidos en la tabla y figura 31, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según dimensión evaluación e ítem “el docente evalúa en forma continua tu progreso y logros de aprendizaje” son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 19,23 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 50,00 %, “casi siempre”; el 15,38 % manifiesta que “casi nunca” y el 15,38 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 18,52 % de los estudiantes señalan que “siempre”; un 48,15 %, “casi siempre”; el 11,11 % indica “casi nunca” y el 22,22 % de estudiantes, manifiesta que “nunca”.

En el 5to Grado “C”, un 19,23 % de los docentes “siempre” evalúan en forma continua tu progreso y logros de aprendizaje; el 32,62 % señala que “casi siempre”; el 23,08 % de estudiantes señala “casi nunca”; finalmente, el 23,08 % de estudiantes dice “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 44,30 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” evalúan en forma continua tu progreso y logros de aprendizaje.

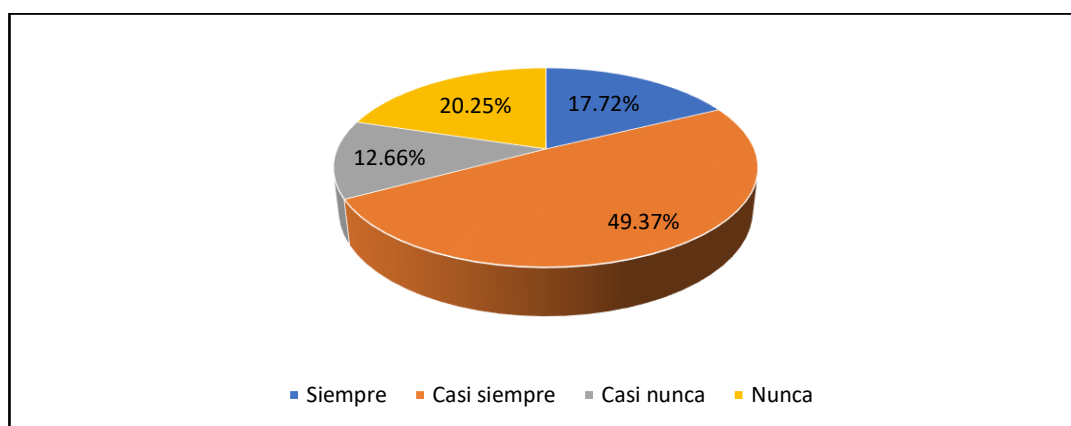
Tabla 32

Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad y adecuación a los temas tratado

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	04	15.38	02	7.41	08	30.77	14	17.72
Casi siempre	15	57.69	15	55.56	09	34.62	39	49.37
Casi nunca	03	11.54	03	11.11	04	15.38	10	12.66
Nunca	04	15.38	07	25.93	05	19.23	16	20.25
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 32

Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad y adecuación a los temas tratado



Análisis e interpretación de la tabla y figura 32

Los datos obtenidos en la tabla y figura 32, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según dimensión evaluación e ítem “el docente aplica evaluaciones oportunas y adecuadas sobre los temas tratados” son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 15,38 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 57,69 %, “casi siempre”; el 11,54 % que “casi nunca” y el 15,38 % de estudiantes señala que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria, evidencian que el 7,41 % de los estudiantes señalan “siempre”; un 55,56 % dicen “casi siempre”; el 11,11 % señala “casi nunca” y el 25,93 % de estudiantes, manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 30,77 %, que los docentes “siempre” aplican evaluaciones oportunas y adecuadas sobre los temas tratados; el 34,62 % señala que “casi siempre”; el 15,38 % de estudiantes, “casi nunca”; finalmente, el 19,23 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 49,37 % de los estudiantes de la muestra señalan que los docentes “casi siempre” aplican evaluaciones oportunas y adecuadas sobre los temas tratados.

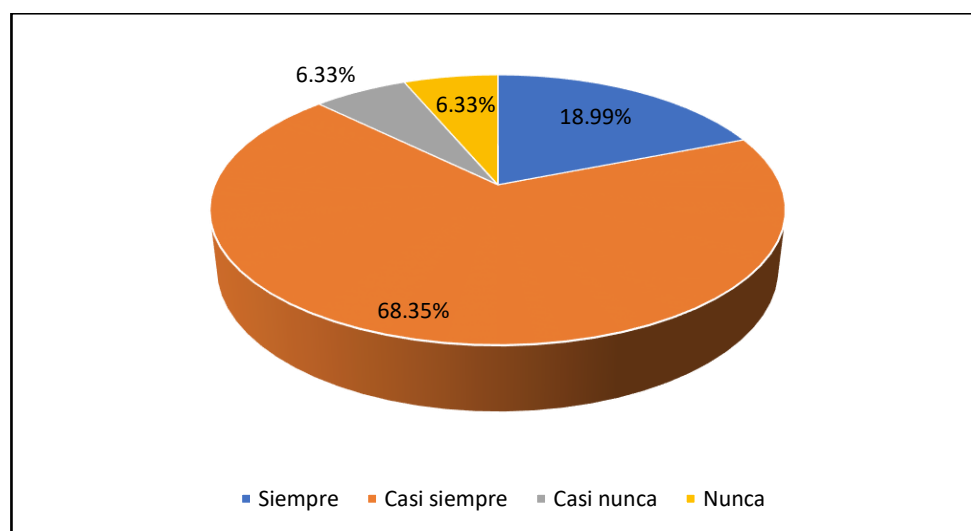
Tabla 33

Desempeño docente, dimensión evaluación, según retroalimentación

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	03	11.54	04	14.81	08	30.77	15	18.99
Casi siempre	21	80.77	20	74.07	13	50.00	54	68.35
Casi nunca	01	3.85	01	3.70	03	11.54	05	6.33
Nunca	01	3.85	02	7.41	02	7.69	05	6.33
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 33

Desempeño docente, dimensión evaluación, según retroalimentación



Análisis e interpretación de la tabla y figura 33

Los datos obtenidos en la tabla y figura 33, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión evaluación e ítem “el docente realizan retroalimentación acerca de las dificultades de aprendizaje que presentan tus compañeros de clase”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 11,54 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 80,77 %, “casi siempre”; el 3,85 % manifiesta que “casi nunca” y el 3,85 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 14,81 % de los estudiantes señala “siempre”; un 74,07 % dice que “casi siempre”; el 3,70 %, “casi nunca” y el 7,41 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 30,77 %, que los docentes “siempre” realizan retroalimentación acerca de las dificultades de aprendizaje que presentan tus compañeros de clase; el 50,00 % señala “casi siempre”; el 11,54 % de

estudiantes manifiesta que “casi nunca”; finalmente, el 7,69 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla, concluyen que el 68,35 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” realizan retroalimentación acerca de las dificultades de aprendizaje que presentan tus compañeros de clase.

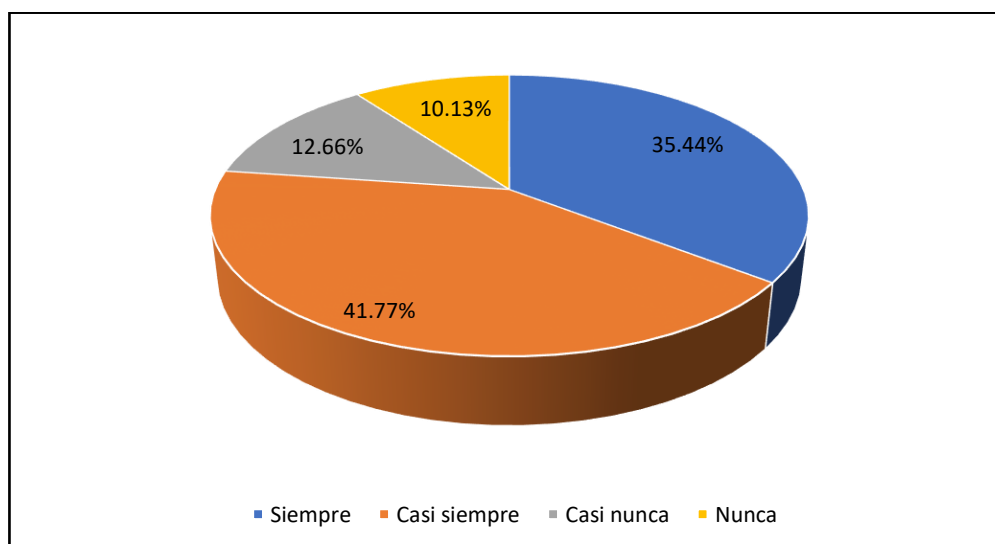
Tabla 34

Desempeño docente, dimensión evaluación, según el avance y logros de aprendizaje, individual y grupal

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	10	38.46	09	33.33	09	34.62	28	35.44
Casi siempre	10	38.46	13	48.15	10	38.46	33	41.77
Casi nunca	03	11.54	03	11.11	04	15.39	10	12.66
Nunca	03	11.54	02	7.41	03	11.54	08	10.13
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 34

Desempeño docente, dimensión evaluación, según el avance y logros de aprendizaje, individual y grupal



Análisis e interpretación de la tabla y figura 34

Los datos de la tabla y figura 34, sobre desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado e ítem “el docente evalúa el avance y logros de aprendizaje de manera individual y grupal”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 38,46 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 38,46 %, “casi siempre”; el 11,54 % indica que “casi nunca” y el 11,54 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 33,33 % de los estudiantes señalan “siempre”; un 48,15 %, “casi siempre”; el 11,11 % indica que “casi nunca” y el 7,41 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan en un 34,62 % que los docentes “siempre” evalúan el avance y logros de aprendizaje de manera individual y grupal; el 38,46 % indica que “casi siempre”; el 15,39 % de estudiantes manifiesta que “casi nunca”; finalmente, el 11,54 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla, concluyen que el 41,77 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” evalúan el avance y logros de aprendizaje de manera individual y grupal.

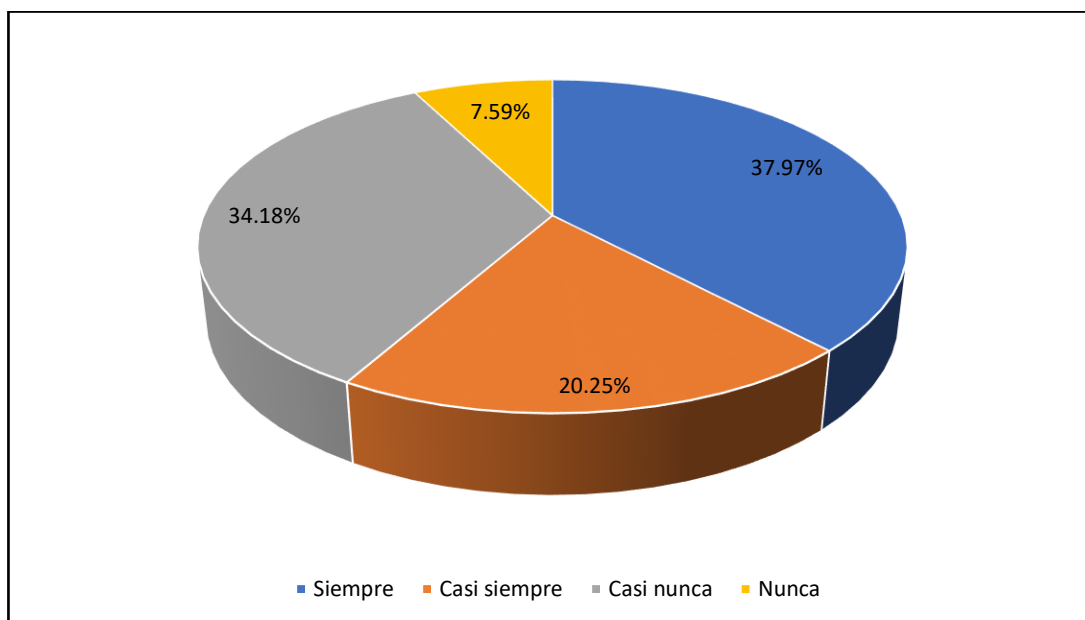
Tabla 35

Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad para comunicar los resultados de las evaluaciones aplicadas.

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	10	38.46	12	44.44	08	30.77	30	37.97
Casi siempre	06	23.08	05	18.52	05	19.23	16	20.25
Casi nunca	09	34.62	09	33.33	09	34.62	27	34.18
Nunca	01	3.85	01	3.70	04	15.38	06	7.59
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 35

Desempeño docente, dimensión evaluación, según oportunidad para comunicar los resultados de las evaluaciones aplicadas



Análisis e interpretación de la tabla y figura 35

Los datos obtenidos en la tabla y figura 35, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión evaluación e ítem “el docente hace conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones aplicadas a los estudiantes”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 38,46 % de los estudiantes señala que el docente lo hace

“siempre”; el 23,08 %, “casi siempre”; el 34,62 %, indica que “casi nunca” y el 3,85 % de estudiantes señala que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 44,44 % de los estudiantes señala que “siempre”; un 18,52 %, “casi siempre”; el 33,33 % indica que “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan en un 30,77 % que los docentes “siempre” hacen conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones aplicadas a los estudiantes; el 19,23 % señala “casi siempre”; el 34,62 % de estudiantes indica que “casi nunca”; finalmente, el 15,38 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 37,97 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “siempre” hacen conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones aplicadas a los estudiantes.

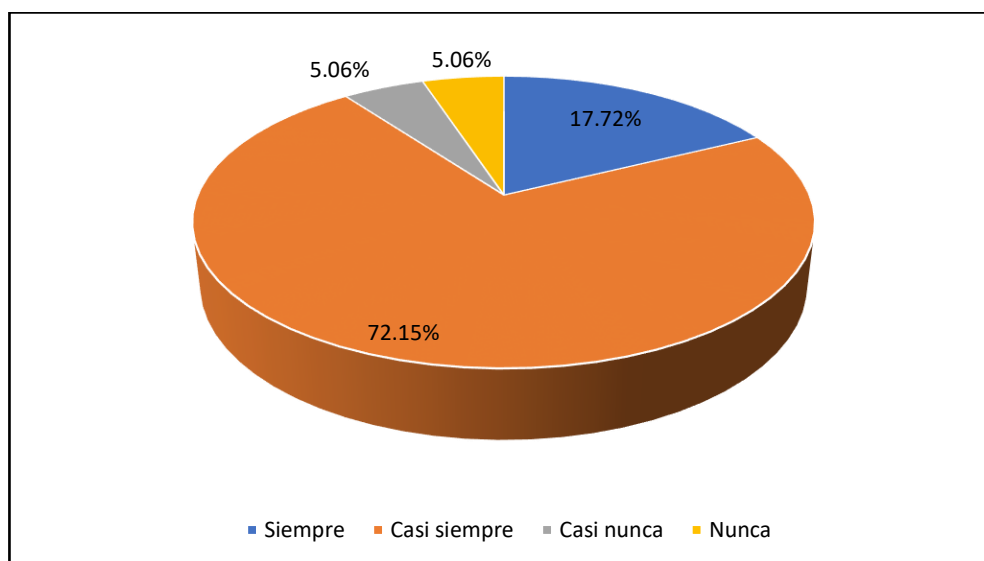
Tabla 36

Nivel de desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de estrategias participativas durante el desarrollo de clase

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	03	11.54	02	7.41	09	34.62	14	17.72
Casi siempre	21	80.77	23	85.19	13	50.00	57	72.15
Casi nunca	01	3.85	01	3.70	02	7.69	04	5.06
Nunca	01	3.85	01	3.70	02	7.69	04	5.06
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 36

Nivel de desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de estrategias participativas durante el desarrollo de clase



Análisis e interpretación de la tabla y figura 36

Los datos obtenidos en la tabla 36, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje e ítem “el docente utiliza estrategias participativas durante el desarrollo de clase”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 11,54 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 80,77 %, “casi siempre”; el 3,85 % indica que “casi nunca” y el 3,85 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 7,41 % de los estudiantes señala “siempre”; un 85,19 % dice que “casi siempre”; el 3,70 % señala “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes, manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 34,62 %, que los docentes “siempre” utilizan estrategias participativas; el 50,00 % señala que “casi siempre”;

el 7,69 % de estudiantes indica que “casi nunca”; finalmente, el 7,69 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 72,15 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” utilizan estrategias participativas durante el desarrollo de clase.

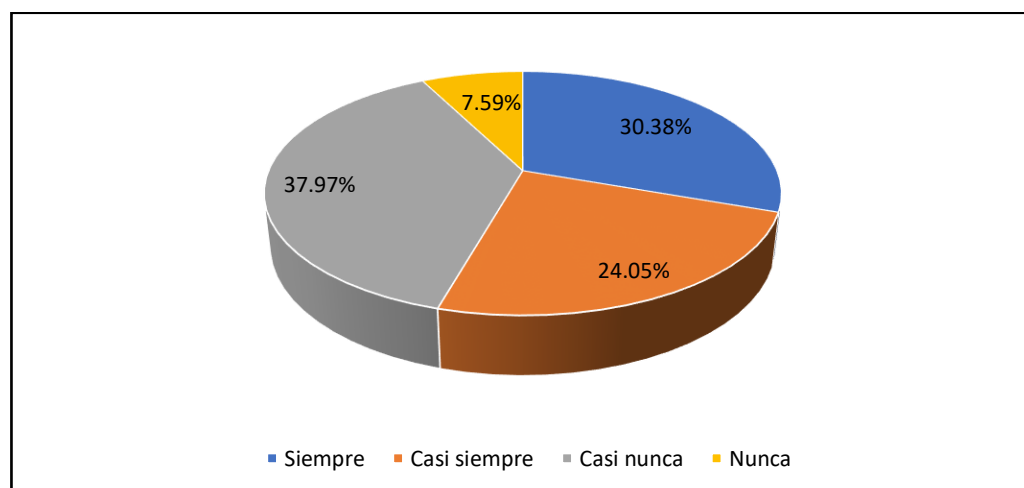
Tabla 37

Nivel de desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según consideración de aportes del estudiante

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	08	30.77	09	33.33	07	26.92	24	30.38
Casi siempre	06	23.08	04	14.81	09	34.62	19	24.05
Casi nunca	09	34.62	12	44.44	09	34.62	30	37.97
Nunca	03	11.54	02	7.41	01	3.85	06	7.59
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 37

Nivel de desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según consideración de aportes del estudiante



Análisis e interpretación de la tabla y figura 37

Los datos obtenidos en la tabla y figura 37, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje e ítem “el docente toma en cuenta tus aportes sobre los contenidos desarrollado en clase”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 30,77 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 23,08 % que “casi siempre”; el 34,62 % indica que “casi nunca” y el 11,54 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 33,33 % de los estudiantes manifiesta que “siempre”; un 14,81 % dice que “casi siempre”; el 44,44 % indica que “casi nunca” y el 7,41 % de estudiantes, manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 26,92 %, que los docentes “siempre” toman en cuenta tus aportes sobre los contenidos desarrollado en clase; el 34,62 % señala “casi siempre”; el 34,62 % de estudiantes indica que “casi nunca”; finalmente, el 3,85 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 37,97 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi nunca” toman en cuenta tus aportes sobre los contenidos desarrollado en clase.

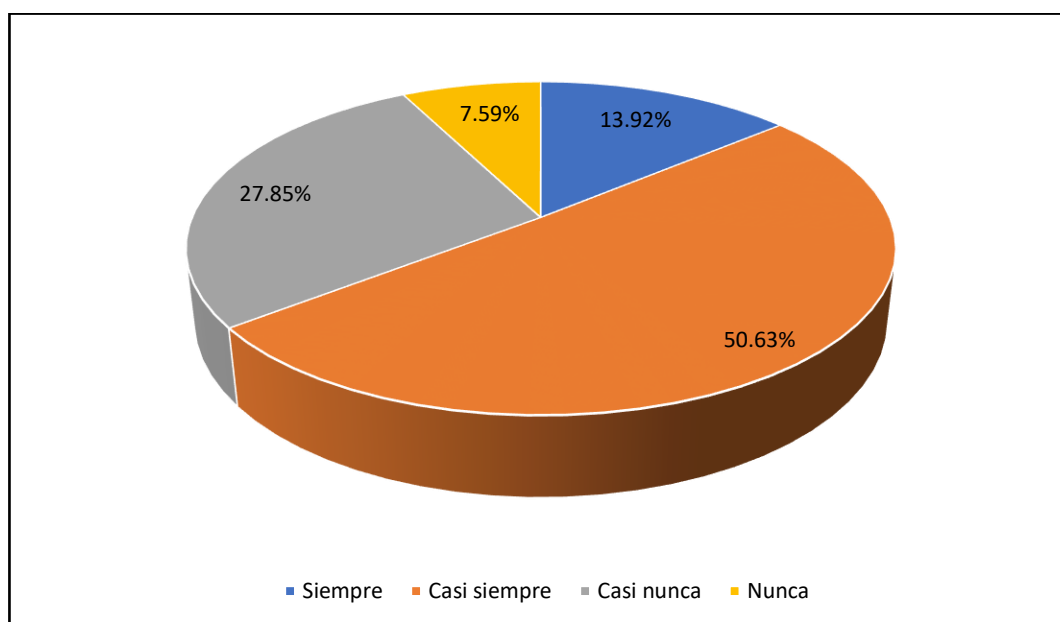
Tabla 38

Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de metodologías activas para generar debates y reflexión

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	01	3.85	03	11.11	07	26.92	11	13.92
Casi siempre	13	50.00	17	62.96	10	38.46	40	50.63
Casi nunca	10	38.46	05	18.52	07	26.93	22	27.85
Nunca	02	7.69	02	7.41	02	7.69	06	7.59
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 38

Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según aplicación de metodologías activas para generar debates y reflexión



Análisis e interpretación de la tabla y figura 38

Los datos obtenidos en la tabla y figura 38, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje e ítem, el docente aplica metodologías activas en sus sesiones de aprendizaje, generando debates y reflexión sobre lo tratado en clase, son los siguientes: Para el 5to Grado "A", el 3,85 % de los

estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 50,00 %, “casi siempre”; el 38,46 % indica “casi nunca” y el 7,69 % de estudiantes señala que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 11,11 % de los estudiantes señala “siempre”; un 62,96 % dice que “casi siempre”; el 18,52 % señala que “casi nunca” y el 7,41 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 26,92 %, que los docentes “siempre” aplican metodologías activas en sus sesiones de aprendizaje, generando debates y reflexión sobre lo tratado en clase; el 38,46 % señala que “casi siempre”; el 26,93 % de estudiantes indica que “casi nunca”; finalmente, el 7,69 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 50,63 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” aplican metodologías activas en sus sesiones de aprendizaje, generando debates y reflexión sobre lo tratado en clase.

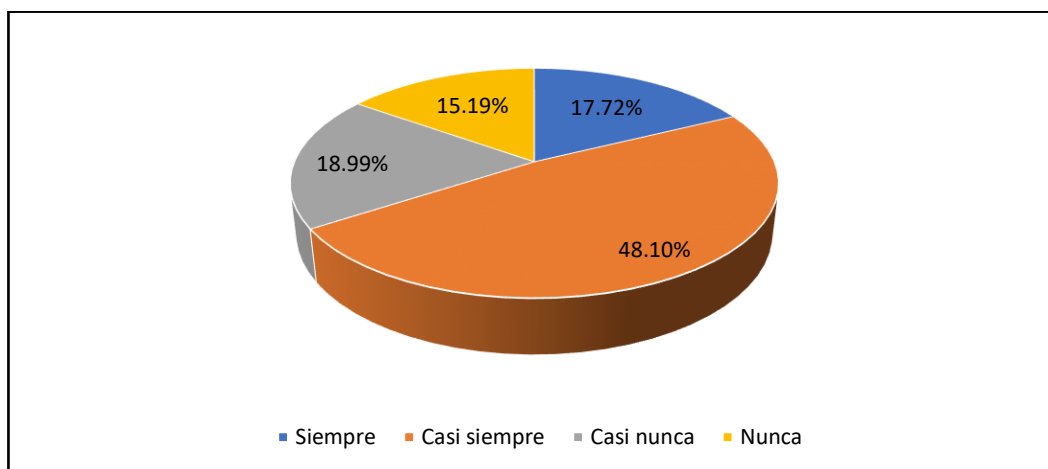
Tabla 39

Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según uso de ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	06	23.08	03	11.11	05	19.23	14	17.72
Casi siempre	13	50.00	16	59.26	09	34.62	38	48.10
Casi nunca	04	15.38	03	11.11	08	30.77	15	18.99
Nunca	03	11.54	05	18.52	04	15.38	12	15.19
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 39

Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según uso de ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones



Análisis e interpretación de la tabla y figura 39

Los datos obtenidos en la tabla y figura 39, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje e ítem “el docente utiliza ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 23,08 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 50,00 % que “casi siempre”; el 15,38 % indica que “casi nunca” y el 11,54 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 11,11 % de los estudiantes señalan que “siempre”; un 59,26 % dice que “casi siempre”; el 11,11 %, “casi nunca”, y el 18,52 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan en un 19,23 % que los docentes “siempre” utilizan ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus

explicaciones; el 34,62 % indica que “casi siempre”; el 30,77 % de estudiantes; “casi nunca”; finalmente, el 15,38 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 48,10 % de los estudiantes de la muestra señalan que los docentes “casi siempre” utilizan ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones.

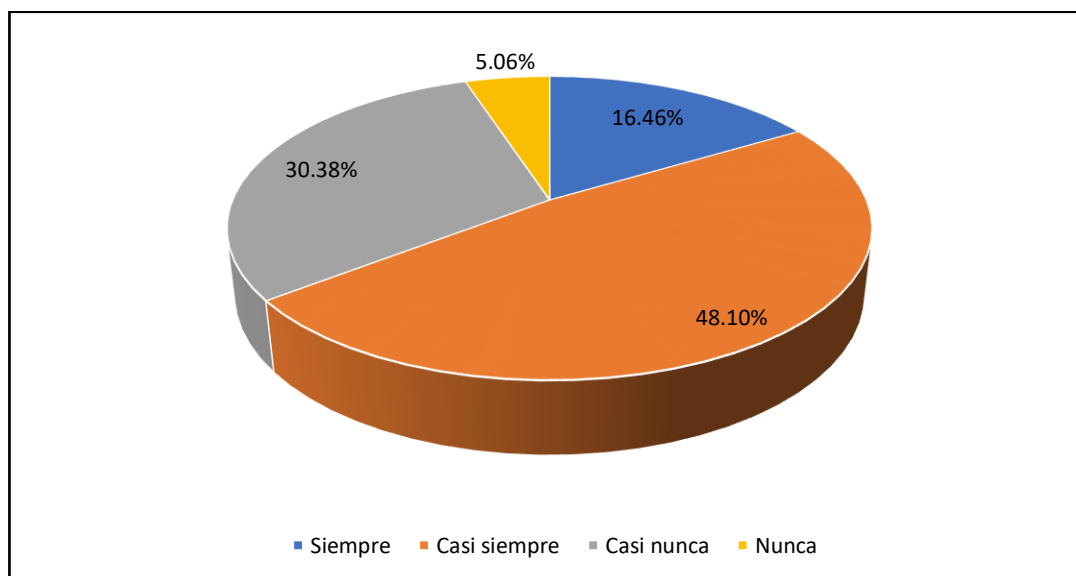
Tabla 40

Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según considera la opinión y aporte y los incorpora en el desarrollo de clase

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	03	11.54	04	14.81	06	23.08	13	16.46
Casi siempre	14	53.85	14	51.85	10	38.46	38	48.10
Casi nunca	08	30.77	08	29.63	08	30.77	24	30.38
Nunca	01	3.85	01	3.70	02	7.69	04	5.06
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 40

Desempeño docente, dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, según considera la opinión y aporte y los incorpora en el desarrollo de clase



Análisis e interpretación de la tabla y figura 40

Los datos obtenidos en la tabla y figura 40, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje e ítem “el docente toma en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de las sesiones de clase”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 11,54 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 53,85 % que “casi siempre”; el 30,77 %, “casi nunca”, y el 3,85 % señala que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 14,81 % de los estudiantes señalan que “siempre”; un 51,85 % dicen que “casi siempre”; el 29,63 % señala que “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 23,08 %, que los docentes “siempre” toman en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de las sesiones de clase; el 38,46 % señala “casi siempre”; el 30,77 % de estudiantes señala “casi nunca”; finalmente, el 7,69 % de estudiantes dice “nunca”.

En definitiva, los datos concluyen que el 48,10 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” toman en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de las sesiones de clase.

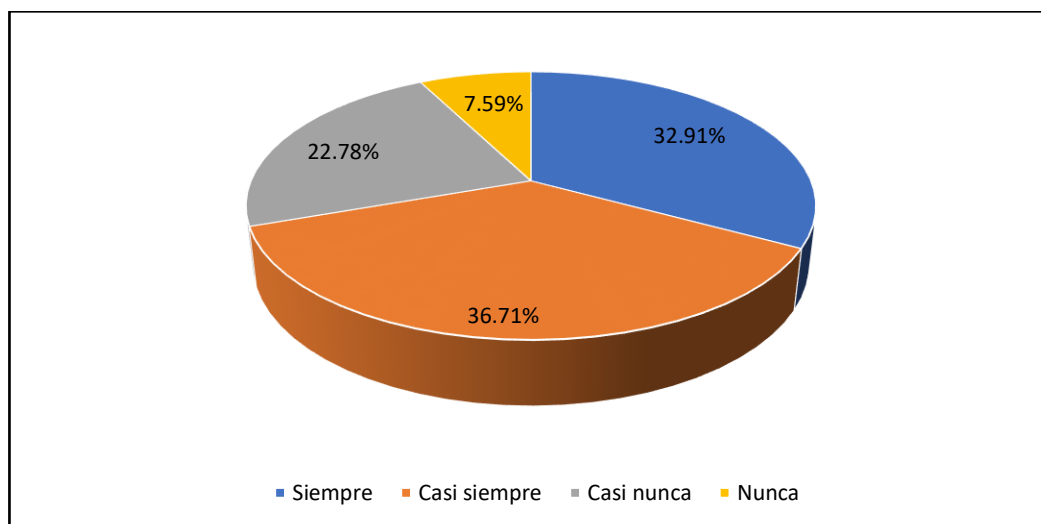
Tabla 41

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento y promoción de un ambiente de respeto y cordialidad en el aula.

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	10	38.46	09	33.33	07	26.92	26	32.91
Casi siempre	09	34.62	09	33.33	11	42.31	29	36.71
Casi nunca	05	19.23	08	29.63	05	19.23	18	22.78
Nunca	02	7.69	01	3.70	03	11.54	06	7.59
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 41

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento y promoción de un ambiente de respeto y cordialidad en el aula



Análisis e interpretación de la tabla y figura 41

Los datos obtenidos en la tabla y figura 41, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión interacción docente-estudiante e ítem “el docente promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre tus compañeros de aula”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 38,46 % de los estudiantes señala que el docente lo hace

“siempre”; el 34,62 %, “casi siempre”; el 19,23 %, indica que “casi nunca” y el 7,69 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencia que el 33,33 % de los estudiantes indica que “siempre”; un 33,33 % dice “casi siempre”; el 29,63 % señala “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 26,92 %, que los docentes “siempre” promueven un ambiente de respeto y cordialidad entre tus compañeros de aula; el 42,31 % indica que “casi siempre”; el 19,23 % de estudiantes manifiesta que “casi nunca”; finalmente, el 11,54 % de estudiantes dice “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 36,71 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre tus compañeros de aula.

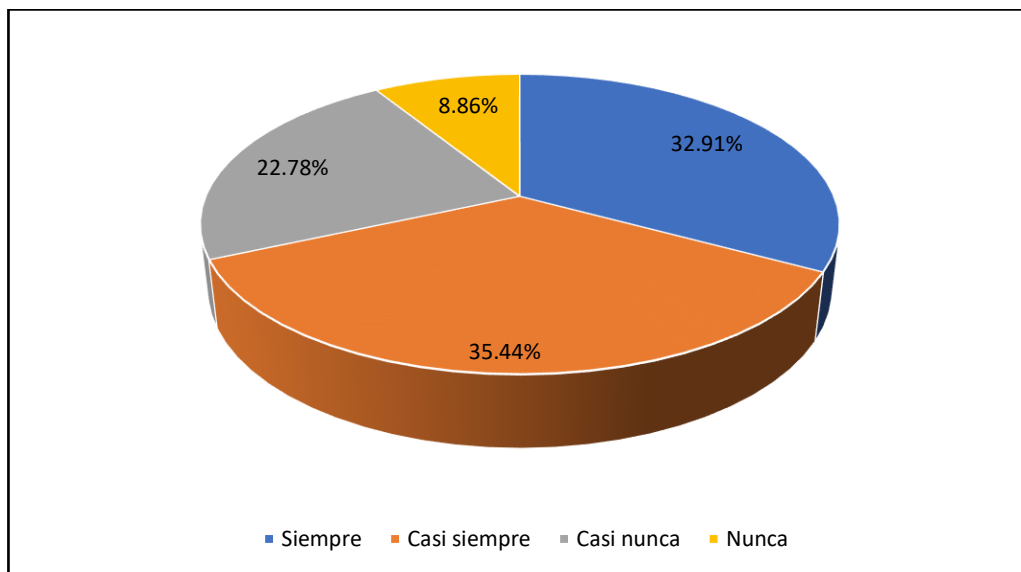
Tabla 42

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según valoración y toma en cuenta de las diferencias individuales

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	09	34.62	11	40.74	06	23.08	26	32.91
Casi siempre	09	34.62	10	37.04	09	34.62	28	35.44
Casi nunca	06	23.08	05	18.52	07	26.92	18	22.78
Nunca	02	7.69	01	3.70	04	15.38	07	8.86
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 42

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según valoración y toma en cuenta de las diferencias individuales



Análisis e interpretación de la tabla y figura 42

Los datos obtenidos en la tabla y figura 42, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión interacción docente-estudiante e ítem “el docente valora y toma en cuenta las diferencias individuales de tus compañeros de aula”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 34,62 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 34,62 %, “casi siempre”; el 23,08 %, indica “casi nunca” y el 7,69 % de estudiantes señalan que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 40,74 % de los estudiantes señala “siempre”, un 37,04 % dice que “casi siempre”; el 18,52 % señala “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 23,08 %, que los docentes “siempre” valoran y toma en cuenta las diferencias individuales de tus compañeros

de aula; el 34,62 % señala que “casi siempre”; el 26,92 % de estudiantes indican que “casi nunca”, finalmente el 15,38 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 35,44 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” valoran y toman en cuenta las diferencias individuales de tus compañeros de aula.

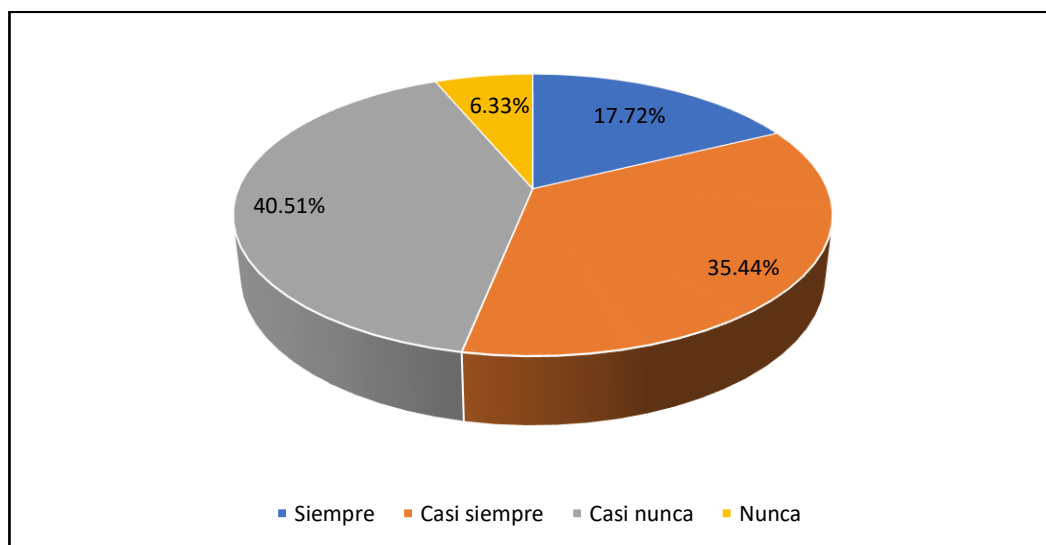
Tabla 43

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según comunicación empática

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	06	23.08	03	11.11	05	19.23	14	17.72
Casi siempre	08	30.77	10	37.04	10	38.46	28	35.44
Casi nunca	10	38.46	13	48.15	09	34.62	32	40.51
Nunca	02	7.69	01	3.70	02	7.69	05	6.33
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 43

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según comunicación empática



Análisis e interpretación de la tabla y figura 43

Los datos obtenidos en la tabla y figura 43, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según dimensión interacción docente-estudiante e ítem “el docente mantiene una comunicación empática con tus compañeros de aula cuando es consultado en clase” son los siguientes: En el 5to grado “A”, el 23,08 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 30,77 %, “casi siempre”; el 38,46 %, señala que “casi nunca” y el 7,69 % de estudiantes señala que “nunca”.

Los datos del 5to grado “B” de secundaria evidencian que el 11,11 % de los estudiantes señala “siempre”; un 37,04 % dice “casi siempre”; el 48,15 % señala “casi nunca” y el 3,70 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to grado “C” señalan, en un 19,23 %, que los docentes “siempre” mantienen una comunicación empática con tus compañeros de aula cuando es consultado en clase; el 38,46 % señala “casi siempre”; el 34,62 % de estudiantes señala que “casi nunca”; finalmente, el 7,69 % dice “nunca”.

En definitiva, el 40,51 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi nunca”, mantiene una comunicación empática con tus compañeros de aula cuando es consultado en clase.

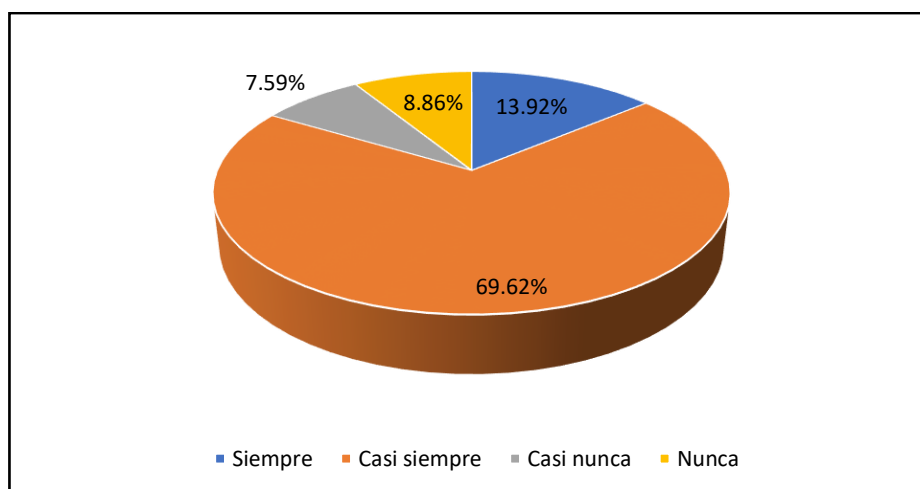
Tabla 44

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según consideración de los intereses y necesidades de los estudiantes

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	03	11.54	02	7.41	06	23.08	11	13.92
Casi siempre	19	73.08	22	81.48	14	53.85	55	69.62
Casi nunca	01	3.85	01	3.70	04	15.38	06	7.59
Nunca	03	11.54	02	7.41	02	7.69	07	8.86
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 44

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según consideración de los intereses y necesidades de los estudiantes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 44

Los datos obtenidos en la tabla y figura 44, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según la dimensión interacción docente-estudiante e ítem “el docente toma en cuenta los intereses y necesidades de tus compañeros de aula”, son los siguientes: Para el 5to Grado “A”, el 11,54 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 73,08 %, “casi siempre”; el 3,85 %, señala que “casi nunca” y el 11,54 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 7,41 % de los estudiantes señala “siempre”; un 81,48 % dice “casi siempre”; el 3,70 % señala “casi nunca” y el 7,41 % de estudiantes, manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 23,08 %, que los docentes “siempre” toman en cuenta los intereses y necesidades de tus compañeros de aula; el 53,85 % señala que “casi siempre”; el 15,38 % de estudiantes, “casi nunca”, finalmente el 7,69 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, los datos de la presente tabla concluyen que el 69,62 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “casi siempre” toman en cuenta los intereses y necesidades de tus compañeros de aula.

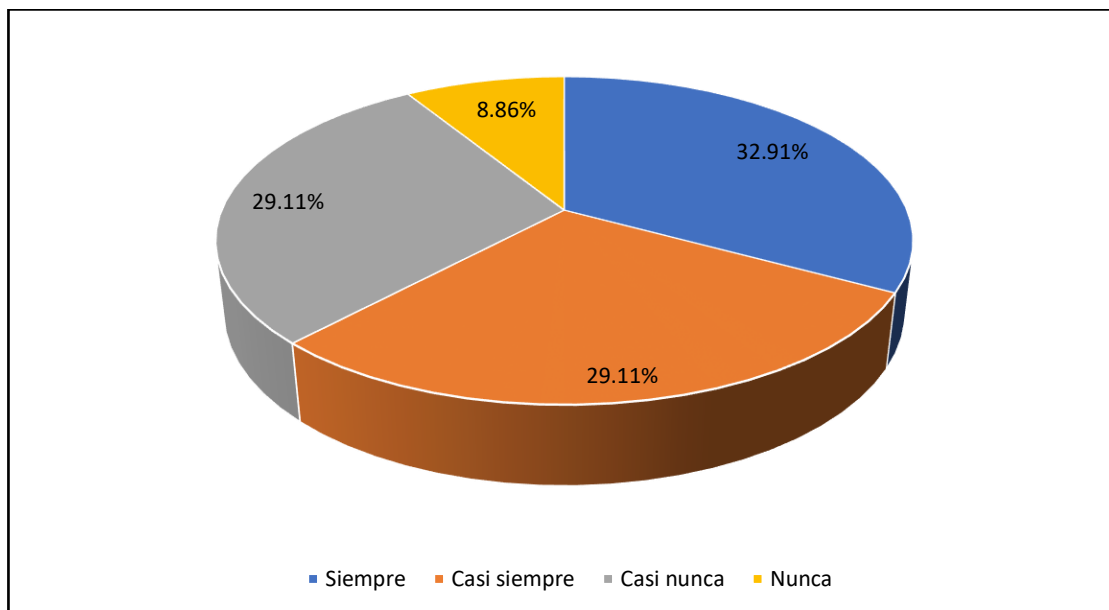
Tabla 45

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento de un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y docentes

Frecuencia	5to Grado "A"		5to Grado "B"		5to Grado "C"		TOTAL	
	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100	ni	hix100
Siempre	09	34.62	09	33.33	08	30.77	26	32.91
Casi siempre	08	30.77	06	22.22	09	34.62	23	29.11
Casi nunca	06	23.08	10	37.04	07	26.93	23	29.11
Nunca	03	11.54	02	7.41	02	7.69	07	8.86
TOTAL	26	100.00	27	100.00	26	100.00	79	100.00

Figura 45

Desempeño docente, dimensión interacción docente-estudiante, según fomento de un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y docentes



Análisis e interpretación de la tabla y figura 45

Los datos obtenidos en la tabla y figura 45, con relación al nivel de desempeño docente, respecto a la percepción de los estudiantes del 5to grado, según dimensión interacción docente-estudiante e ítem “el docente promueve un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y el docente”, son los siguientes: En el 5to grado “A”, el 34,62 % de los estudiantes señala que el docente lo hace “siempre”; el 30,77 % indica que “casi siempre”; el 23,08 %, señala “casi nunca” y el 11,54 % de estudiantes manifiesta que “nunca”.

Los datos del 5to Grado “B” de secundaria evidencian que el 33,33 % de los estudiantes señala que “siempre”; un 22,22 % dice “casi siempre”; el 37,04 % señala “casi nunca” y el 7,41 % manifiesta que “nunca”.

Los estudiantes del 5to Grado “C” señalan, en un 30,77 %, que los docentes “siempre” promueven un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y el docente; el 34,62 % señala que “casi siempre”; el 26,93 % de estudiantes indica que “casi nunca”; finalmente, el 7,69 % de estudiantes dice que “nunca”.

En definitiva, el 32,91 % de los estudiantes de la muestra señala que los docentes “siempre” promueven un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y el docente.

Tabla 46

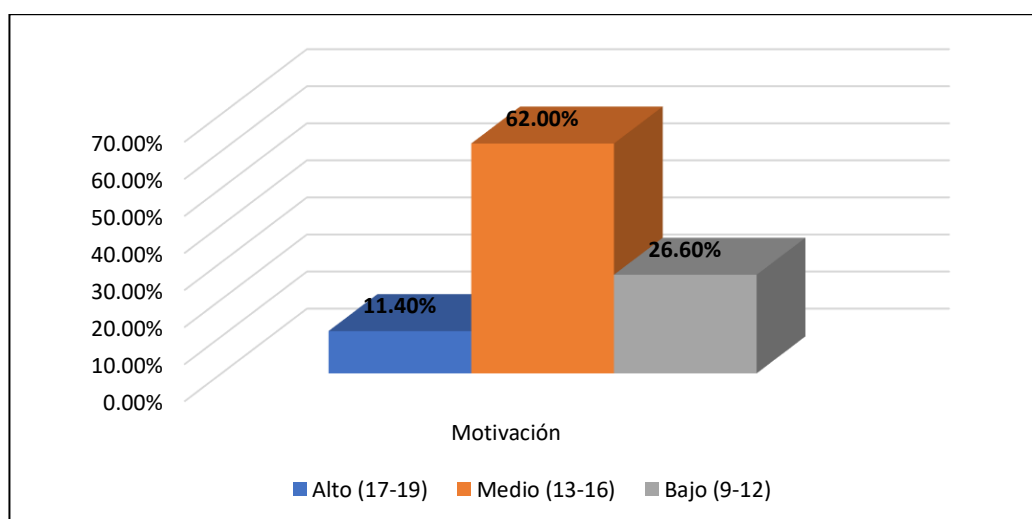
Consolidado del desempeño docente, según dimensión motivación

Motivación					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio o Bajo	(17-19)	9	11,4	11,4	11,4
	(13-16)	49	62,0	62,0	73,4
	(9-12)	21	26,6	26,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 26 al 30.

Figura 46

Consolidado del desempeño docente, según dimensión motivación



Análisis e interpretación de la tabla y figura 46

En la tabla y figura 46, sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión motivación, se observa que el 11,40 % de estudiantes señala que es de nivel “alto”; el 62,00 %, un nivel “medio”, y el 26,60 % señala que es de un nivel “bajo”.

En conclusión, información de la tabla 46, con relación al nivel de desempeño docente que se evidencia en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión motivación, el nivel es “medio”, corroborándose con el 62,00 %.

Tabla 47

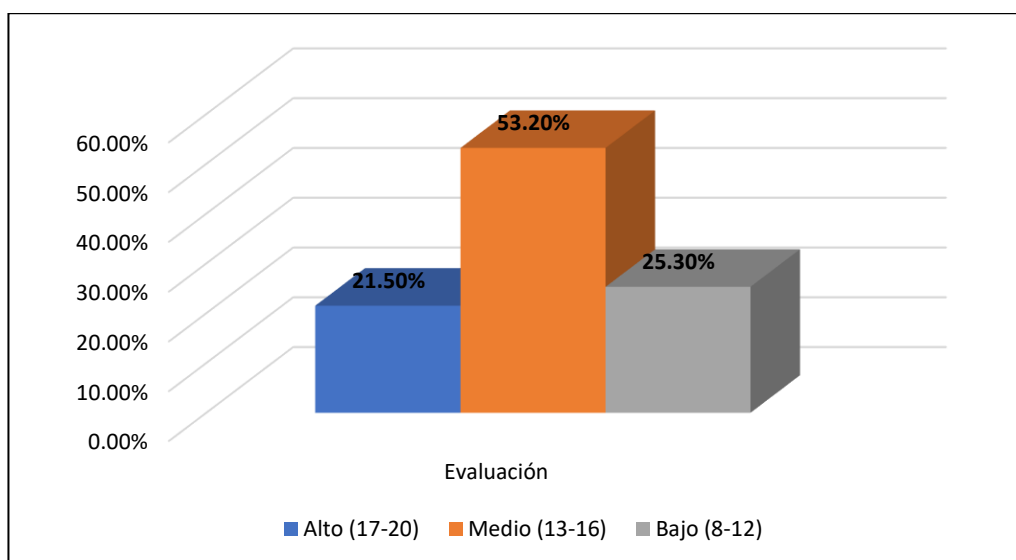
Nivel de desempeño docente, según dimensión evaluación

Evaluación					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio Bajo	(17-20)	17	21,5	21,5	21,5
	(13-16)	42	53,2	53,2	74,7
	(8-12)	20	25,3	25,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 31 al 35.

Figura 47

Nivel de desempeño docente, según dimensión evaluación



Análisis e interpretación de la tabla y figura 47

En la tabla y figura 47, sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión evaluación, se observa que el 21,50 % de estudiantes señala que es de nivel “alto”; el 53,20 %, un nivel “medio”, y el 25,30 % indica que es de un nivel “bajo”.

En conclusión, con relación al nivel de desempeño docente que se evidencia en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según dimensión evaluación, el nivel es “medio”, corroborándose con el 53,20 %.

Tabla 48

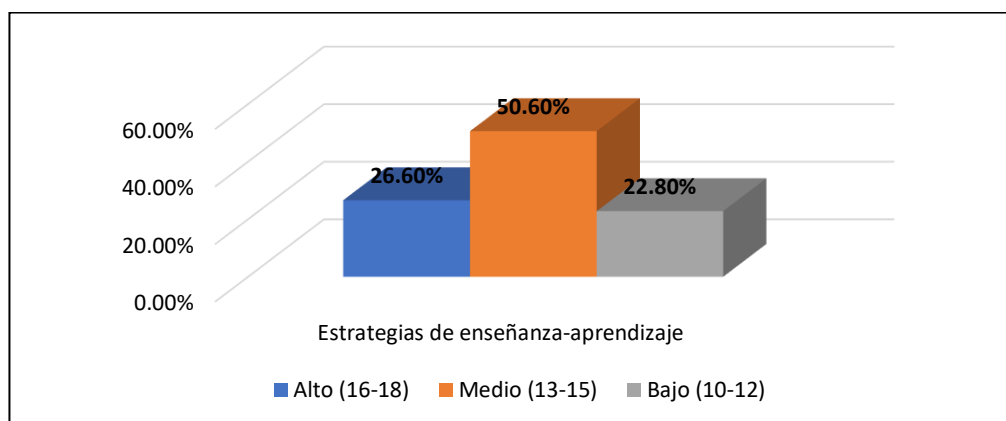
Nivel de desempeño docente, según dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje

Estrategias de enseñanza-aprendizaje					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio o Bajo	(16-18)	21	26,6	26,6	26,6
	(13-15)	40	50,6	50,6	77,2
	(10-12)	18	22,8	22,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 36 al 40.

Figura 48

Nivel de desempeño docente, según dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje



Análisis e interpretación de la tabla y figura 48

En la tabla y figura 48, sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, se observa que el 26,60 % de estudiantes señala que es de nivel “alto”; el 50,60 %, un nivel “medio”, y el 22,80 % indica que es de un nivel “bajo”.

En conclusión, con relación al nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según dimensión estrategias de enseñanza-aprendizaje, el nivel es “medio”, corroborándose con el 50,60 %.

Tabla 49

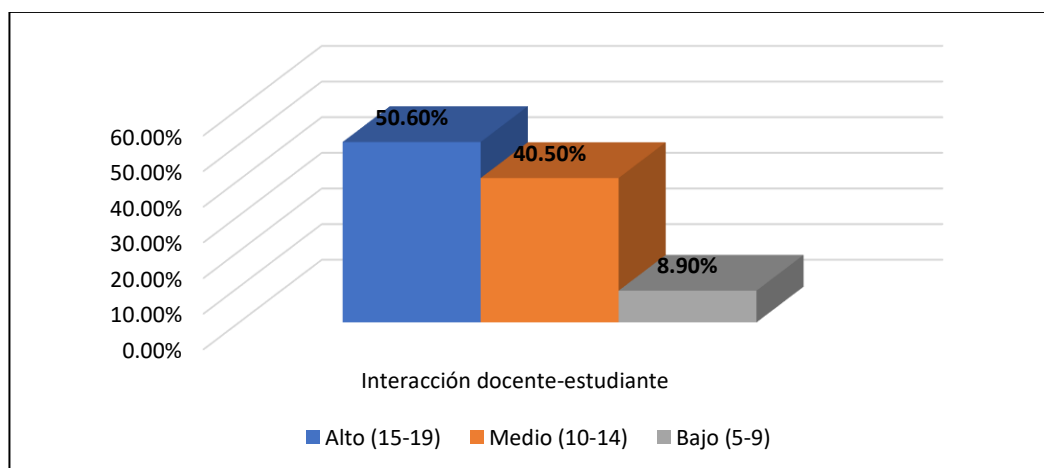
Nivel de desempeño docente, según dimensión interacción docente-estudiante

Interacción docente-estudiante					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Medio Bajo	(15-19)	40	50,6	50,6	50,6
	(10-14)	32	40,5	40,5	91,1
	(5-9)	7	8,9	8,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 41 al 45.

Figura 49

Nivel de desempeño docente, según dimensión interacción docente-estudiante



Análisis e interpretación de la tabla y figura 49

En la tabla y figura 49, sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según la dimensión interacción docente-estudiante, se observa que el 50,60 % de estudiantes manifiesta que es de nivel “alto”; el 40,50 %, un nivel “medio”, y el 8,90 % señala que es de un nivel “bajo”.

En conclusión, con relación al nivel de desempeño docente que se evidencia en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, según dimensión interacción docente-estudiante, el nivel es “alto”, corroborándose con el 50,60 %.

Tabla 50

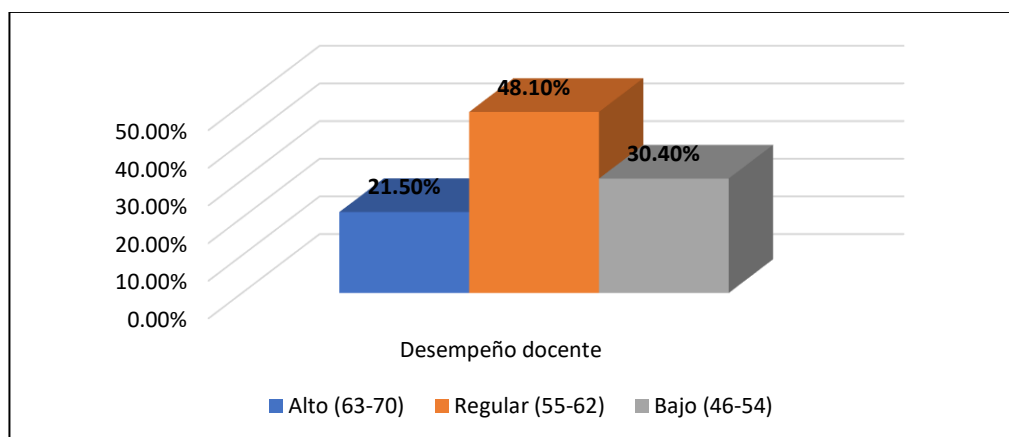
Nivel de desempeño docente

Desempeño docente					
Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto Regular	(63-70)	17	21,5	21,5	21,5
	(55-62)	38	48,1	48,1	69,6
Bajo	(46-54)	24	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota. Consolidado de las tablas 26 al 45.

Figura 50

Nivel de desempeño docente



Análisis e interpretación de la tabla y figura 50

En la tabla y figura 50, sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, se observa que el 21,50 % de estudiantes señala que es de nivel “alto”; el 48,10 %, un nivel “regular”; el 30,40 % señala que es de un nivel “bajo”.

En conclusión, con relación al nivel de desempeño docente que se evidencia en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, el nivel “regular”, corroborándose con el 48,10 %.

Tabla 51

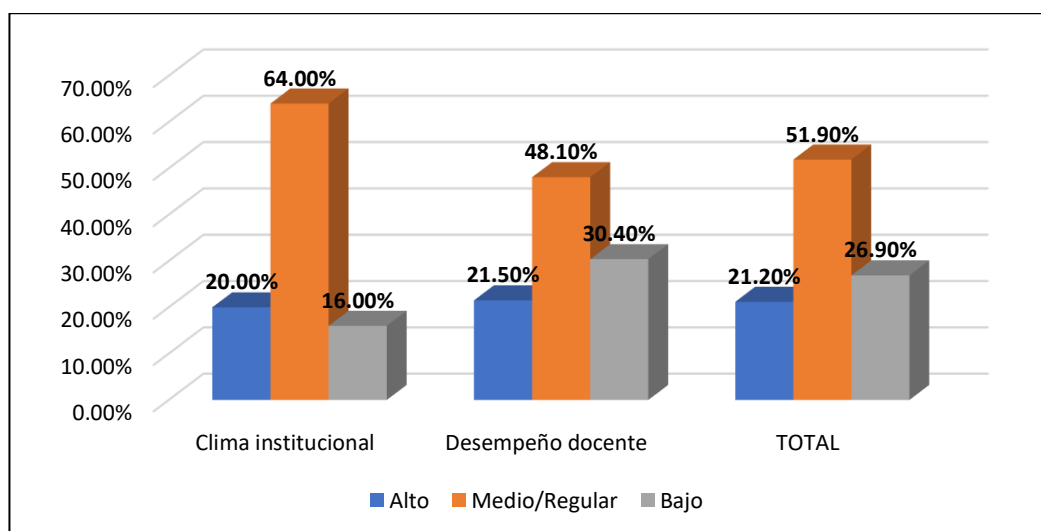
Relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente

Niveles	Variables				Total	
	Clima Institucional		Desempeño docente		Recuento	%
	Recuento	%	Recuento	%		
Alto	5	20,0	17	21,5	22	21,2
Medio / Regular	16	64,0	38	48,1	54	51,9
Bajo	4	16,0	24	30,4	28	26,9
Total	25	100,0	79	100,0	104	100,0

Nota. Consolidados de la tabla 25 y 50.

Figura 51

Relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente



Análisis e interpretación de la tabla y figura 51

En la tabla y figura 51, sobre la relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura y respecto a la variable clima institucional, se observa que el 20,00 % de los encuestados manifiesta que tiene un nivel “alto”; el 64,00 % se ubica en un nivel “medio” y el 16,00 % se ubica en un nivel “bajo”.

Por otro lado, respecto al nivel de desempeño docente, el 21,50 % de estudiantes señala que es de nivel “alto”; el 48,10 %, un nivel “regular”; el 30,40 %, nivel “bajo”.

Finalmente, respecto a la relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Carlos Armando Laura, el nivel “medio o regular”, corroborándose con el 51,90 %.

4.3 Verificación de hipótesis

A. Prueba estadística de hipótesis específica a.

El nivel del clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel medio.

Se demuestra conforme a los resultados de la tabla 25:

*Tabla 25
Nivel de clima institucional*

Clima institucional					
Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	(60-70)	5	20,0	20,0	20,0
Medio	(49-59)	16	64,0	64,0	84,0
Bajo	(38-48)	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota: Consolidado de las tablas 1 al 20

Proceso:

a) Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: El nivel del clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, no es de nivel medio.

Hipótesis alternativa

H_a: El nivel del clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel medio

- b) Nivel de significación: Se elige $\alpha=5\%$.
- c) Prueba estadística: Se elige el estadístico no paramétrico para variables cuantitativas Chi cuadrado de homogeneidad. Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

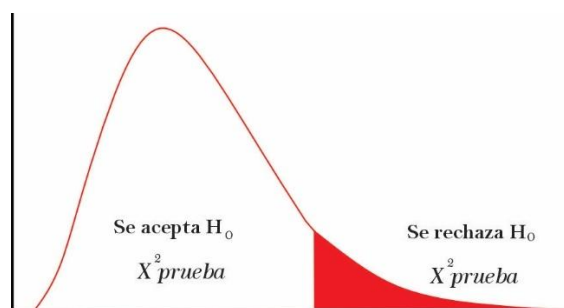
$o_i = \text{Frecuencia observada}$

$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

- d) Esquema de prueba: (Unilateral, de cola derecha)

Datos:

- Grados de libertad: $gl = (\text{Filas} - 1) = (3 - 1) = 2$
- $\alpha = 5\%$
- Chi cuadrado de la tabla 5,991 (valor máximo tolerable)



$$\chi^2_{\text{tabla}} = 5,991$$

- e) Cálculo del estadístico de prueba.

En el programa estadístico SPSS 18.0, se calculan los valores observados y esperados.

Clima institucional

Nivel	N observado	N esperada	Residuo
Alto	5	8,3	-3,3
Medio	16	8,3	7,7
Bajo	4	8,3	-4,3
Total	25		

Estadísticos de prueba

Clima institucional

Chi-cuadrado	10,640 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,005

a. 0 casillas (0,0 %) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 8,3.

f) Decisión

Como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=10,640$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

g) Conclusión

Con un nivel de confianza del 95 %, el nivel del clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna es de nivel

medio. Este resultado confirma lo planteado con la hipótesis; por tanto, queda comprobada y aceptada.

B. Prueba estadística de hipótesis específica b.

El desempeño laboral que se evidencia en los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel regular.

Se demuestra conforme los resultados de la tabla 50:

Tabla 50

Nivel de desempeño docente

Desempeño docente					
Nivel	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	(63-70)	17	21,5	21,5	21,5
Regular	(55-62)	38	48,1	48,1	69,6
Bajo	(46-54)	24	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Nota: Consolidado de las tablas 26 al 45

Proceso:

a) Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: El desempeño laboral que se evidencia en los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, no es de nivel regular.

Hipótesis alternativa

H_a: El desempeño laboral que se evidencia en los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel regular.

- b) Nivel de significación: Se elige $\alpha=5\%$
- c) Prueba estadística: Se elige el estadístico no paramétrico para variables cualitativas Chi cuadrado de homogeneidad. Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

$o_i = \text{Frecuencia observada}$

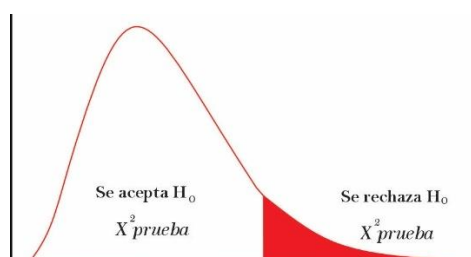
$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

- d) Esquema de prueba: Unilateral, de cola derecha.

Datos:

Grados de libertad: $gl = (\text{Filas} - 1) = (3 - 1) = 2$

- $\alpha=5\%$
- Chi cuadrado de la tabla 5,991 (valor máximo tolerable)



$$\chi^2_{\text{tabla}}=5,991$$

e) Cálculo del estadístico de prueba.

En el programa estadístico SPSS 18.0, se calculan los valores observados y esperados.

Desempeño docente

	N observado	N esperada	Residuo
Alto	17	26,3	-9,3
Medio	38	26,3	11,7
Bajo	24	26,3	-2,3
Total	79		

Estadísticos de prueba

Desempeño docente

Chi-cuadrado	8,684 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,013

a. 0 casillas (0,0 %) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 26,3.

f) Decisión

Como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=8,684$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión

Con un nivel de confianza del 95 %, el desempeño laboral que se evidencia en los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel regular.

C. Prueba estadística de hipótesis específica c.

A nivel medio de clima institucional, regular nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

Se demuestra conforme los resultados de la tabla 25 y 50:

Proceso:

a) Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: A nivel medio de clima institucional, bajo nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

Hipótesis alternativa

H_a: A nivel medio de clima institucional, regular nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

- b) Nivel de significación: Se elige $\alpha=5\%$.
- c) Prueba estadística: Se elige el estadístico no paramétrico para variables cualitativas Chi cuadrado de homogeneidad. Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

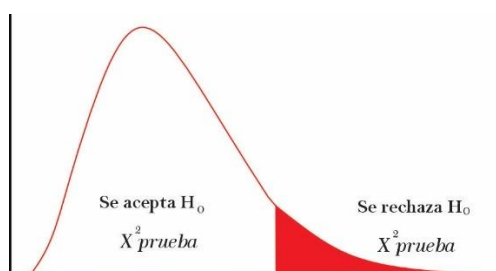
$o_i = \text{Frecuencia observada}$

$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

- d) Esquema de prueba: (Unilateral, de cola derecha)

Datos:

- Grados de libertad: $gl=(\text{Filas} - 1) = (3-1) = 2$
- $\alpha=5\%$
- Chi cuadrado de la tabla 5,991 (valor máximo tolerable)



$$\chi^2_{\text{tabla}}=5,991$$

e) Cálculo del estadístico de prueba.

En el programa estadístico SPSS 18.0 se calculan los valores observados y esperados:

Tabla cruzada Niveles*Variables

		Variables			
		Clima Institucional	Desempeño docente	Total	
Niveles	Alto	Recuento	5	17	22
		Recuento esperado	5,3	16,7	22,0
	Medio	Recuento	16	38	54
		Recuento esperado	13,0	41,0	54,0
	Bajo	Recuento	4	24	28
		Recuento esperado	6,7	21,3	28,0
Total	Recuento	25	79	104	
	Recuento esperado	25,0	79,0	104,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,404 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	10,537	2	,000
Asociación lineal por lineal	5,652	1	,000
N de casos válidos	104		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 5,29.

f) Decisión

Como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=9,404$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión

Con un nivel de confianza del 95 %, a nivel medio de clima institucional y nivel regular de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, se concluye que la hipótesis es correcta.

D. Verificación de la hipótesis general

El clima institucional influye determinantemente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

Se demuestra conforme los resultados de la tabla 51:

Tabla 51
Relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente

Niveles	Variables				Total	
	Clima Institucional		Desempeño docente			
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Alto	5	20,0	17	21,5	22	21,2
Medio / Regular	16	64,0	38	48,1	54	51,9
Bajo	4	16,0	24	30,4	28	26,9
Total	25	100,0	79	100,0	104	100,0

Nota: Consolidados de la tabla 25 y 50

Proceso:

a) Formulación de hipótesis

Hipótesis nula

H₀: El clima institucional no influye determinadamente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna

Hipótesis alternativa

H_a: El clima institucional influye determinadamente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

b) Nivel de significación: Se elige $\alpha=5\%$

c) Prueba estadística: Se elige el estadístico no paramétrico para variables cuantitativas Chi cuadrado de homogeneidad. Su fórmula es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Donde:

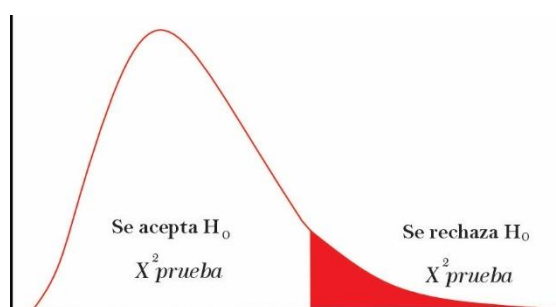
$o_i = \text{Frecuencia observada}$

$e_i = \text{Frecuencia esperada}$

d) Esquema de prueba: Unilateral, de cola derecha.

Datos:

- Grados de libertad: $gl = (\text{Filas} - 1) = (3 - 1) = 2$
- $\alpha = 5\%$
- Chi cuadrado de la tabla 5,991 (valor máximo tolerable)



$$\chi^2_{\text{tabla}} = 5,991$$

e) Cálculo del estadístico de prueba.

En el programa estadístico SPSS 18.0, se calculan los valores observados y esperados:

Relación de variables

	N observado	N esperada	Residuo
Bajo	28	34,7	-6,7
Medio	54	34,7	19,3
Alto	22	34,7	-12,7
Total	104		

Estadísticos de prueba

	Niveles
Chi-cuadrado	16,692 ^a
gl	2
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0 %) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 34,7.

f) Decisión

Como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=16,692$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Conclusión

Al haberse comprobado y aceptado las hipótesis específicas a, b y c, queda demostrada y aprobada la hipótesis general; por tanto, es correcto señalar, con un nivel de confianza del 95 %, que el clima institucional influye determinantemente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

4.4 Discusión de resultados

Un primer objetivo del presente trabajo estaba dirigido a establecer el nivel del clima institucional que se observa en la institución educativa en estudio; al efecto se planteó la hipótesis que el nivel era medio. Los resultados, luego de ser analizados, interpretados y verificados los datos, corroboraron que, efectivamente, el nivel es medio.

Se llega a esa afirmación con los datos contenidos en la tabla 25, en donde se observa que el 64,0 % de los profesores y/o docentes encuestados coincide en esa valoración. Desagregando el comportamiento de las dimensiones en que fue analizado la variable, se tiene que para el 56,0 % de los docentes las relaciones interpersonales entre los docentes, como reflejo de la gestión administrativa y pedagógica de la dirección de la institución, se evalúa en el nivel medio (tabla 21).

En este mismo renglón, el 48,0 % de los docentes consideran que la comunicación interna, se ubica en el nivel medio (tabla 22); el 56,0 % de los encuestados indica que las acciones de reconocimiento son de nivel medio (Tabla 23); y, el 56.0 % indican que la toma de decisiones alcanza un nivel medio (Tabla 24).

En síntesis, los datos de la tabla 25 confirman este comportamiento. La contrastación de la hipótesis, con un nivel de significancia del 5 %, mediante la prueba estadística no paramétrica para variable cuantitativas Chi cuadrado de homogeneidad, al procesar la información decide que como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=10,640$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; por tanto, se llega a la conclusión, con un nivel de confianza del 95 % que el nivel del clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel medio. Con esta afirmación, queda aceptada y aprobada la hipótesis inicial formulada.

Sin embargo, esta condición no es necesariamente la que debe observarse en una institución. Troya, Troya y Briones (2022), Crevoisier y Guerra (2022), sostienen que un buen clima favorece el trabajo educativo. Si el clima alcanza un nivel medio, no se está desarrollando con la efectividad y eficacia para el logro de competencias de los estudiantes. Esta caracterización, como sostiene, Aguirre (2022), estaría reflejando limitaciones del trabajo en equipo, así como el desarrollo de habilidades inter e intrapersonales y emocionales que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

A decir de Rugel-Sono y Esteves (2023), el clima institucional es la columna vertebral para influenciar positiva o negativamente al desempeño docente y junto a

la gestión institucional favorece la convivencia, el aprendizaje y calidad educativa. En consecuencia, a pesar que la tendencia esta direccionada al logro de un nivel alto, se hace pertinente un reforzamiento en las dimensiones estudiadas, así como en otros aspectos que conlleven a la vigencia de un clima que contribuya al logro de la calidad educativa.

Como segundo objetivo específico se propuso precisar el nivel de desempeño laboral del docente. Los resultados, producto del análisis de la encuesta aplicada a los estudiantes, demuestran que es de nivel regular, tal como se planteó en la hipótesis pertinente.

En efecto, los datos contenidos en la tabla 50 demuestran que el 48,1 % tiene un desempeño regular, con tendencia a un nivel bajo (30,4 %) en las cuatro dimensiones estudiadas: motivación, evaluación, estrategias de enseñanza-aprendizaje y, en interacción docente-estudiante.

Este resultado se corrobora al contrastarse la hipótesis. En tal sentido, al aplicarse la prueba estadística no paramétrica del Chi cuadrado de homogeneidad, con un nivel de significancia del 5 %, como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=8,684$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, con un nivel de confianza del 95 %, se comprueba que el desempeño laboral que se evidencia en los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel regular.

Para los estudiantes de la muestra, discriminando la información, según dimensiones, el 62,2 % de los docentes muestra un alto desarrollo en las acciones

de motivación al estudiante; el 52,2 % tiene oportunidad y claridad en las acciones de evaluación; por tanto, se ubica en un nivel regular; el 50,6 % demuestra un nivel regular en el manejo de estrategia de enseñanza-aprendizaje; y, el 50,5 % de sus docentes, nivel regular, mantiene una interacción docente-estudiante favorable.

La evidencia de esta situación no coincide plenamente con lo señalado por Rugel-Sono, Esteves-Fajardo y Tamariz-Núnjar (2023), quienes consideran que un buen desempeño laboral, incide y garantiza una óptima gestión pedagógica, aparte de generar un clima institucional favorable para la convivencia pacífica y el buen aprendizaje del estudiantado.

En esa misma línea, para Martínez y Lavín (2017), el desempeño docente se refleja en la forma de cumplimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, las competencias, capacidades y habilidades demostrables durante el proceso educativo, hecho que no es nítidamente visible para los estudiantes del Carlos Armando Laura. En palabras de Espinoza (2020), se puede asumir que el docente muestra condiciones limitadas en la generación de la atención, manejo del tiempo, así como en la creación de un ambiente favorable que impulse el logro de aprendizajes, como un proceso dinámico, permanente, sin presiones; en una palabra, motivar a los estudiantes para que aprendan más y mejor.

Los resultados y sus comparativos con la teoría sobre desempeño docente, podría explicarse a partir de la heterogeneidad del estudiantado y el interés (limitado) demostrado por los padres de familia, principalmente en el apoyo que deben brindar a sus hijos en el mejoramiento de su calidad de aprendizaje. En otras palabras, como ocurre en otras instituciones educativas, la responsabilidad del logro

de aprendizaje descansa en manos del profesor, con clara ausencia del soporte paterno.

El tercer objetivo específico planteado corresponde a reconocer la existencia de relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando. Se formuló, al respecto, la hipótesis que, a nivel medio de clima institucional, regular nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

Los resultados coinciden con el planteamiento del objetivo y su hipótesis. Efectivamente, los datos contenidos en las tablas 25 y 50, establecen que, si el clima institucional es de nivel medio, entonces el desempeño laboral docente será de nivel regular. Precisando, en cuanto a clima, el 64,0 % de los docentes lo valoran como de nivel medio y, en cuanto a desempeño laboral docente, el 48,1 % lo evalúa como de nivel regular.

Tras el procesamiento estadístico de la información mediante el estadístico del Chi cuadrado, al establecerse que como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=9,404$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, con un nivel de confianza del 95 %, se puede afirmar que, a nivel medio de clima institucional, regular nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, con lo que queda aceptada y comprobada la hipótesis.

Este resultado conlleva a ratificar la existencia de una relación directa y significativa entre el clima y el desempeño docente. Tal como dice Guillermo

(2019), el clima institución tiene una relación significativa con el desempeño docente, tanto en la dimensión motivación, comunicación afectiva, manejo de conflictos y trabajo en equipo.

Por su parte, Aburto et al. (2017), así como Ushiña y Colmenarez (2022), consideran que la eficacia docente está en relación directa con el clima laboral, así como el conocimiento, afectividad y motivación desplegadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje que repercuten y logro de los estándares educativos planificados por el ente rector educativo.

Finalmente, como objetivo general, se planteó determinar la influencia del clima institucional en el nivel de desempeño docente. Sobre el punto, se formuló la hipótesis que el clima institucional influye determinadamente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna”.

Los resultados contenidos en la tabla 51 confirman esta proposición. La relación entre las variables en estudio, en un 51,9 %, confirman que el nivel es medio y el desempeño es regular, con una tendencia al nivel alto (21,2 %).

Sometido a contrastación, aplicando el programa estadístico SPSS 18.0 que permite calcular los valores observados y esperados, mediante el estadístico no paramétrico para variables cuantitativas Chi cuadrado de homogeneidad, con un nivel de significancia del 5 %, al establecer que como el valor Chi cuadrado de prueba $\chi^2=16,692$ es mayor al valor crítico 5,991 (o se encuentra en la zona de rechazo), se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se concluye que, al haberse comprobado y aceptado las hipótesis

específicas a, b y c, queda demostrada y aprobada la hipótesis general; por lo tanto, es correcto señalar, con un nivel de confianza del 95 %, que el clima institucional influye determinantemente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.

Concluyentemente, se puede afirmar que las relaciones interpersonales, practicada en la institución educativa; la comunicación interna, oportuna y eficaz; el reconocimiento desde las autoridades educativas sobre la labor profesional del docente; así como la toma de decisiones oportunas y eficaces influyen significativamente en el desempeño laboral docente. Esto se refleja en las acciones de motivación dirigida a despertar y mantener el interés por el aprendizaje del estudiante; la evaluación, oportuna y comunicada al estudiante para su probable retroalimentación; el conocimiento y aplicación de estrategias de enseñanza-aprendizaje, dirigida al mejoramiento de la calidad de aprendizaje; y, en la interacción docente-estudiante, condición que genera la confianza y la comunicabilidad contributivos al logro de aprendizajes.

Coincidente con Para Rugel-Sono, Esteves-Fajardo y Tamariz-Núnjar (2023), se puede afirmar que el clima institucional abarca tanto las condiciones sociales institucionales, así como las condiciones comunicativas y psicológicas que se perciben y manifiestan en los miembros de una comunidad; situación que en muchos casos, los incentiva a generar acciones laborales que conduzcan al logro de los objetivos, mediante trabajos colaborativos o en equipo, tomando en cuenta el compromiso e identificación asumido con el entorno o comunidad (p. 7).

Conclusiones

Concluido la discusión de los resultados, con base a las interpretaciones de las tablas y de la contrastación de hipótesis, se ha llegado a lo siguiente:

Primera. El clima institucional influye determinadamente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna. Los resultados presentados en la tabla y figura 51, muestran que las relaciones interpersonales, la comunicación interna, el reconocimiento y la toma de decisiones son condicionantes en las acciones de motivación, evaluación, manejo de estrategias de enseñanza-y en la interacción docente-estudiante que caracterizan el desempeño docente, influyen en el desempeño del docente.

Segunda. El nivel de clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, según la percepción docente sobre la gestión directiva, es de nivel medio. Se corrobora esta afirmación con los resultados presentados en la tabla y figura 25, en donde se observa que la mayoría de los encuestados consideran que las relaciones interpersonales, la comunicación interna, el reconocimiento y la toma de decisiones son acciones que viabilizan medianamente el desempeño docente.

Tercera. El nivel de desempeño laboral que evidencian los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura es de nivel regular. De acuerdo a la percepción estudiantil, contenidos en la tabla y figura 50, los docentes, si bien desarrollan y muestran un alto nivel en las acciones

de motivación, en las acciones de evaluación, manejo de estrategia de enseñanza-aprendizaje y en la interacción docente-estudiante, mantienen un nivel regular.

Cuarta. La existencia de una relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño laboral es de nivel medio, es decir, sí existe un clima institucional de nivel medio, entonces el desempeño laboral también será medio. Se corrobora esta relación mediante el comparativo de los resultados presentados en las tablas y figuras 25 y 50, en los que se ha comprobado el nivel de cada variable.

Recomendaciones

- Primera.** La Dirección de la I.E. Carlos Armando Laura debe propiciar eventos de capacitación y concientización, en los cuadros directivos, respecto a la importancia de valorar el desempeño docente como la mejor forma de generar un clima institucional que favorezca a la imagen proyectada a la comunidad.
- Segunda.** La Dirección de la I.E. Carlos A. Laura debe desarrollar eventos de capacitación sobre los temas referidos al desempeño en el propósito de elevar la calidad educativa.
- Tercera.** Tanto directivos como docentes deben asumir el compromiso conjunto de participar en la mejorar de la imagen institucional mediante la superación de los niveles producto del estudio efectuado.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, M. L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Aguirre Trejo, M. L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290., 6(1), 1280-1290. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Amaya Amaya, J. (2009). *Toma de decisiones gerenciales*. ECOE ediciones.
- AMITAI. (2021). *¿Cómo inciden los reconocimientos laborales en el clima organizacional?* Plataforma AMITAI: <https://www.amitai.com/es/reconocimientos-laborales-y-clima-organizacional/>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arias-Gómez, D. H.-B. (2024). Entre la calidez y el debido proceso. Interacciones docente-estudiante en el aula de ciencias sociales e historia. *Pedagogía y Saberes* (60), 132–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.17227/pys.num60-20067>
- Barba, A. (2023). *Evaluación educativa: importancia y mecanismos idóneos para evaluar*. https://www.researchgate.net/publication/372100584_Articulo_de_opinion_Evaluacion_educativa_importancia_y_mecanismos_idoneos_para_evalua

Universidad de Zulia, 25(2).

<https://www.redalyc.org/journal/280/28059953010/28059953010.pdf>

Berceruelo, B. (2011). *Comunicación interna en la empresa: claves y desafíos.*

Biblioteca AEDIPE de RR.HH.

Camacho, I. (2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza.

Revista Formación Estratégica, 6(2), 105–120.

<https://formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>

Canal, N. (2024). *Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes.*

<https://www.revistaseden.org/files/9-CAP%209.pdf>

Canul, J. y. (2023). La comunicación interna en las organizaciones educativas.

Revista Panamericana De Pedagogía.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21555/rpp.vi37.2931>

Canul, J. y. (2024). La comunicación interna en organizaciones educativas de nivel

superior: una revisión sistemática. *Revista Panamericana de Pedagogía*

(37), 54-71. <https://doi.org/https://doi.org/10.21555/rpp.vi37.2931>

Caviedes, J. V. (2024). La motivación esencial para el aprendizaje en estudiantes.

Estudios Y Perspectivas Revista Científica y Académica, 4(1), 645–679.

<https://doi.org/https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i1.119>

Cenas, F. y Blaz, F. y. (2021). Clima institucional y desempeño docente en

instituciones educativas. *Polo del Conocimiento, 6(5), 964-979.*

<https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>

Colegio Arcángel Rafael. (2024). *La importancia de un buen clima escolar.*

<https://colegio-arcangel.com/importancia-buen-clima-escolar/>

Contreras, R. y Eguía, J. L. (2017, pp. 18-59). *Experiencia de gamificación en aulas*

(Vol. 15). Barcelona: InCom-UAB Publicacions.

<https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2018/188188/ebook15.pdf>

Crevoisier de la Cruz, L. y. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes.*

Tesis de Maestría, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima.

[https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/1013/Crevoisier%20De%20La%20Cruz%2c%20LR%3b%20Guerra%20Huallpa%2c%20SDP_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

[1013/Crevoisier%20De%20La%20Cruz%2c%20LR%3b%20Guerra%20Huallpa%2c%20SDP_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/1013/Crevoisier%20De%20La%20Cruz%2c%20LR%3b%20Guerra%20Huallpa%2c%20SDP_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Delgado, N. (2023). *Cómo la Comunicación Interna mejora el clima laboral.*

Dialenga: <https://www.dialenga.com/como-la-comunicacion-interna-mejora-el-clima-laboral-guia-completa-dialenga/>

Díaz, F. Y. (1998). *Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos.* McGraw-Hill.

Domínguez-Ríos, V. Y.-S. (2016). Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico. *Tecnociencia. Universidad Autónoma de Chihuahua*, 10(3), 125-

132. <https://doi.org/https://doi.org/10.54167/tch.v10i3>

Dorna, C. (2022). *Clima institucional educativo.*

<https://gestioneducativa.net/clima-institucional-educativo/>

- Echaiz, C. (2019). *Lecturas sobre investigación científica educativa*. Universidad San Martín de Porres.
- Espinosa, M. J. (2023). La Motivación dentro del proceso de enseñanza y de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11060-11097. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4186
- Espinoza, E. (2020). Características de los docentes en la educación básica. *Transformación*, 16(2), 292-310, 16(2), 292-310. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552020000200292&lng=es&tlng=es.
- Espinoza, E. (2022). La evaluación de los aprendizajes. *Revista Conrado*, 18(85), 120-127, 18(85), 120-127. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200120&script=sci_abstract
- Estrada y E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores, N. C. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53-72. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>
- Frías, J. J. (2010). Motivación y ejercicio docente en la educación superior: una aproximación conceptual. *Educere, Revista venezolana de educación*, 14(48), 21-27. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35616720003.pdf>

- García, M. y. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente, Universidad Católica de Colombia*, 17(31), 120-142. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000100009&script=sci_arttext
- García-Jiménez, A. d.-J.-M.-T.-D. (2021). La inteligencia de negocios: herramienta clave para el uso de la información y la toma de decisiones. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 33(1), 132-139. <https://doi.org/https://doi.org/10.33975/riuq.vol33n1.514>
- García-Rubiano, M. V.-R. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
- García-Rubiano, M. V.-R.-R. (2020). Clima organizacional: Teoría y práctica (1.^a ed.). En M. García Rubiano, *Clima organizacional: teoría y práctica* (pp. 37-49). Universidad Católica de Colombia.
- Gómez, G. (2003). *Dimensiones de la gestión educativa*. https://www.academia.edu/24300041/DIMENSIONES_DE_LA_GESTI%C3%93N_EDUCATIVA?email_work_card=reading-history
- Grupo Geard. (2024). *¿Qué es el reconocimiento en educación básica y media superior?* Grupogear: <https://grupogear.com/mx/ayuda/reconocimiento-educacion-basica-media-superior/#:~:text=El%20reconocimiento%20es%20un%20est%C3%ADmulo,excelente%20realizaci%C3%B3n%20de%20su%20labor.>

- Guevara, L. (2005). La comunicación interna. En CIESPAL, *Comunicación estratégica para las organizaciones* (pp. 45-60). "Quipus"; CIESPAL.
- Guillermo, R. (2019). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Ovidio Decroly, Pasco, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación-Enrique Guzmán y Valle, Lima].
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2452870c-c7a5-44d0-a9c2-99a29b3f41f9/content>
- Lewin, L. (2022). *Clima institucional: cuando el directivo estornuda, se resfría la escuela*. Infobae: <https://www.infobae.com/opinion/2022/06/29/clima-institucional-cuando-el-directivo-estornuda-se-resfria-la-escuela/>
- Manrique-Tisnés, H. y.-Z. (2022). Interacción profesor-estudiante y toma de decisiones: una aproximación teórica. *Educación y Educadores*, 25(3), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.5294/edu.2022.25.3.2>
- Martín-Civantos, M., Carrasco-Aguilar, C. y Torres-Vallejos, J. y.-T. (2024). Interacción profesor-estudiante dentro del clima de aprendizaje. *Formación universitaria*, 17(2), 139-148.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062024000200139>
- Martínez, G. y Esparza, A. Y. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, S. Y. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de*

Investigación Educativa. Potosí.

<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Mendoza, Y. (2012). Estrategias de enseñanza-aprendizaje de los docentes de la UNA-Puno. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 3(1), 58-67:
<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=449845035006>

Mestanza, E. (2021). Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 9-16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.784>

Ministerio de Cultura. (s. f). *Política nacional de lenguas originarias, tradición oral e interculturalidad al 2040*. Ministerio de Cultura.

Ministerio de Educación. (2009). *Clima institucional*.
<https://es.scribd.com/doc/187616018/CLIMA-INSTITUCIONAL-MINEDU>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Corporación Gráfica Navarrete.

Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU.

Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU.

Misad, K. y Misad, R. Y. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista*

de empresa y gobierno, 2(2), 7-24.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>

Monereo, C. (1999). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje (sexta edición)*. Editorial Graó.

Morales-Caguana, E. F.-C.-S. (2023). La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 6(11), 2-17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0110>

Morales-Caguana, E. y Llerena-Choez, E. Y.-S. (2023). La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 6(11). <https://doi.org/https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0110>

Pacheco, M. G. (2018). Clima institucional, desde la perspectiva de estudiantes y profesores. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189.
<https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>

Pariente, S. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión. *Véritas Journal*, 21(2), 21-23.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.273>

Peralta, D. C. (2020). Metodologías activas para la enseñanza y aprendizaje de los estudios sociales. *Sociedad & Tecnología*, 3(2), 2.10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v3i2.62>

- Pimienta, J. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje*. Pearson Educación.
- Posso, R., Chango Unapucha, M., Pacha Morales, M. y Simba Pozo, A. Y. (2023). Interacciones docente-estudiante y su relación con el rendimiento académico. *GADE: Revista Científica*, 3(4), 370-382. <https://revista.redgade.com/index.php/Gade/article/view/260>
- Pursell, S. (2023). *Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos*. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>
- Quispe, B. Y. (2022). *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>
- Romero, R. (2017). *Todas las músicas: diversidad sonora y cultural en el Perú*. Instituto de Etnomusicología PUCP.
- Rugel-Sono, J. L.-F.-N. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Rugel-Sono, J. y Esteves-Fajardo, Z. Y.-N. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(15), 4-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Rugel-Sono, J. y Esteves-Fajardo, Z. Y.-N. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista*

Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 6(16), 4-19.

[https://doi.org/Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA](https://doi.org/Revista%20Arbitrada%20Interdisciplinaria%20KOINONIA)

Ruiz, D. C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *HOLOPRAXIS. Ciencia, Tecnología e Innovación*, 4(1), 11-19.

<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/holopraxis/article/view/3071/pdf>

Schunk, D. H. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa (Sexta edición)*. Pearson Educación.

Sigüenza Campos, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *REDISED. Diálogo Interdisciplinario sobre Educación*, 3(2), 126-135.

<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/issue/view/339>

Sigüenza, R. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación. *REDISED. Diálogo interdisciplinario sobre Educación*, 3(2), 124-137.

<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/issue/view/339>

Tafur, R. M. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164.

<https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>

- Tafur, R. M. (2021). Percepciones de los docentes sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>
- Tafur, R. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, vol. 11, núm. 21, 11(21), 151-164. <https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>
- Torres, J. y Chavez, H. (2021). Evaluación formativa: una mirada desde sus diversas estrategias en educación básica regular. *Revista Innova Educación*, 3(2), 386-400. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.02.007>
- Troya Morejon, I. (2024). *El clima institucional en el desempeño docente*. Universidad de Guayaquil: <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-siglo-21/la-gestion-de-la-calidad-en-las-instituciones-educativas/clima-institucional/46405345>
- Troya, I. y Troya, B. (2022). *El clima institucional en el desempeño docente. Una mirada desde perspectiva del buen vivir*. Universidad de Guayaquil. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf>
- Ushiña, G. (2022). Acompañamiento Pedagógico de la Gestión Directiva en la Mejora del Desempeño Docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108. <https://doi.org/https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100/126>

Zaldivar, M. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 29(1), 15-27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>.

Anexos

Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS ARMANDO LAURA, TACNA 2024						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta principal</p> <p>¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, año 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia del clima institucional en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El clima institucional influye determinadamente en el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.</p>	<p>V1:</p> <p>Clima institucional</p>	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Buen trato - Apoyo - Connivencia 	<p>Cuantitativo, de tipo básico, puro</p> <p>Nivel descriptivo correlacional</p> <p>Diseño no experimental, transversal</p>
<p>Preguntas secundarias</p> <p>a. ¿Cuál es el nivel de clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna?</p> <p>b. ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a. Establecer el nivel de clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.</p> <p>b. Precisar el nivel de desempeño laboral que evidencian los docentes en la Institución Educativa</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>a. El nivel de clima institucional que se observa en la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel medio.</p> <p>b. El desempeño laboral que se evidencia en los docentes en la Institución Educativa</p>		Comunicación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad comunicativa - Asertividad - Fluidez de información 	<p>Población:</p> <p>14 profesores</p> <p>375 estudiantes</p> <p>Muestra:</p> <p>14 profesores</p>
				Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Labor docente - Apoyo y estímulos - Capacitación 	
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto y tolerancia - Necesidades institucionales - Impulso a la participación 		

<p>Carlos Armando Laura de Tacna?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre el nivel de clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna?</p>	<p>Carlos Armando Laura de Tacna.</p> <p>c. Reconocer la relación existente entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna</p>	<p>Carlos Armando Laura de Tacna, es de nivel regular.</p> <p>c. A menor nivel de clima institucional menor nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Carlos Armando Laura de Tacna.</p>	<p>V2: Desempeño docente</p>	<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulación a la creatividad, innovación y participación 	<p>79 estudiantes (Quinto año)</p> <p>Muestreo no probabilístico (intencional y por conveniencia)</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario
<p>Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formas de evaluar - Oportunidad - Retroalimentación - Comunicación de resultados 					
<p>Estrategias de enseñanza-aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias participativas - Metodologías activas - Opinión y aporte de estudiantes 					
<p>Interacción docente-estudiante</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a intereses y necesidades de estudiantes - Comunicaciones empáticas. - Integración 					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado, maestro (a)

El presente cuestionario tiene por finalidad identificar el clima institucional de la institución en donde usted desempeña sus funciones como docente. En tal sentido, le agradeceré marcar con una X, en algún casillero en blanco, con su opinión. Le agradeceré tener en cuenta la siguiente. Tabla de valoración:

Nunca (N) = 1 Pocas veces (PV) = 2 Muchas veces (MV) = 3 Siempre (S) = 4

No.	Dimensiones e ítems	N	PV	MV	S
		1	2	3	4
	Relaciones interpersonales				
1	Recibo buen trato de los directivos y colegas docentes.				
2	Puedo contar con el apoyo de mis colegas cuando lo necesito.				
3	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.				
4	En la I.E. se interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales.				
5	En la I.E. se enriquece la convivencia pacífica.				
	Comunicación interna				
6	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.				
7	La información de interés institucional es compartida con los docentes.				
8	Mis colegas respetan las opiniones de los demás.				
9	Existe una comunicación asertiva entre los colegas docentes.				
10	En la I.E. se respeta la opinión de todos los colegas docentes, anteponiendo la tolerancia y cortesía.				
	Reconocimiento				
11	En la I.E. se brinda reconocimiento por una buena labor docente.				
12	El cumplimiento de funciones de los docentes es estimulado por los directivos.				
13	Se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes para el logro de metas y objetivos.				
14	Existe apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos.				
15	La participación de los docentes en eventos de capacitación es estimulada por los directivos de la institución.				
	Toma de decisiones				
16	En la I. E. se respeta generalmente la opinión de los docentes.				
17	Los docentes aportan con opiniones válidas para la toma de decisiones.				
18	Las decisiones que se toman son concordantes con las necesidades de la institución.				
19	Los docentes lideran proyectos de innovación y toman decisiones en su ejecución.				
20	En la I.E. se facilita la participación docente en la toma de decisiones.				

Gracias por su valiosa participación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad CLIMA INSTITUCIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Recibo buen trato de los directivos y colegas docentes.	74,67	156,750	0,553	0,901
Puedo contar con el apoyo de mis colegas cuando lo necesito.	74,89	157,111	0,299	0,909
Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.	75,11	144,361	0,630	0,899
En la I. E. se interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales.	74,44	158,278	0,502	0,902
En la I. E. se enriquece la convivencia pacífica	74,11	170,361	-0,073	0,912
Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.	74,56	155,528	0,566	0,900
La información de interés institucional es compartida con los docentes.	74,67	142,500	0,872	0,891
Mis colegas respetan las opiniones de los demás.	74,67	157,500	0,438	0,903
Existe una comunicación asertiva entre los colegas docentes.	74,89	148,361	0,749	0,895
En la I. E. se respeta la opinión de todos los colegas docentes, anteponiendo la tolerancia y cortesía.	74,89	157,611	0,449	0,903
En la I. E. se brinda reconocimiento por una buena labor docente.	74,56	163,778	0,349	0,905

El cumplimiento de funciones de los docentes es estimulado por los directivos.	75,11	141,861	0,755	0,894
Se motiva la iniciativa y el desarrollo proactivo de los docentes para el logro de metas y objetivos.	74,67	142,500	0,872	0,891
Existe apoyo y estímulos para el desarrollo de proyectos educativos.	74,67	157,500	0,438	0,903
La participación de los docentes en eventos de capacitación es estimulada por los directivos de la institución.	74,89	148,361	0,749	0,895
En la I. E. se respeta generalmente la opinión de los docentes.	74,89	157,611	0,449	0,903
Los docentes aportan con opiniones válidas para la toma de decisiones.	74,56	163,778	0,349	0,905
Las decisiones que se toman son concordantes con las necesidades de la institución.	75,11	141,861	0,755	0,894
Los docentes lideran proyectos de innovación y toman decisiones en su ejecución.	74,44	152,028	0,816	0,895
En la I. E. se facilita la participación docente en la toma de decisiones.	74,89	157,111	0,299	0,909

Teniendo presente que el coeficiente de Alfa de Cronbach obtiene valores de 0 a 1, en donde su proximidad sea más próxima a 1, su fiabilidad será mayor.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Se concluye:

La prueba piloto practicada a 15 docentes encuestados arroja un coeficiente alfa de Cronbach de 0,910 el cuál es mayor al valor mínimo tolerable 0,700; por lo que se concluye que el instrumento sobre CLIMA INSTITUCIONAL, es confiable para los fines de la presente investigación.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Querido estudiante:

Año de estudio: Quinto Sección:

A continuación, encontraras diferentes enunciados dirigidos a conocer el nivel de desempeño de los docentes de la Institución. No hay respuestas correctas ni incorrectas; simplemente marca con una X un recuadro en blanco, considerando la siguiente tabla de valoración:

Nunca (N) = 1 Casi nunca (CN) = 2 Casi siempre (CS) = 3 Siempre (S) = 4

No.	Dimensiones e ítems	N	CN	CS	S
		1	2	3	4
	Motivación. El docente ...				
1	Inicia sus clases estimulando para lograr el aprendizaje sobre el tema a desarrollar en clase.				
2	Motiva permanentemente para despertar y mantener el interés favoreciendo tu aprendizaje.				
3	Promueve la creatividad y criticidad sobre los temas que desarrolla.				
4	Propicia la reflexión acerca de tus aprendizajes identificando sus principales defectos.				
5	Estimula tu participación en las sesiones de clase.				
	Evaluación. El docente				
6	Evalúa en forma continua tu progreso y logros de aprendizaje.				
7	Aplica evaluaciones oportunas y adecuadas sobre los temas tratados.				
8	Realizan retroalimentación acerca de las dificultades de aprendizaje que presentan tus compañeros de clase.				
9	Evalúa el avance y logros de aprendizaje de manera individual y grupal.				
10	Hace conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones aplicadas a los estudiantes.				
	Estrategias de enseñanza-aprendizaje. El docente				
11	Utiliza estrategias participativas durante el desarrollo de clase.				
12	Toman en cuenta tus aportes sobre los contenidos desarrollado en clase.				
13	Aplica metodologías activas en sus sesiones de aprendizaje, generando debates y reflexión sobre lo tratado en clase.				
14	Utiliza ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones.				
15	Toma en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de las sesiones de clase.				
	Interacción docente-estudiante. El docente				
16	Promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre tus compañeros de aula.				
17	Valora y toma en cuenta las diferencias individuales de tus compañeros de aula.				

- 18 Mantiene una comunicación empática con tus compañeros de aula cuando es consultado en clase.
- 19 Toma en cuenta los intereses y necesidades de tus compañeros de aula.
- 20 Promueve un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y el docente.

Gracias por su aporte

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a	Total	
	15	0	15	100,0
				,0
	15		15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad DESEMPEÑO DOCENTE

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Inicia sus clases estimulando para lograr el aprendizaje sobre el tema a desarrollar en clase.	80,00	92,250	-0,404	0,858
Motiva permanentemente para despertar y mantener el interés favoreciendo tu aprendizaje.	79,78	89,944	-0,404	0,844
Promueve la creatividad y criticidad sobre los temas que desarrolla.	79,44	88,278	-0,334	0,838
Propicia la reflexión acerca de tus aprendizajes identificando sus principales defectos.	79,89	92,111	-0,490	0,851
Estimula tu participación en las sesiones de clase.	80,00	65,500	0,794	0,782
Evalúa en forma continua tu progreso y logros de aprendizaje.	79,44	78,278	0,424	0,810
Aplica evaluaciones oportunas y adecuadas sobre los temas tratados.	79,78	74,944	0,429	0,809
Realizan retroalimentación acerca de las dificultades de aprendizaje que presentan tus compañeros de clase.	79,89	72,861	0,808	0,793

Evalúa el avance y logros de aprendizaje de manera individual y grupal.	79,89	73,111	0,648	0,798
Hace conocer oportunamente los resultados de las evaluaciones aplicadas a los estudiantes.	79,67	82,500	0,097	0,822
Utiliza estrategias participativas durante el desarrollo de clase.	79,89	66,111	0,801	0,782
Toman en cuenta tus aportes sobre los contenidos desarrollado en clase	80,00	74,750	0,584	0,802
Aplica metodologías activas en sus sesiones de aprendizaje, generando debates y reflexión sobre lo tratado en clase.	80,00	64,750	0,834	0,779
Utiliza ejemplos, esquemas, cuadros sinópticos, videos para afianzar sus explicaciones.	80,00	78,750	,309	,815
Toma en cuenta la opinión y aporte de los estudiantes y los incorpora en el desarrollo de las sesiones de clase.	79,67	71,000	0,856	0,788
Promueve un ambiente de respeto y cordialidad entre tus compañeros de aula.	79,56	79,528	,473	,811
Valora y toma en cuenta las diferencias individuales de tus compañeros de aula.	79,56	71,528	0,682	0,794
Mantiene una comunicación empática con tus compañeros de aula cuando es consultado en clase.	80,00	74,750	0,584	0,802
Toma en cuenta los intereses y necesidades de tus compañeros de aula.	80,00	64,750	0,834	0,779
Promueve un clima de integración confianza y respeto entre los estudiantes y el docente.	79,56	79,528	0,473	0,811

Teniendo presente que el coeficiente de alfa de Cronbach obtiene valores de 0 a 1, en donde su proximidad sea más próxima a 1, su fiabilidad será mayor.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Se concluye:

La prueba piloto practicada a 15 estudiantes encuestados arroja un coeficiente alfa de Cronbach de 0,856 el cuál es mayor al valor mínimo tolerable 0,700; por lo que se concluye que el instrumento sobre DESEMPEÑO DOCENTE es confiable para los fines de la presente investigación.

Juicio de expertos