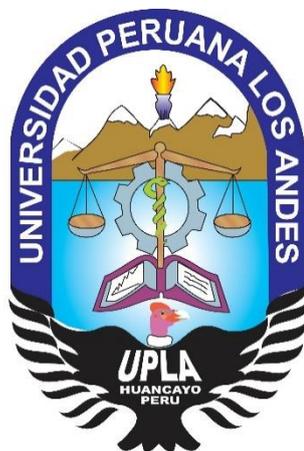


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**Clima institucional y desempeño docente en la Escuela
Superior de Formación Artística Pública “Felipe
Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020**

**Para Optar : EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN: DOCENCIA EN
EDUCACIÓN SUPERIOR.**

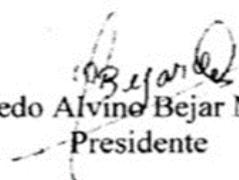
Autora : BACH. ASTO SULCA, Nancy

Asesor : Dr. SALAS MATOS, Teddy Johnnie.

**Línea de Investigación : Desarrollo Humano y Derechos
HUANCAYO – PERÚ**

2022

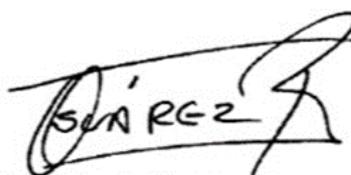
MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes
Miembro



Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso
Miembro



Mg. Mariella Cynthia Barzola Fierro
Miembro



Dra. Melva Isabel Torres Donayre
Secretaria Académica

ASESOR DE LA TESIS:

Dr. SALAS MATOS, Teddy Johnnie.

DEDICATORIA:

Con verdadero aprecio y admiración a mis padres: Inocencia (QEPD) y Félix; que supieron brindarme su apoyo incondicionado, dentro de un hogar reconfortante, para lograr mis anhelos personales y profesionales.

A Jermaín Alex, mi esposo, compañero incondicional, por su comprensión y apoyo permanente.

Para mis adoraciones: Camille Janis y Mía A. Isabelle, mis motivaciones personales, que con sus sonrisas y travesuras diarias hacen que mis días se vean llenas de felicidad; y que son el impulso mayor para lograr metas educativas y profesionales, que se ven tan lejanos y cerca a la vez.

Nancy.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo; especialmente a la Escuela de Posgrado de Maestría en Educación; a mis maestros de Maestría, que nos supieron inculcar sus conocimientos para poder aplicarlos en nuestro cotidiano vivir, en las aulas y de esa manera formar nuevos y mejores profesionales para la sociedad regional y nacional.

Especial agradecimiento a mi asesor, Dr. Salas Matos, Teddy Johnnie, que con mucha paciencia y dedicación supo dirigir la realización y conclusión del presente trabajo indagatorio; que, sin su valioso apoyo, me hubiera sido muy dificultoso y hasta casi imposible de lograrlo.

A la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho; primordialmente a los directivos, jerárquicos y docentes, por prestarme el apoyo en la recolección de datos, indispensables, para la realización del estudio que se presentó.

CONTENIDO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN	ii
ASESOR DE LA TESIS:	iii
AGRADECIMIENTO:	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE GRÁFICOS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	20
1.2. Delimitación del Problema.....	21
1.3. Formulación del Problema	22
1.3.1. Problema General:.....	22
1.3.2.Problemas Específicos:	22
1.4. Justificación	23
1.4.1 Justificación social	23
1.4.2 Justificación teórica.....	24
1.4.3.Justificación metodológica.....	24
1.5. Objetivos	25
1.5.1.Objetivo General:	25

1.5.2.Objetivos Específicos:.....	25
CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO.....	26
2.1. Antecedentes	26
2.1.1 A nivel nacional	26
2.1.2 A nivel internacional	35
2.2. Bases teóricas o científicas	41
2.2.1 Clima institucional	41
2.2.1.1 Enfoques teóricos	45
2.2.1.2 Factores internos y externos de una organización.....	47
2.2.1.3. Tipos de climas institucionales	48
2.2.1.4 Dimensiones del clima institucional	50
2.2.2.Desempeño docente	54
2.2.2.1. Características del desempeño docente	56
2.2.2.2. Evaluación del desempeño docente	57
2.2.2.3. Dimensiones del desempeño docente.....	62
2.3. Marco conceptual.....	65
CAPÍTULO III.....	69
HIPÓTESIS.....	69
3.1. Hipótesis general.....	69
3.2. Hipótesis específicas	69
3.3. Variables	70
3.3.1 Variable 1:.....	70
3.3.2 Variable 2:.....	70

CAPÍTULO IV	72
METODOLOGÍA	72
4.1. Método de investigación	72
4.2. Tipo de investigación	73
4.3. Nivel de investigación.....	74
4.4. Diseño de investigación	75
4.5. Población y muestra	76
4.5.1.Población.....	76
4.5.2 Muestra.....	76
4.5.3.Criterios de Inclusión y Exclusión	77
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	78
4.6.1.Técnicas de recojo de datos:	78
4.6.2.Instrumentos de recolección de datos:	78
4.6.2.1.Ficha técnica de instrumentos	79
4.6.3.Validez y confiabilidad de instrumentos usados	81
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	84
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	87
CAPÍTULO V	88
RESULTADOS.....	88
5.1. Descripción de Resultados	88
5.2. Contrastación de hipótesis	95
5.2.1. Para la hipótesis general.....	95
5.2.2.Para la Hipótesis Específica 1	96
5.2.3.Para la Hipótesis Específica 2	97

5.2.4.Para la Hipótesis Específica 3	98
5.2.5.Para la Hipótesis Específica 4	99
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	101
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	110
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
ANEXOS	119
ANEXO N° 01	120
MATRIZ DE CONSISTENCIA	120
ANEXO N° 02	121
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	121
ANEXO N° 03	122
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN	122
CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL	123
ANEXO N° 04	125
CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTOS	125
ANEXO N° 06	137
CONSENTIMIENTO INFORMADO	137
ANEXO N° 07	139
FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	139

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1	Grado del Clima Institucional según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho	88
Tabla N° 2	Grado de la Comunicación según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho	89
Tabla N° 3	Grado de la Motivación según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho.	91
Tabla N° 4	Grado de la Confianza según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho	92
Tabla N° 5	Grado de la Participación según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho.	94

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	88
Gráfico N° 2	90
Gráfico N° 3	91
Gráfico N° 4	93
Gráfico N° 5	94

RESUMEN

La exploración cuantitativa tuvo el **Problema** ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?; siendo su **Objetivo** de establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en la Institución Educativa Artística Plástica investigada; investigación básica, transversal, observacional, retrospectivo y descriptivo; en el **Nivel** descriptivo correlacional. Para contrastar la hipótesis se empleó el **método** general cuantitativo y los métodos particulares hipotético deductivo, matemático estadístico y analítico sintético, utilizándose el descriptivo correlacional y transversal, como **diseño**, con muestra censal de 37 profesores de la Institución investigada. Para el recojo de datos se empleó la encuesta, como **técnica** y su instrumento cuestionario. Las derivaciones descriptivas indican que el clima institucional es percibido en el nivel medio y el desempeño docente en el rango alto. Inferencialmente, con Rho de Spearman, se encuentra una relación baja o débil; llegándose a la **conclusión** que el clima institucional tiene relación positiva con el desempeño docente en la Escuela de Arte investigada.

PALABRAS CLAVE: Clima Institucional / Desempeño Docente.

ABSTRACT

The quantitative exploration had the problem: What is the relationship between the institutional climate and teaching performance at the “Felipe Guamán Poma de Ayala” Higher School of Public Artistic Training in Ayacucho, 2020? being its objective to determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance, in the investigated Plastic Artistic Educational Institution; basic, transversal, observational, retrospective and descriptive type; at the descriptive correlational level. To contrast the hypothesis, the quantitative method was used as a general method and the hypothetical deductive, statistical mathematical and synthetic analytical method as particular methods, using the correlational and cross-sectional descriptive design, whit a census sample of 37 teachers from the investigated Institution and non-probabilistic and intentional sampling. For data collection, the survey technique and its questionnaire instrument were used. The descriptive results indicate that the institutional climate is perceived in the medium level and the teaching performance in the high range. Inferentially, win Spearman’s Rho, a low or weak relationship is found; reaching the conclusion that the institutional climate has a positive relationship with the teaching performance in the institution, subject of research.

Keywords: Institutional Climate / Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la administración, se conceptualizaron a las organizaciones, de acuerdo a sus paradigmas, llegándose a explicar que la mejor relación entre la administración y la percepción de los trabajadores es trascendente para el logro de los objetivos organizacionales; relación, que también se halla en la educación. El clima institucional que se encuentra en una institución educativa es determinante en cuanto influye en lo conductual de todos los sujetos educativos; establecen los grados de motivación laboral, académica y sobre todo el producto profesional de los maestros, dicho de otro modo, en la práctica docente.

Desde esa perspectiva, las entidades educativas del ámbito mundial, vienen introduciendo fundamentales cambios en el logro de un adecuado clima institucional para obtener mejores desempeños docentes y académicos, con el propósito de estar en un camino competitivo, exitoso y brindar un servicio de calidad educativa. Donde la participación del docente, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa sea genuina y positiva para lograr de los educandos mejores aprendizajes.

Estos cambios que se despliegan en las entidades educativas repercuten en la calidad de las relaciones personales, calidez y amabilidad en el trato, entre los trabajadores y hacia los usuarios, principalmente hacia los educandos, haciendo que haya satisfacción en la labor realizada.

Un aspecto importante del estudio es el aporte que brinda sobre el conocimiento del nivel del clima institucional, para que a partir de ella se puedan tomar decisiones y estrategias necesarias para mejorar ese aspecto muy importante

para toda institución educativa, sobre todo en tiempos actuales. Precisamente, en la Institución Educativa Artística investigada, se ha visto algunos problemas en dicha motivación laboral y rendimiento profesional, que requiere cambios urgentes y necesarios.

Desde ese contexto, la investigación presentada, formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?; justificándose teóricamente, en que abordó sobre temas en constante cambio y discrepantes; además de que el análisis es en un campo particular, el arte y artes plásticas particularmente.

Igualmente, se estableció la justificación social en cuanto que, sus resultados son un indicador importante de la calidad educacional de la entidad investigada, de la percepción y labor docente, para a partir de ella buscar alternativas de solución, que beneficien a la comunidad educativa en su conjunto y de manera específica a la población estudiantil. De igual modo, tiene justificación metodológica porque brinda técnicas, instrumentos y análisis estadísticos que serán referentes importantes de próximas indagaciones. Los instrumentos usados son convencionales, en la medida que, fueron utilizados en investigaciones anteriores.

El objetivo general planteado, fue: establecer la correspondencia entre el clima institucional y el trabajo docente en la Institución educativa Artística de Ayacucho. De este modo, en el marco teórico se abordaron las referencias del contexto internacional, nacional y regional; asimismo temas que le otorgan cientificidad a la indagación, como el clima institucional y sus aspectos teóricos

y dimensiones; el desempeño docente, sus características, evaluación y dimensiones.

La hipótesis general del trabajo presentado, fue: Existe correspondencia significativa entre el clima institucional y el trabajo docente en la Entidad Educativa Artística de la región Ayacucho, en el año 2020. Siendo su variable 1: Clima Institucional; y su variable 2: Desempeño docente

La indagación es de tipo básico, transversal, observacional, retrospectivo y descriptivo, cuyo nivel investigativo es descriptivo y correlacional y para su análisis se utilizaron métodos generales investigativos positivista - cuantitativa y como métodos particulares del hipotético – deductivo, analítico - sintético y el matemático estadístico. El esquema de indagación utilizado fue el descriptivo correlacional y transeccional; la población muestra fue censal de 37 profesores, jerárquicos y directivos; y la técnica de muestreo utilizado fue el no probabilístico e intencional o de conveniencia; a quienes se aplicaron la encuesta y su herramienta de cuestionario.

La tesis se encuentra organizada en cinco secciones; en el primero se abordó sobre el planteamiento de la investigación; en el segundo, designado Marco Teórico, se exponen los referentes, las bases teóricas del clima institucional, el desempeño docente y la dilucidación de términos básicos. El tercer capítulo, metodología de la investigación, describe el tipo, nivel, diseño y métodos investigativos que se emplearon en el desarrollo indagatorio. En los resultados de la investigación, que corresponde al cuarto capítulo, se describen los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales de los datos obtenidos en el recojo de datos.

En el apartado quinto, discusión, se contrasta las derivaciones halladas, con los resultados de investigaciones anteriores y teorías sustentadas por los estudiosos del campo indagado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las indagaciones virtuales sobre el tema, se observó que, dentro de la labor educacional de las Instituciones Educativas, a nivel internacional, al margen del mismo proceso educativo, existen problemáticas preocupantes que influyen negativamente en el logro de la calidad educativa; primero, es el clima institucional y segundo, el desempeño docente. Al referirse sobre el clima de la institución, los estudiosos sobre el tema señalan que es una problemática muy presente en casi todas las instituciones educativas.

Polanco (2014), en la tesis de clima y complacencia laboral en México, manifiesta que el clima de trabajo nada adecuado en la instancia educativa indagada, repercute en el desempeño profesional de los docentes y en el aprendizaje de los estudiantes, existiendo falta de compromiso laboral por parte de los docentes en el cumplimiento adecuado de sus labores. Igualmente, las malas circunstancias de labor de los docentes hacen que no se consideren motivados para mejorar la calidad en su labor profesional. Hay que recordar, es el docente quien está encargado de entregar aprendizajes significativos en el salón de clases, del mismo modo puede convertirse en un buen gestor institucional y líder con responsabilidad social, siempre en cuando existan las condiciones necesarias para desempeñarse adecuadamente en su función de formador.

En el ámbito nacional, la problemática también se encuentra vigente. Barbarán (2016), en la exploración de clima organizacional y trabajo docente en

una Universidad Nacional de Lima, plantea que en dicha institución universitaria no existe un adecuado clima laboral, menos organizacional, en cuanto, la mayor parte de los docentes hacen sus actividades independientemente de los demás docentes, muchos no se conocen; situación que repercute en la labor docente adecuada y en el provecho académico de los educandos, a pesar de que, según las secuelas logradas el trabajo docente es calificada en el grado medio.

De la misma manera, el problema regional, no es diferente a los problemas referidos en el campo internacional y nacional; por lo que es muy necesario asumir compromiso importante para mejorar esta situación álgida, que repercute en la calidad educativa Allcahuamán (2017), en su tesis sobre el tema en estudio, en una Entidad Educativa del Grado de Educación Primaria Básica Regular, manifiesta que, un adecuado clima institucional beneficia en la tarea educativa dirigida a la calidad y a su vez en la labor docente, considerando que el proceso educativo debe propugnar el desarrollo particular y general de los educandos, para que puedan participar y aportar en el mejoramiento de su sociedad y encontrar una gracia personal.

Entonces, se puede afirmar que, en un entorno laboral con ambiente de trabajo propicio, apropiada información, responsabilidad, acatamiento mutuo entre los trabajadores educacionales, es posible lograr los propósitos planteados por la institución.

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, los establecimientos educativos de todos los niveles educativos, se hallan supeditados a retos y cambios constantes, como parte de los requerimientos de la sociedad producidas permanentemente; por tanto, están en la obligación imperiosa de formar estudiantes competentes. En el nivel superior, como la Institución Educativa Artística en investigación, se agrega otra meta más, formar estudiantes competentes y que puedan hallar trabajos de manera inmediata u ocuparse en actividades laborales para los que fueron formados.

Estas exigencias educativas, hace que los diversos agentes educativos de las diversas instituciones educativas, practiquen una adecuada comunicación en una atmósfera ideal de clima institucional; porque, solamente así, se podrá enfrentar a los diversos problemas que se presentarán en la Institución.

Precisamente, en la Institución Educativa Artística, donde se realizó la indagación, las características señaladas líneas arriba se suscitan a diario. Aparentemente, el clima institucional no es la adecuada, debido a que la mayoría de los profesores, trabajan de manera individual, sin las coordinaciones y comunicaciones respectivas. Más aún los estudiantes de manera conjunta exigen a que los docentes tengan mayor injerencia en el proceso educativo.

Problemáticas, que sugirieron la realización de un trabajo investigativo que determine, sistémicamente, la realidad sobre la situación vigente del clima

institucional y el trabajo docente de acuerdo a normativas de establecimientos educativas del Nivel Superior, con rango Universitario.

1.2. Delimitación del Problema

El trabajo que se realizó, gozó como objetivo general establecer la correspondencia existente entre el clima institucional y el trabajo docente en la Entidad Educativa Artística Plástica de Ayacucho. Es decir, se estudió la situación actual del clima institucional y su influencia en el proceso educativo y específicamente en el desempeño docente.

Según indagaciones, sobre el tema, el docente dentro de un clima social no adecuado presenta más cuidado a su contexto de trabajo que a sus educandos; empero, en otras situaciones el profesor deja de lado su relación de trabajo, clima institucional, para trabajar individualmente en su labor profesional.

Situaciones, que repercuten tanto en los docentes y estudiantes, como en el adecuado desarrollo institucional. Al respecto Martín (1999), al referirse sobre la eficacia de los establecimientos educativos donde hay un clima favorable (situación que incluye a uno de los agentes más principales de la educación, el docente), explica que, la ausencia de una óptima comunicación, implica el deterioro de las relaciones interpersonales, por tanto, se hace imposible la labor en equipo, no existirá facilitación mutua de tácticas y técnicas de enseñanza que permitan prosperar la labor docente, entre otros

aspectos; en suma, es sustancial un adecuado clima institucional dentro de una organización educativa.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General:

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?

1.3.2. Problemas Específicos:

PE1. ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?

PE3. ¿Cómo se relaciona la confianza y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?

PE4. ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?

1.4. Justificación

En el trabajo diario que se hace en la Institución Educativa Artística, se percibió la existencia de muchas dificultades, concernientes al clima institucional, que de una u otra manera tienen sus repercusiones en la plana docente, específicamente en su desempeño y su relación entre pares; y en el resto de los agentes educativos, así como, en el mismo desarrollo institucional. Problemática, que trajo el desmerecimiento institucional por parte de la población ayacuchana; por lo que, se hizo necesario y urgente desarrollar la investigación propuesta, para determinar, en la medida de sus posibilidades las causas y los efectos producidos, y propugnar algunas estrategias de mejora de la situación educativa actual.

1.4.1 Justificación social

El estudio aportó averiguación actualizada sobre el clima institucional y el trabajo docente, y de este modo, se instituyen en un indicador importante de calidad de la Institución Educativa Artística Plástica investigada; por lo cual, la investigación fue beneficiosa para la misma institución y sus agentes educativos, cuyos resultados sirvieron para tomar nuevas estrategias de gestión y mejorar, en la medida de las posibilidades, la calidad educativa institucional.

También fue de mucha trascendencia, porque brindó información actualizada de la labor docente, y a partir de ella, buscar nuevas

estrategias de solución en favor de la población estudiantil de la Institución, materia de indagación.

1.4.2 Justificación teórica

La investigación tiene relevancia teórica, en la medida que, en el marco teórico se aborda temas sobre las variables en estudio, desde perspectivas prácticas, por cuanto, el producto final de la indagación es referente al análisis de la función docente inserta al clima institucional, que se demostraron en investigaciones pasadas. Es un componente primordial en los resultados académicos logrados por los educandos. Además, se abordan temas teóricos, desde aspectos que realiza el docente en un campo específico, el arte de manera general y artes plásticas, particularmente.

1.4.3. Justificación metodológica

La exploración sobre el tema se hizo substancial, en la medida de que las técnicas, instrumentos y los análisis estadísticos se constituyen en referencias para poder ser aplicados en ulteriores indagaciones similares; del mismo modo, contribuyó en el trazado de tácticas educativas y administrativas en la solución de la problemática que aqueja a la institución, en la medida que, las autoridades institucionales así lo consideren. Los dos instrumentos empleados (Cuestionarios de clima institucional y desempeño docente), para recoger datos de la indagación,

son convencionales, debido a que sus autores y otros investigadores emplearon dicha herramienta en investigaciones pasadas.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General:

Precisar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos:

OE₁. Instituir la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

OE₂. Precisar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

OE₃. Instituir la relación entre la confianza y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

OE₄. Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En la revisión de las bibliotecas virtuales y físicas del medio, se lograron encontrar algunas investigaciones que sirvieron como antecedentes y sustento para la discusión de resultados. Investigaciones que permitieron la selección adecuada de la metodología investigativa empleada.

2.1.1 A nivel nacional

Suárez, S. V. (2019). Tesis de Maestría, *“Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de Yanacancha – Pasco, 2018”*. Presentada a la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” de la capital peruana. Investigación cuantitativa, tipo sustantivo o de base y de diseño correlacional.

Tuvo una población muestral no probalístico y censal de 73 docentes de la Institución Educativa, ya mencionada. Para la recolección de datos se empleó los instrumentos convencionales del cuestionario, que en el lugar de origen alcanzan confiabilidad alta.

Las deducciones halladas muestran que gran número de los docentes encuestados, aprecian el clima organizacional positivo y la práctica en el nivel de logro previsto; por lo cual, hay analogía típica entre

el clima organizacional y la práctica instructiva en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de Yanacancha. Del mismo modo, los resultados indican que hay correspondencia directa y típica entre el clima institucional y las dimensiones trabajadas del trabajo docente.

López, J. (2017). *“Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos”*. Tesis de Maestría. Universidad de Piura, Perú. Investigación cuantitativa y diseño descriptivo simple. Trabajó con muestra probabilística de 31 instructores militares de la Institución Militar. El instrumento cuestionario fue utilizado para ambas variables estudiadas.

Los resultados indican que hay analogía positiva moderada entre las variables estudiadas. En el clima institucional, dos de las cuatro dimensiones son positivas y benefician dicha variable. Los docentes de la referida Institución Militar no consideran un propicio apoyo por los Directivos de la institución; situación que afecta en la percepción positiva al clima institucional. En cuanto al desempeño docente, tres dimensiones (Capacidades pedagógicas, Emocionalidad y Relaciones interpersonales) se perciben en un nivel alta y muy alta; de igual modo, el desempeño docente se encuentra en un grado alto de percepción.

Reto, A. G. (2018). *“Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017”*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Lima, Perú.

Exploración de diseño descriptivo correlacional causal de corte transversal. Tuvo un prototipo de 60 docentes, utilizando, para ambas variables estudiadas, técnicas convencionales, que fueron validados estadísticamente.

Los resultados establecen relación significativa entre las dos variables estudiadas. De igual forma, las dimensiones del clima institucional (motivación, comunicación y la confianza), goza de analogía efectiva y significativa con el trabajo educativo. También señala, que, esta relación hace que los profesores puedan colaborar pedagógicamente entre ellos, pueden trabajar en equipo y creer en la buena gestión directiva.

Valencia, M. (2016). *“La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo”*. Tesis de Magíster. Universidad del Altiplano, Puno, Perú. Enfoque cuantitativo y diseño correlacional. En un prototipo probalístico de 40 docentes, empleó la encuesta como técnica, en ambas variables estudiadas.

Se concluye que, hay moderada correlación entre clima institucional y desempeño docentes. En los exámenes del clima institucional y su correspondencia con las dimensiones: dominio de la teoría educativa, producción e innovación educativa, programación curricular, evaluación educativa de la variable trabajo docente, se estipula que hay moderada relación.

Saldaña, R. O. y Pérez, E. A. (2018). "*Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca*". Tesis de Maestría. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, Perú. Indagación de diseño correlacional y transeccional. Consideró un prototipo de 32 maestros del Nivel Inicial, Primaria y Secundaria de la Instancia privada, ya mencionada. El instrumento cuestionario, fue utilizado para almacenar los datos, para las dos variables estudiadas.

El análisis estadístico, establece que, hay relación moderada entre las variables estudiadas en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de Cajamarca. Además, los encuestados perciben un clima institucional bueno; de igual modo, existe un buen desempeño docente, solamente la mínima parte de los encuestados perciben deficiencias en dicha variable estudiada. En los análisis de la primera variable y las dimensiones del desempeño docente (preparación de los aprendizajes, participación en la gestión de la escuela, desarrollo profesional e identidad docente), la correspondencia es moderada. Concluye señalando que, para un clima institucional bueno le recae una actividad docente de la categoría bueno.

Gutiérrez, L. M. (2017). "*Clima organizacional y desempeño docente en una Institución educativa Pública y Privada*". Tesis del grado de Maestro. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, Perú. Indagación de diseño correlacional. La población probabilística, fueron 73 estudiantes de la Institución Educativa Pública

“Fe y Alegría” de Villa el Salvador y 36 estudiantes de la Institución Educativa Privada “Salamanca” del distrito de Villa María del Triunfo; utilizando los instrumentos de cuestionario de las dos variables examinadas.

En la indagación se establece la existencia de analogías significativas entre las dos variables evaluadas. Igualmente, las dimensiones del clima organizacional: recompensa, estructura, relaciones e identidad; tiene correspondencia de mucha significación con la segunda variable estudiada, vale decir la actividad que realiza el docente en su trabajo cotidiano, en las dos Instancias Educativas exploradas.

Zulueta, J. B. (2015). *“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa José María Monzón Hernández – Distrito de Chalamarca – Chota, 2014”*. Tesis de Maestría en Gestión Educativa, presentada a la Universidad Nacional de Cajamarca. Exploración cuantitativa y diseño descriptivo correlacional. Se utilizó prototipo no probabilístico y censal de 20 docentes. El cuestionario de la técnica de la encuesta y la ficha de observación del trabajo docente, fueron los instrumentos utilizados.

Como resultados importantes se encontraron, hay buena percepción del clima institucional, de igual modo, las calificaciones en la ficha de observación, determinan que existe un buen trabajo docente. Según el análisis estadístico, no existe correspondencia entre las dos

variables examinadas estadísticamente; que sugiere un trabajo adecuado en función a los ítems analizados para invertir la situación.

En las bibliotecas virtuales indagadas, a nivel regional, se hallaron trabajos investigativos de: Del Solar, L. A. (2018). “*Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada San Juan Bosco del distrito de Ayacucho, 2017*”. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Ayacucho, Perú. Enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional y transversal. Con población tipo censal, fue conformado por 41 profesores de la Institución Educativa ya mencionada. La encuesta y su instrumento cuestionario, fueron los utilizados para recopilar datos.

Las conclusiones registran que hay analogía directa y moderada entre las dos variables estudiadas, por lo que se determina una percepción moderada del clima institucional. Igualmente, la analogía entre las dimensiones del clima institucional (relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación asertiva) es directa y moderada con la otra variable estudiada.

Allcahuamán, F. (2017). “*Clima institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación Primaria. Ayacucho, 2017*”. Tesis de Magíster. Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. Cuantitativo, no práctico y diseño correlacional y transversal. El prototipo no probabilístico y censal fue 34 profesores de Primaria de la

Instancia Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho. Con técnica de encuesta y su instrumento cuestionario, para las dos variables estudiadas.

Las derivaciones señalan que mayor parte de los encuestados (79,4%) aprecian al clima institucional en el rango medio, el 97,1% estiman un trabajo docente óptimo. Concluyendo que, inferencialmente, el clima institucional se análoga débil y positivamente con el trabajo docente en la muestra de estudio, es decir, profesores del Nivel Primaria de la Instancia Educativa investigada. Igualmente, las dimensiones del clima institucional tienen relación moderada con la variable desempeño docente.

Barbarán (2016). “*Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Simón Bolívar. Ayacucho, 2015*”. Tesis Magíster. Universidad César Vallejo de Trujillo con sede en Ayacucho, Perú. Exploración cuantitativa y diseño correlacional y transversal. El prototipo censal fue de 31 maestros de educación primaria de la Instancia Educativa citada. Las herramientas convencionales, cuestionario, fueron validados estadísticamente con R de Pearson.

Como conclusión, anota, no hay analogía entre las dos variables evaluadas en la Instancia investigada, en la medida, el coeficiente de correspondencia es baja y débil (0,204) y un nivel de significancia asintótica de 0,169, mayor al p valor, 0,05, rechazándose la hipótesis alterna y aceptando la nula. Del mismo modo, la relación entre las

dimensiones del clima organizacional y la variable trabajo docente es baja o débil.

Huamaní, M. y Palacios, D. (2014). “*Clima institucional y gestión pedagógica administrativo en la Institución Educativa Luis Carranza. Ayacucho, 2014*”. Informe de tesis de Magíster. Universidad César Vallejo de Trujillo, con sede en Ayacucho, Perú. Exploración no experimental y diseño correlacional y transversal. Utilizó la población muestra censal de 100 profesores, administrativos y personal de Servicio de la Instancia educativa referida. Empleó el instrumento del cuestionario, en la medición de las dos variables evaluadas.

Los investigadores, en sus deducciones anotan que, la mayoría de los encuestados perciben la gestión institucional y gestión pedagógica y administrativa en el nivel moderado; del mismo modo, existe relación moderada entre las variables estudiadas. Respecto a las dimensiones del clima institucional (liderazgo, relaciones y comunicación e información del director), tiene relación significativa con la gestión pedagógica y administrativa.

Pariona, R. A. y Jerí, Y. (2017). “*Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa San Agustín de Taca, de la provincia de Víctor Fajardo – Ayacucho, 2017*”. Tesis de Segunda Especialidad Profesional en Psicología Educativa y Tutoría. Universidad Nacional de Huancavelica. Exploración de diseño descriptivo simple. Utilizaron una población muestral no probabilística censal de 28 maestros de secundaria

de la Institución Educativa “San Agustín” de Taca. En la recopilación de datos se manipuló la encuesta, mediante el instrumento de cuestionario.

Según los resultados no existe un buen clima institucional, porque no hay buenas relaciones interpersonales, negativa comunicación asertiva, indiferencia en la identidad institucional, poco innovativos, ausencia de liderazgo e insuficiente motivación laboral. Igualmente, inadecuada relación entre directivos y docentes de la Institución investigada. Sin embargo, la mayoría de los docentes encuestados señalan que tienen compromiso para con la institución, intervienen en instrucciones cognitivas y actividades de desarrollo profesional, laboran con disposición de servicio y dominan sus ocupaciones. Los profesores no se preocupan por un contexto laboral interesante y no participan en la toma de decisiones institucionales.

Jorge, J. M. (2018). *“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima, Ayacucho, 2018”*. Tesis de Maestra en psicología Educativa, por la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Con el objetivo de estipular el grado de relación que existe entre el clima institucional y el trabajo docente. De tipo no experimental y diseño correlacional; cuyos instrumentos fueron cuestionarios de las dos variables estudiadas, dirigida a una población muestral no probabilística de 24 docentes de la institución indagada.

Mediante el análisis descriptivo e inferencial, la autora, concluye la presencia de relación significativa entre las dos variables estudiadas en

los maestros indagados de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima”. Igualmente, se halló la relación entre las dimensiones de la primera variable (relaciones interpersonales, condiciones laborales y el grado de conflictividad) y la variable desempeño docente en la institución mencionada.

2.1.2 A nivel internacional

Medina, N. A. (2017). *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”*. Tesis de maestría por la Universidad Andina Simón Bolívar de Quito, Ecuador. Investigación de diseño correlacional. La población muestra censal fue de 50 docentes del nivel básico, superior y bachillerato. Los instrumentos preparados, cuestionario de la técnica de encuesta, se usaron en las dos variables estudiadas, que se validaron por juicio de expertos.

La investigadora anota como conclusión importante, que, las deducciones del cálculo indican que el clima organizacional tiene influencia en el trabajo docente, pero, del grado bajo, porque, la medición está basada en la percepción de los investigados, encontrándose variación de percepciones de un individuo a otro, es más, un mismo individuo tiene la posibilidad de apreciar el mismo objeto de estudio muy disímil en diversas condiciones. Iguales resultados se hallaron cuando se midieron las dimensiones de desarrollo profesional, flexibilidad, estándares y

espíritu de equipo con el trabajo docente; mientras, la dimensión recompensa exterioriza una influencia contraria al desempeño docente.

Álvarez, F. A. (2017). *“El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla”*. Tesis de Maestría en Educación, Universidad de Antioquía, Colombia. Indagación mixta, de tipo estudio de caso descriptivo, nivel descriptivo y diseño de estudio de caso descriptivo. La muestra probabilística de estudio constó de 72 docentes, 357 discentes, 294 padres de familia y cinco directivos de la Institución Educativa investigada. El investigador empleó el cuestionario de clima escolar y el rendimiento académico de estudiantes y la entrevista semiestructurada dirigido al trabajador docente y directivos de la Instancia Educativa, materia de investigación.

Concluye, señalando la existencia de un clima institucional agradable, aunque en la entrevista dirigida al personal docente y directivo, hay factores que deben ser mejorados, como la comunicación entre los agentes educativos, que propugne una mayor estimulación, eficacia en la gestión y liderazgo, que ayuden a prosperar el rendimiento académico de los estudiantes.

Otro aspecto estudiado fue la gestión institucional, cuyos resultados, determinan que no existe una adecuada gestión educativa por parte de los directivos de la Institución que redunde en el rendimiento

académico de los educandos; al no existir una adecuada gestión institucional, tampoco se puede afirmar que haya una adecuada gestión académica, administrativa y a la comunidad, que deben ser revisados por toda la comunidad educativa. Finalmente, señala, que hay reciprocidad entre el clima institucional, la gestión y rendición académica de los estudiantes del establecimiento educativo investigado, donde inmejorables situaciones laborales, personales y familiares propugnen un rendimiento académico óptimo.

Mena, L. B. (2019). *“Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de el Alto”*. Tesis de Magíster Scientiarum en Educación Superior. Universidad Mayor de San Andrés de La Paz, Bolivia. Investigación de diseño correlacional. Laboró con un prototipo no probabilística censal de 45 profesores de la instancia explorada. Se utilizaron dos cuestionarios para el acopio de datos, la escala de clima organizacional (EDCO) y de desempeño laboral preparado por la investigadora.

Como conclusiones, la investigadora anota, que, la percepción de la generalidad de encuestados, del clima organizacional, es poco propicio para desempeñar sus labores en condiciones adecuadas, porque la institución no proporciona un ambiente laboral óptimo, las estrategias internas de recursos humanos son incorrectas, que repercuten en una práctica laboral negativa. En cuanto a las dimensiones del clima organizacional analizadas, los tratos interpersonales y estilo de dirección

son los de mayor deficiencia; respecto a las otras dimensiones: disponibilidad de recursos, sentido de pertinencia, retribución, estabilidad, coherencia y claridad en la orientación, y valores colectivos, es percibido en el nivel bueno.

Además, en el desempeño docente influyen diversos aspectos académicos y administrativos, que no son cumplidos a cabalidad y generan desempeño laboral negativo, como corolario de un clima organizacional negativo dentro de la Universidad. Concluye señalando, que la correlación estadística entre las variables estudiadas es positiva y fuerte, que significa la relación estrecha de las dos variables, entonces, un favorable clima organizacional puede prosperar el trabajo docente, inversamente, un clima inadecuado generará insatisfacción y desempeño docente negativo.

Meza, E. (2018). *“Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas”*. Exploración de maestría. Universidad de Montemorelos, Chiapas, México. Investigación cuantitativa, tipo empírico, cuantitativo y transversal y diseño correlacional, que laboró con una población censal de 100 empleados de la Universidad investigada. Aplicó dos instrumentos de medición, cuestionarios convencionales y validados estadísticamente. Los resultados estadísticos afirman una correspondencia positiva y significativa entre el clima organizacional y el servicio laboral en la muestra estudiada, entonces se puede inferir que, a mayor clima

organizacional, los empleados universitarios tendrán mejor desempeño laboral.

Otro resultado importante, hallado en la investigación, indica que el status profesional y laboral influye en la percepción de un adecuado clima organizacional. De otro lado, las dimensiones demográficas de edad y antigüedad tienen relativa influencia en la variable desempeño laboral. La antigüedad tiene mayor influencia en el clima laboral que en el desempeño laboral; a mayor antigüedad, hay mejor percepción del clima organizacional.

Polanco, C. A. (2014). *“El clima y la satisfacción laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INATE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”*. Indagación de Maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa, México. Indagación descriptiva simple. La población muestra censal fue de 150 docentes de la institución tecnológica: Los datos se recogieron con un cuestionario para el clima organizacional y un test proyectivo para la satisfacción laboral de los profesores.

La conclusión más importante a la que arriba la investigadora, se refiere a que el clima institucional es favorable e idónea, garantizada por adecuadas relaciones laborales y amicales entre sus trabajadores. La satisfacción laboral se halla en el nivel parcial; por lo que, la atmósfera laboral y sus dimensiones influyen significativamente en el bienestar laboral, que trasciende en el trabajo docente y en la eficacia educativa de

la asistencia a los estudiantes que recién se forman. Igualmente, hay cierta satisfacción por parte de los docentes, en cuanto al trabajo administrativo que realizan los directivos de la Institución investigada.

Luengo, Y. (2013). *“Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de Educación Inicial”*. Tesis de Magíster. Universidad de Zulia de Maracaibo, Venezuela. Indagación cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional y transversal. Siendo la población muestral de estudio no probabilístico censal, de 49 directivos y docentes de las Entidades Educativas del grado Inicial de la ciudad de Maracaibo. Para el recojo de datos fueron elaborados dos cuestionarios de la técnica de la encuesta, que se utilizaron para el compendio de los datos de las dos variables estudiadas.

En la institución materia de investigación prima un clima autoritario, donde las máximas autoridades de las Instituciones investigadas no practican el liderazgo, motivo por el cual, los maestros no se identifican con sus instituciones, que repercuten negativamente en el desempeño docente. Agrega, que hay serias deficiencias en el mando administrativo, de manera sustancial en el trabajo en equipos y socialización de valores. Sin embargo, hay correlación alta y típica entre el clima organizacional y el trabajo de los docentes.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1 Clima institucional

Mediante las bibliografías consultadas, los diversos autores mencionan que el Clima Institucional se conoce con varias nominaciones como: Clima institucional, clima laboral, o ambiente organizacional. El clima organizacional está conceptualizado a nivel individual y organizacional. En el nivel individual es conocido, especialmente, como clima psicológico por la participación de personas. En el nivel organizacional, es conocido como clima laboral, porque, se hallan en el centro de trabajo. En las exploraciones realizadas sobre clima laboral en instancias educativas, se concluye que es el efecto perceptual que tienen maestros y alumnos, quienes son los que viven y sienten la situación organizacional donde están trabajando.

El clima laboral, en las instituciones educativas, se califica con la calidad brindada. Es por eso, que, el director, directivos, y la totalidad de docentes y personal administrativo, conjuntamente, deben trabajar en mejorar el clima institucional. (Viñas, 2007). En los establecimientos educativos donde haya un adecuado clima laboral y se cuente con espacios atractivos, donde los educandos se sienten a gusto, además, que los docentes, administrativos y personal de servicio se encuentren satisfechos y los padres de familia motivados, son razones aptas para poder estudiar y trabajar con agrado, cuyos resultados se visibilizan en la buena marcha institucional.

La convivencia tranquila y armónica de la totalidad de integrantes, es la potencia fundamental para corregir los diversos apremios institucionales que se presentaran en alguna oportunidad. De otro lado, en todas las instituciones educativas hay la predisposición para la resolución serena y oportuna de los conflictos, con mediación cognitiva y posición fundamental para la convivencia proactiva de todo el personal trabajador. El clima institucional es el contexto creado en una instancia educativa, desde la convivencia cotidiana de sus integrantes institucionales, es un aspecto, donde se debe considerar las creencias, actitudes, motivaciones y valores que tiene cada trabajador en la institución. (Sandoval, M. C.; 2004).

El contexto climático donde un trabajador labora a diario, la confianza que un director mantiene con los docentes, la relación entre los integrantes de la institución, el trato con los padres de familia y público en general, son componentes primordiales que configuran el llamado clima institucional; puede ser un vínculo de unión o dificultad que se puede dar, para el mejor desempeño organizacional en su conjunción, de todos los individuos que se hallen dentro o fuera de ella. En base a ello, las diversas entidades gubernamentales o privadas, deben practicar heterogéneas acciones que posibiliten un clima adecuado. (Sandoval, M. C.; 2004).

Considera Chiavenato (2009) que, el clima institucional es referido al contexto interno hallados entre los miembros integrantes de la institución, favoreciendo la complacencia de las insuficiencias

individuales y realizando la moral de los integrantes. En el campo educativo, el clima instituye la eficacia de vida y la producción de docentes y educandos. El clima es un elemento crítico e importante para la salud y esfuerzo de una institución educativa; además, es una conceptualización amplia, que congrega la manera y la interpretación que hacen de ella, los integrantes y los usuarios de la institución; que es de gran cuantía para la organización.

Empero, estas conceptualizaciones tienen dependencia, en su mayoría, de las actividades programadas a realizar, de las interacciones a darse y la diversidad de hábitos de cada integrante institucional, el clima de la institución debe transmitir la interacción que otorga la institución a la sociedad.

De la misma manera, Bustos, Miranda y Peralta, (2002) indican que, el clima organizacional congrega sentimientos y actitudes característicos de los que laboran en una institución en sus relaciones de trabajo, que establece la percepción que tienen de su labor, sus relaciones, su estructuración y su complacencia dentro de ella. Además, señalan la trascendencia perceptual de la labor, como principio primordial para determinar sobre los comportamientos de los miembros que trabajan en las instituciones.

Es de suma importancia que el clima organizacional, provea la retroalimentación de los procedimientos que establecen las conductas organizacionales, admitiendo, además, la inclusión de permutas

planificadas, tanto en actitudes y comportamientos de los trabajadores, como en la distribución organizativa.

La importancia de esta información tiene su asidero en que el Clima de una Organización media en la conducta aparente de los integrantes; pues, el clima refleja actitudes, valores, y creencias de los miembros componentes de la institución, que, por su naturaleza, se convierten a su vez, en elementos del clima. En ese entender, el conocimiento del clima institucional, es un elemento importante para el análisis y diagnóstico del clima organizacional por cuatro razones:

- La evaluación de las fuentes del problema, del estrés, de la no complacencia que favorecen al avance de condiciones nada positivas frente a la institución.
- Comenzar y mantener cambios sustanciales, que muestre al administrador, las consecuencias concretas sobre quienes debe destinar sus participaciones.
- Observar el avance organizacional y prevenir los problemas que pudieran existir.
- Que el administrador pueda ejecutar un examen sobre el establecimiento del clima, de tal forma que pudiera gestionar lo más eficazmente posible en su estructuración. (Bustos, Miranda y Peralta; 2002).

2.2.1.1 Enfoques teóricos

Rodríguez (1999), desde su perspectiva, clasifica los diferentes enfoques del clima organizacional, en:

- **Perspectiva objetiva**, el clima debe determinarse desde la descripción de las características organizacionales, que son diferentes unos de otros, relativamente imperecederas e intervienen en la interacción de los individuos con el contexto laboral.
- **Perspectiva subjetiva**, discurre al clima como elemento particular de los individuos, de perfil espiritual y su inicio se encuentra en las apreciaciones de los individuos, que tienen sobre las diversas características del contexto laboral.
- **Perspectiva interaccionista**, son las ideas individuales globales que hacen ver la interacción entre los componentes objetivos y subjetivos. Los aspectos del clima no se deben, solamente, a las particularidades de los factores subjetivos u objetivos, también dependen de los atrevimientos de las personas para entender el organismo y el papel que se desarrollan en esta.

Acosta, Fernández y Mollón (2002) conceptúan al clima organizacional como la conjunción de peculiaridades y precisiones constantes y durables en una etapa determinada del organismo; manifiesta el ambiente emocional, tranquilo y dominante en esta. De otro lado; Martínez. (2008); señala que el clima organizacional es la apreciación de los recursos humanos de la forma de organización,

productividad personal, nivel de producción y el grado de complacencia que experimentan, como integrante del organismo donde laboran.

El clima organizacional es la derivación de la forma de cómo los sujetos constituyen procedimientos de interacción social, que se ve afectada por un conjunto de valores, creencias, actitudes y el contexto donde se trabaja. Mediante estas interacciones, producidas entre las personas, se construyen percepciones sobre el clima institucional que reina en una organización. Del mismo modo, estas percepciones, son capaces de corregir las actuaciones y actitudes de los individuos. En suma, el clima organizacional es el resultado de cómo los integrantes instauran procedimientos de interacción entre sus trabajadores. (Méndez, 2006)

Tagiuri (1968), (citado por Fernández, P.; 2006), especificó que cuando un individuo realiza una tarea encomendada, lo hace de acuerdo al tipo de persona que es o de acuerdo al contexto donde actúa. Entonces, un clima organizacional es un carácter congruentemente duradero del contexto interno organizacional, y es ejercitada por todos sus integrantes, que tiene influencia en su conducta y puede describirse en procesos de valores particulares que caracterizan a la organización. La organización del clima se confirma en cuatro dimensiones:

- **Ecología**, es la imagen, las peculiaridades físicas y materiales de la organización, dejan ver las analogías de la institución con las producciones educativas. Donde prima las singularidades físicas del

local, tipo de ambiente, dimensión del aula, circunstancias físicas de trabajo, materiales y distribución organizacional.

- **Milieu**, está referido a las características de los individuos y grupos inmersos en el contexto institucional. Priman las variables atributivas de las personas, elementos motivadores, la moral, el tipo de comportamiento, el estipendio y práctica educativa, personalidad y gestión del director.
- **Comportamiento**, determina la puntualidad como régimen social, se refiere a los principios de analogía existentes entre los individuos y cuyas variables son la congruencia entre los rangos de la sociedad, como la participación, comunicación, toma de decisiones cooperadas entre cada uno de los miembros, democracia, independencia, respeto y liderazgo.
- **Cultura**, congruente con las creencias, valores y disposiciones cognitivas de grupos de una comunidad. Normas y disciplina, su sistema de control institucional, relaciones de apoyo, sistema de valores, ordenación de objetivos e inicio a la innovación, son sus variables. (Fernández, P.; 2006).

2.2.1.2 Factores internos y externos de una organización

Los factores internos y externos, que intermedian en el clima institucional de una organización señalan algunos ejemplares que manifiestan proyectos de dimensiones del Clima Institucional. Entre

ellos Brunet (1987), quien toma como antecedentes trabajos hechos en el tema del clima organizacional por R. Likert y enumera, los componentes primordiales del clima organizacional, que son:

- Contexto, tecnología y organización.
- Colocación jerárquica de la persona y remuneración.
- Componentes personales: idiosincrasia, talentos y grado de complacencia.
- Apreciación que asumen sobre el clima organizacional los empleados, los colegas y los superiores.

2.2.1.3. Tipos de climas institucionales

De un modo general, Likert (1961), (citado por Sandoval, M. C.; 2004) plantea los subsiguientes tipos de clima, que nacen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

- **Sistema I: Autoritarismo explotador**, es unilateral, cuando la gerencia tiene desconfianza hacia sus trabajadores. Las decisiones y los objetivos, en su mayor parte, se deciden en la gerencia organizacional y las tareas se reparten en niveles descendentes. Los servidores laboran en un clima de temor, de sanción, de intimidaciones, de vez en cuando hay distinciones y la complacencia de las escaseces persiste en grados espirituales y de seguridad.

- **Sistema II: Autoritarismo paternalista**, cuando el directivo otorga confianza tolerante a los servidores, generalmente, las decisiones son individuales y se acuerdan en la cima, algunas, se hacen en las dependencias inferiores, pero, no le otorgan importancia. Los premios y a veces los castigos, son las estrategias más usadas para incentivar a los empleados.

- **Sistema III: Clima de tipo participativo consultivo**, cuando el directivo otorga confianza a sus profesores y trabajadores, donde se permite al personal para tomar decisiones más específicas. Se comunica de jefes a empleados, descendentemente, con participación en grupo. El acuerdo decisivo se distribuye en toda la institución e integrales a cada uno de los niveles. Se comunican en todas direcciones (ascendente, descendente y lateral).

Los Trabajadores se ven incentivados por la intervención y alcances, por la determinación de los propósitos de rendimiento, por el avance metódico de labor y por la estimación del trabajo en función de los propósitos. Hay reciprocidad de afecto y confianza.

- **Sistema IV: Participación en grupo**, se distingue por la entera confianza de la dirección en sus empleados. Hay relación de afecto y confianza entre superiores y subalternos. En suma, trabajadores y directivos son una unidad para lograr fines y objetivos organizacionales, establecidas bajo una planificación estratégica.

Desde ese contexto, el Clima de la Institución en una instancia educacional, está ceñido a las capacidades emplazadas en la institución y en cuanto haya un organismo profesional definido, de apoyo entre directivos y profesores, con la participación de los educandos y se tenga un trato respetuoso; el Clima Institucional expresará dichas peculiaridades positivamente. Debe existir una correspondencia de amistad y confianza entre los directivos y los empleados, sin cargo alguno.

2.2.1.4 Dimensiones del clima institucional

Según los estudios realizados, el clima institucional muestra muchas dimensiones; es decir, cada autor le determina ciertas dimensiones particulares; considerando que el clima son peculiaridades que afectan en la conducta de las personas y pasibles a medición.

Rodríguez, (1999) explica, que, el clima de una organización muestra complejidad y como tal tienen múltiples variables; donde se puede hallar el contexto social de ubicación de la organización, las circunstancias físicas que otorga la labor cotidiana, la estructura formal organizativa, los valores y normas dominantes en la organización, la organización informal, los equipos formales e informales que persisten, las ideas que los integrantes de los diversos grupos poseen entre sí. Las dimensiones del clima tienen rol importante en la participación organizativa.

Al respecto, Litwin y Stinger (1998), (citado por Salcedo y Lozano; 2015) establecen nueve dimensiones que están vinculadas al clima en la organización como son: estimulación, liderazgo, toma de decisiones, información, estructura, renovación, conflicto y cooperación, recompensa, confort, relaciones e identidad, que los explicaremos brevemente, porque, incluye a la mayor parte de dimensiones que le asignan otros estudiosos.

- **Motivación**, son las condiciones llevadas por los empleados al trabajar dentro de la organización, también, se puede decir que, es el conjunto de intenciones y expectativas de los trabajadores de su organización. Son reacciones y cualidades nativas propias de los individuos, manifestadas cuando explícitas motivaciones del ámbito adyacente se muestran presentes.
- **Liderazgo**, es la ascendencia ejercitada por personas, específicamente por los jefes, (considerados como líderes), en la conducta de otras personas con el fin de hallar resultados propuestos. No existe un definido patrón, pues dependerá de varias condiciones existentes en el entorno social, como: valores, normas y procedimientos, asimismo la oportunidad de las decisiones.
- **Toma de decisiones**, valúa la comunicación valedera y empleada en las sentencias tomadas al interior del organismo, así como, el rol que cumplen los que trabajan en este proceso. El acuerdo decisivo se

centraliza. Es el análisis institucional delegada en la toma de decisiones a los grados jerárquicos.

- **Comunicación**, basada en los sistemas comunicativos que hay al interior del organismo, así como la disposición de los empleados para hacerse escuchar sus quejas o algún problema que pueda suscitarse dentro del trabajo, en la dirección.
- **Estructura**, son las apreciaciones de los componentes de una institución en referencia a reglas, procesos, trámites y otras limitantes logrados en el desempeño funcional. Para Méndez (2006), es la definición de problemas, políticas, propósitos, obligaciones, normas, reglas, procedimientos y modelos de trabajo, realizados por los directivos, con el fin de guiar el comportamiento, la comunicación e información de las personas.

De esta manera, los servidores los conocen y los añaden dentro de sus ocupaciones y responsabilidades, para distinguir circunstancias de progreso y capacidad en la toma de decisiones; además de generar el trabajo en equipo y la calidad comunicativa, haciendo del trabajo algo placentero.

- **Conflicto y cooperación**, referida al grado de apoyo entre servidores en el proceder de su labor y en la ayuda con materiales e individuos que acogen de su institución.

- **Innovación**, se refiere a la voluntad o capacidad de una institución de probar nuevas experiencias y de revolucionar la manera de hacer realidad.

- **Recompensa**, referida a la valoración de los trabajadores sobre la adecuación y aceptación de estímulos recibidos por la labor realizada.

Además (Méndez; 2006), indica que la organización es quien determina los sistemas de inspección, para que los servidores puedan realizar correctamente el trabajo asignado, la consecución de objetivos y metas propuestas, y puedan motivarse para un mejor trabajo y se beneficien con premios y motivaciones a su rendimiento.

- **Confort**, son esfuerzos que realiza la dirección en la creación de un ambiente físico saludable e interesante.

- **Relaciones**, es la apreciación de los trabajadores que tienen sobre un ambiente de trabajo agradable y de óptimas correspondencias sociales. Méndez (2006), lo conceptúa, como la existencia de relaciones interpersonales adecuadas entre los empleados, con los funcionarios y/o jefes; asimismo, genera apoyo y asistencia en el logro de metas positivas, así como un clima ideal en el nivel de complacencia.

- **Identidad**, referido al sentimiento de pertenencia de los trabajadores que los une con la organización, siendo valioso para el compartimiento de propósitos personales y de la institución.

Al respecto, Martini (2009), explica que, la identidad escolar no se refiere solamente a ser miembro de la institución educativa, va más

allá, es el involucramiento social en conocer y tomar parte de valores, historia, tradiciones, distintivos, ambiciones, experiencias cotidianas y obligaciones sociales del quehacer institucional. Este sentido de pertenencia hace que se desarrolle la interacción periódica de los integrantes de la comunidad entre sí.

Berrocal (2007), traza la presencia del predominio del estado afectivo, ceñido al clima de la organización en las actitudes de los contribuyentes, pasibles a ser medidos objetivamente. Para determinar las dimensiones del clima organizacional, acudió al estudio de Acero (2003) y los concentró en tres: identidad institucional, integración institucional y motivación institucional.

2.2.2. Desempeño docente

Fernández (2002), lo precisa, a la conjunción de actividades ejecutadas por un profesor, en su labor diaria, como la preparación de las sesiones de aprendizajes, asesorar a los educandos, desarrollo de las sesiones de enseñanza - aprendizaje, valoración de trabajos de los educandos, reuniones con sus pares y directivos de la instancia educacional, asimismo en la intervención en diversos eventos de capacitación.

El trabajo profesional es evaluable mediante los resultados obtenidos por los estudiantes, que es la comprobación de los aprendizajes. Sobre lo manifestado, Valdés (2008), afirma que, el éxito

o fracaso del sistema educativo, tiene ligazón directa con la calidad del trabajo docente; a pesar de que puedan perfeccionar los planes de estudio, textos escolares, programas, contar con óptima infraestructura, tener inestimables medios de enseñanza; sin embargo, no son suficientes; el desempeño docente es fundamental.

Por lo manifestado, para lograr los objetivos formulados en los aprendizajes de los educandos es preciso la evaluación del desempeño del maestro de aula y determinar su repercusión en las resultas conjeturadas; más aún, si no hay docentes implicados con el desarrollo de una labor sobresaliente, no es posible progresar la calidad educativa y concretamente, escuelas más eficaces. Al respecto, Pacheco (2013), asevera, que, el trabajo docente es la conjunción de acciones, quehaceres y compromisos del docente que efectúa a diario al proyectar, efectuar, conducir y valorar los aprendizajes, considerando no solamente la facultad de cognición, asimismo actitudes y valores del estudiante.

En ese sentido, el desempeño docente, es considerada como la ejecución práctica del individuo que ejecuta los deberes y roles instituidos reglamentariamente en el transcurso de la enseñanza aprendizaje. Daft (1999) menciona que, esta actividad educativa es una concepción compleja, sin embargo, importante; que los directores requieren comprender los componentes aportantes a un cometido alto institucional, bajo estas circunstancias, los directores deben preocuparse por el mejor trabajo de los docentes y que las derivaciones terminantes acopiados de los procesos y diligencias laborales institucionales deben

buscar el logro de altos grados de desempeño, interesando la misión y las metas perseguidas para un buen trabajo docente.

2.2.2.1. Características del desempeño docente

Las peculiaridades del desempeño docente dependen de las sapiencias, pericias y capacidades que se esperan que un docente emplee y manifieste en el desarrollo de su trabajo. Según Furnham (2000), son:

- **Adaptación**, son las diversas formas de adaptación, a la certeza de convivencia en diversos contextos y asignaciones, compromisos y personas.
- **Comunicación**, es la facultad de expresión de ideas de forma segura, sea grupal o personalmente, con ánimo de entendimiento entre las partes, es la intención de afectar vivamente sobre los eventos en el logro de los objetivos. Es la maestría de estimular condiciones en lugar de consentirlas pasivamente, a las estrategias tomadas en el logro de los objetivos más allá de lo pretendido.
- **Trabajo en Equipo**, es el talento individual de realizar actividades diversas competentemente en equipos y/o grupos de trabajo en la consecución de metas propuestas por la organización, favoreciendo y creando un contexto armónico que admita la aprobación.
- **Estándares de Trabajo**, es el talento de efectuar y superar las metas propuestas por la institución, y a la facultad para obtener testimonios que accedan a retroalimentar el régimen y optimarlo.

- **Desarrollo de Talentos**, es la facultad de desarrollo de pericias y competitividades de los integrantes de un equipo, proyectando diligencias de avances seguros, congruentes con los actuales cargos y posteriores.
- **Potenciar el diseño del trabajo**, referido a la facultad de establecer la estructura y disposición más efectiva en el logro de una meta organizacional.
- **Maximizar el desempeño**, es la facultad de instaurar términos de cometido y avance proveyendo capacitación y valuando el desempeño objetivamente.
- **Los conocimientos**, se refieren al nivel cognitivo alcanzado por los profesionales, en las áreas conexas al trabajo que desempeña.

2.2.2.2. Evaluación del desempeño docente

La valoración del trabajo docente, no debería percibirse como una acción fiscalizadora, más bien, como la manera de impulsar y beneficiar el progreso docente; entonces, se puede afirmar que es la conjunción de acciones organizadas considerando las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre los conocimientos científicos, el conocimiento escolar, y las mediaciones socioculturales y lingüísticas, que permitirá suscitar quehaceres didáctico-pedagógicas que favorecerán las operaciones de instrucción de los educandos, y la mejora de la formación inicial del maestro, así como su progreso profesional.

En ese entendimiento, el propósito de una evaluación docente, es el apoyo a los docentes a crear su experiencia formativa en concordancia a los resultados obtenidos, con los cuales, los maestros accederían a eventos de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas, que repercutiría directamente en el proceso de enseñanza y como tal en el aprovechamiento escolar de sus educandos.

La valoración del trabajo docente, es un medio para su desarrollo profesional, por lo que, la evaluación debe estar propuesta no solamente a la comprobación de deficiencias, también, debe propugnar un mejoramiento continuo. En la actualidad, tiene otra connotación, donde el propósito principal es apoyar al maestro a optimizar su labor educativa, reconociendo sus logros y descubriendo sus dificultades. (Valdés, H.; 2004)

La valoración del docente activo, tiene el propósito de optimizar su desempeño laboral, conservarlo incentivado y que sea reconocido en lo social y económico su labor profesional, además, de considerar la valuación en la elección de puestos directivos. Aunque su naturaleza primigenia es formativa, también se incorpora elementos evaluativos de carácter sumativo. Se debe destacar, que, una evaluación es de carácter conflictivo y con gran variabilidad de situaciones lleno de problemas de todo tipo. (Valdés, H.; 2004). Las dificultades halladas en la evaluación docente, son las siguientes:

- Conceptuales, que se inician en la complicación de conceptualizar los juicios de eficacia del trabajo docente.
- Técnico - metodológicos, son concernientes a las limitantes que presentan las herramientas evaluativas, con las que se obtienen informaciones sobre el trabajo metodológico, que, en muchos casos no son convincentes a los maestros.
- Normativo - legales, mediante ellas se hace necesario plantearse con claridad las normas más adecuadas para legalizar propósitos, alcances y repercusiones evaluativas; y salvaguardar las garantías de los evaluados y evaluadores.
- De gestión política evaluativa, que influyen en la manera que la valoración se incorpora en el sistema educativo y en las políticas de optimización de la calidad educativa.
- Culturales conexas con la valuación, con el propósito trascendente y necesario de propugnar culturas evaluativas en la mejora de los procesos educativos.
- Éticas, referentes a la armonización de garantías de intimidad y honor de los docentes evaluados, con quehaceres derivadas de la evaluación.

La evaluación, primordialmente, tiene el fin de optimizar la educación, mediante el mejoramiento de la calidad de la enseñanza. Identificándose, que la evaluación debe centrarse en el progreso profesional del maestro, la evaluación docente y la finalidad evaluativa, es el medio más eficaz para optimizar la eficacia de la enseñanza.

En acuerdo a Valdés (2009), la instauración de un proceso de valuación del trabajo docente, se constituye en un tema muy turbador, porque, en principio, los docentes presentan resistencia a la evaluación. Frente a ello, es preciso señalar, en primera instancia, que la valoración del trabajo profesional del docente tiene el objetivo de mejorar la calidad de docentes, de tener mejores profesores, estar actualizados; por lo que, es una necesidad de aplicar una óptima valoración profesional, para evitar desconfianzas y dañinos entendidos, y que, los docentes comprendan la importancia de la valuación en el trabajo profesional y lograr la mejora en su proceso de enseñanza.

Pacheco (2013), manifiesta que, desde sus insatisfacciones personales y pujante necesidad de auto capacitación docente, la cualidad desarrolladora de la evaluación se consume, sobre todo, cuando considera juicios de logros en la corrección de su labor futura, sus características individuales y el mejoramiento de sus resultados. Esta cualidad de mejora evaluativa justifica por sí solo, su implementación. El profesional consagrado a la educación está en la obligación de mejorar en un contexto actual y su alcance requiere de perfeccionamiento diario y paralelamente ser evaluado en concordancia a los resultados logrados por sus educandos.

Montenegro (2007), al referirse de la evaluación docente, considera el cumplimiento indispensable de las características de ser Integral, sistemática, diferencial, flexible, formativa, participativa, y continua. Que se explicará brevemente.

- **Diferencial**, cuando estudia por separado los aspectos del objeto de evaluación; del mismo modo admite la superación del error usualmente asumido, conocido como “efecto del halo”, que es una forma de impresión global que tiene el evaluador del examinado y desde esa perspectiva evalúa los diversos aspectos a evaluar.
- **Integral**, porque considera los diversos espacios de la actividad docente, asimismo las circunstancias materiales donde labora.
- **Sistemática**, cuando preserva correspondencia con propósitos y líneas de trabajo asignados en el proyecto educativo.
- **Flexible**, porque considera las particularidades del docente evaluado, como cualidades, sus limitaciones y competencias individuales.
- **Participativa**, es cuando intervienen todos los componentes de la comunidad educativa, englobando al maestro examinado.
- **Continua**, porque se lleva de manera permanente, en base a un seguimiento desarrollado en los diversos espacios de acción y es la valuación que arroja significativa información. Al respecto, Valdés (2004), afirma que, al evaluar el trabajo docente se obtienen datos válidos y fiables, necesarios para medir la secuela educativa en los educandos; en el uso de sus facultades pedagógicas, sus emociones, responsabilidades y la capacidad de relacionarse con estudiantes, padres de familia, colegas, directivos y representantes de la comunidad.

La evaluación docente, tiene por fin de establecer las cualidades profesionales, su preparación y su rendimiento, como responsable de dirigir el aprendizaje de sus estudiantes.

Del mismo modo, Navarrete (2017), discurre que la valoración del trabajo docente, es un ventajoso instrumento para mejorar la labor académica, para ampliar la profesionalidad del maestro de aula; empero, es improrrogable estimular al docente para cumplir con los objetivos de la institución educativa. No en vano es considerado como uno de los sujetos más importantes del proceso educativo.

2.2.2.3. Dimensiones del desempeño docente

Hay muchos estudios sobre las dimensiones del desempeño docente; entre ellos Manzi (2006), plantea cuatro dimensiones: Planificación de la enseñanza, Instauración de un contexto favorable para la instrucción, Enseñanza aprendizaje de todos los discentes y obligaciones profesionales. El Sistema de Evaluación Integral Para la Calidad Educativa SIECE (2011), de Colombia, plantea las siguientes dimensiones: Planeamiento y tratamiento curricular, Procesos, Enseñanza y Aprendizaje, Actitud y Compromiso con la instancia educativa.

De igual modo, Valdés (2009), considera como sus dimensiones: Capacidades pedagógicas, Disposición para la labor Docente Educativa, Responsabilidad Laboral, Naturaleza de las Relaciones

Interpersonales que establece con Educandos, Padres, Directivos y Colegas, y los Principales resultados de su Labor Educativa.

Como se decía, se plantean diversas dimensiones sobre el trabajo docente; sin embargo, se optó por lo planteado por Valdés (2004), quien precisa sobre los dominios del desempeño docente, las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

- **Capacidad pedagógica**, entendida como los rasgos profesionales y académicos. Son los atributos que se relacionan con el conocimiento sobre la especialidad en su constitución profesional del docente y la manera de transmitir sus sapiencias y provocar la intervención de sus educandos, realizada con congruencia; vale decir, hay correlación entre los propósitos de la formación docente y las obligaciones con la comunidad. (Valdez, 2004). Es la conjunción de conocimientos, actitudes, habilidades y valores imperiosos para desarrollar la docencia con calidad y pertinencia.
- **Actividad pedagógica**, es el de mayor complejidad del dominio del trabajo humano, donde se requiere tener una sólida formación científica, también, conocimientos profundos y amplios, habilidades pedagógicas y capacidades. (Valdés; 2004).
- **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**, es el cumplimiento profesional de sus funciones; donde se considera la puntualidad, asistencia, nivel de intervención en sesiones pedagógicas

en coyunturas de reflexión entre pares, acatamiento de normativas, capacitación docente, entre otros. (Valdés; 2004).

- **Emocionalidad**, es una actitud docente de experiencia inmediata o directa, de cualquier sentimiento. Por lo cual, el docente está en la obligación de aprender a autorregularse, al dominio de sus orientaciones emocionales negativas en el desarrollo del proceso educativo, y de manera general en sus interacciones personales con sus educandos, padres de familia, colegas y directivos de trabajo. (Valdés; 2004).

- **Relaciones interpersonales**, es la consideración de la naturaleza compleja de las interrelaciones de la comunidad escolar y pedagógica, de sus instituciones, la familia, los organismos sociales y la comunidad, donde prima las interrelaciones maestro educando, no solamente en la clase, también en el trabajo que se realiza fuera de ella. (Valdés; 2004).

Dicho de otro modo, son la conjunción de contactos que tiene el hombre como ser social. Es aprender a interrelacionarse con los demás individuos, considerando y acatando su espacio y admitiendo sus defectos y virtudes, reflexionando que los derechos personales concluyen cuando inician de los demás.

El desempeño docente es el acatamiento de las obligaciones inherentes a la tarea del maestro dentro y fuera del aula. También es posible señalar que, el trabajo docente es la gestión que el profesor desarrolla en su salón de clases y que también implica la conducción de

óptimas correspondencias con los educandos, la planificación de la instrucción, el manejo del clima de aula, la práctica de óptimas reciprocidades con la comunidad, diversas atenciones a los distintos grupos de alumnos. Sin embargo, el buen desempeño del docente requiere motivaciones convenientes de los órganos jerárquicos correspondientes. (Blázquez, 2007).

2.3. Marco conceptual

- **Clima institucional:** Es el contexto cotidiano en una institución expresa, creado por las emociones diversas de los integrantes de una organización o grupo. Está referido a la conjunción de cualidades y características que ostenta una institución.
- **Organización:** Es el resultado de establecer compendios interdependientes en un todo lógico, funcional y sistémico. Dentro de la educación, es la estructuración de los diversos componentes intervinientes en el proceso educativo, en concordancia a los propósitos, necesidades y diversas contingencias institucionales.
- **Desempeño docente:** Es el acatamiento de trabajo docente de manera eficaz y eficiente. Involucra la tarea a cumplir por el maestro en el aula con sus educandos en el cumplimiento del progreso integral de los estudiantes; también implica la planificación para no caer en el pragmatismo y la improvisación en el desarrollo de su actividad profesional. Igualmente, requiere la activa intervención en eventos de naturaleza institucional, como

las deportivas, ayuda en la solución de dificultades del organismo y otras actividades de mejora institucional, son parte del desempeño docente.

- **Comunicación:** Es la interrelación continua de integrantes de uno o más grupos sociales. En la administración, es un principio básico para mejorar las interacciones entre los elementos conformantes de una organización social.
- **Estructura:** Es la apreciación de los miembros de un organismo sobre normas, procedimientos, trámites y limitantes a la que son sometidos en la satisfacción de sus actividades laborales.
- **Planificación:** En el campo educativo, es un proceso continuo y sistemático en la determinación de objetivos a alcanzar. La planeación, además de elegir misiones y objetivos como labores a lograr, requiere tomar decisiones sobre el hecho educativo; así, la planificación abastece un enfoque racional en el logro de objetivos preseleccionados.
- **Gestión:** La gestión escolar es el acumulado de acciones que se realiza para movilizar recursos materiales, humanos, técnicos y financieros destinados a conseguir objetivos planificados en un plazo determinado. Es una responsabilidad institucional, de trabajo en equipo.
- **Competencia:** Viene a ser la capacidad, habilidad, destreza o pericia en la realización de algo específico.
- **Capacidad:** Es el talento, aptitud o cualidad individual en la realización óptima de algo (Real Academia Española). Entonces, es posible decir, que es la aptitud individual en el desarrollo de una tarea específica.

- **Liderazgo:** Es un modo de dirección e influencia en las acciones desarrolladas en concordancia a las funciones de los integrantes del grupo.
- **Motivación:** Es una fuerza interna para realizar con ahínco una actividad. La motivación puede ser intrínseca o extrínseca.
- **Identidad institucional:** Son rasgos colectivos comunes que diferencian a una organización de otra. Es la forma de observarnos colectivamente, donde los objetivos, propósitos, ideas, culturas, etc., son los que permiten vincular al grupo.
- **Métodos educativos:** Conjunto de estrategias y principios puestos en marcha por los docentes para el logro del aprendizaje de los educandos, que necesita su planificación. Están insertas la forma de enseñar y evaluar a los discentes.
- **Productividad:** “Es la relación mensurable entre el producto obtenido (resultado o salida) y los recursos empleados en la producción”. (Chiavenato; 2009; p. 300).
- **Relaciones interpersonales:** Viene a ser el conjunto de interacciones que se manifiestan entre los integrantes de una sociedad, por su carácter tiene grados de órdenes jerárquicos.
- **Evaluación docente:** Se refiere a los procedimientos de calificación del desempeño docente. Según la revisión bibliográfica hay muchas formas de evaluación docente. Mediante esta evaluación se determina la calidad educativa de una institución.

- **Evaluación institucional:** Son instrumentos de gestión que miden los esfuerzos de una organización con el propósito de mejorar los servicios que brindan.
- **Dirección:** Es una actividad procesual de gestión administrativa, que se fundamenta en dirigir la organización por mediación de normativas y directivas para desarrollar reglamentadamente a la institución.
- **Imagen institucional:** Es la percepción y sentimientos de las personas respecto a una Institución, que tiene su basamento en la satisfacción del usuario y el prestigio institucional.
- **Responsabilidad:** Es la aceptación del compromiso adquirido y confiado y llevado a cabo con entereza, otorgando lo conspicuo de uno mismo. También, es la asunción de consecuencias de hechos realizados, en vista de que se actuó con autonomía y en cumplimiento a las funciones asignadas.
- **Monitoreo:** Es la observación meticulosa de la marcha de uno o varios parámetros, con la finalidad de detectar eventuales anomalías.
- **Marco del buen desempeño docente:** Es una normativa emanada por el Ministerio de Educación del Perú; donde se halla el convenio técnico y social entre el Gobierno, los profesores y la sociedad en relación a las competitividades a dominar por los maestros peruanos, en periódicas etapas de su vida profesional, para lograr los aprendizajes significativos de los educandos.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

3.2. Hipótesis específicas

- HE₁. Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.
- HE₂. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.
- HE₃. Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.
- HE₄. Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

3.3. Variables

3.3.1 Variable 1:

Clima Institucional:

- Es el efecto perceptual que tienen maestros y alumnos, quienes son los que viven y sienten la situación organizacional donde están trabajando.

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES
V.1: Clima Institucional	Comunicación	Nivel de comunicación
		Aceptación de propuestas
		Funcionalidad de normas
	Motivación	Satisfacción en el trabajo
		Autonomía laboral
		Motivación laboral
		Relaciones interpersonales
	Confianza	Confianza laboral.
		Respeto de espacios
		Trato amical
	Participación	Participación de trabajadores
		Toma de decisiones
		Formación de grupos de trabajo
Coordinación laboral		

3.3.2 Variable 2:

Desempeño Docente:

- Es la ejecución práctica del individuo que ejecuta los deberes y trabajos instituidos de manera legal en el transcurso de la enseñanza aprendizaje. (Daft; 1999).

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES
V.2: Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Dominio de temas.
		Autoridad didáctica.
		Clases amenas.
	Emocionalidad	Interés por el aprendizaje.
		Promoción de valores.
		Resolución de consultas.
		Responsabilidad en el cuidado del medio ambiente.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Proyectos de investigación.
		Responsabilidad laboral.
		Participación en actividades académicas e institucionales.
		Planificación de clases.
	Relaciones interpersonales	Respeto a estudiantes.
		Ambiente adecuado.
Relaciones con comunidad educativa.		
Desarrollo de habilidades.		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

La exploración es de enfoque cuantitativo, por lo que, la metodología general es positivista – cuantitativa, que usa principalmente la matemática para el análisis de los datos. Por ello, para hacer los análisis estadísticos se hace necesario recolectar datos cuantitativos, numéricos; con los cuales se podrán aplicar la estadística descriptiva e inferencial, de tal manera, se podrán determinar las pautas de comportamiento de las variables en estudio y comprobar teorías; que se realiza con pasos secuenciados y sistemáticos. (Palella, S. y Martins, F.; 2012).

Los métodos cuantitativos, que se encargan de responder a los problemas e hipótesis, emplean técnicas e instrumentos de medición cuantitativos. Estos métodos, utilizan cuatro fases: descubrimiento del problema, estudio de datos recolectados, contraste de hipótesis y precisión de conclusiones; cada una de ellas con procedimientos precisos. Para cumplir con su cometido, emplean métodos particulares, que en este caso serán el hipotético deductivo, el matemático estadístico y analítico sintético.

- El método hipotético deductivo, exige la combinación de la reflexión racional (formulación de la hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad (observación y verificación); por ello se trabaja con varios pasos trascendentes: observación del fenómeno o hecho a experimentar,

formulación de una hipótesis que explique el fenómeno mencionado, conjetura de consecuencias y confirmación de la verdad de los enunciados derivados confrontándolos con la experiencia. Es un método bastante utilizado en investigaciones de carácter cuantitativo.

- Es matemático – estadístico porque se aplica y se desarrolla lo concerniente a la teoría de las probabilidades, como una de los métodos matemáticos más sustanciales. Por ello, su aplicación es muy solicitada en investigaciones de corte cuantitativo. Cuyas etapas son: planificación, recolección de la información, elaboración de los datos recogidos y análisis e interpretación. (Palella, S. y Martins, F.; 2012)
- Analítico sintético, analiza los hechos, iniciando a descomponer el objeto de estudio, en sus partes, para estudiarlas individualmente (análisis) y luego se les integran para estudiarlos integralmente (síntesis).

4.2. Tipo de investigación

Hay muchas clasificaciones en cuanto a los tipos de investigación. Sin embargo, para la realización del estudio se consideraron lo establecido por la Universidad Peruana Los Andes (UPLA). En ese entender, la investigación que se planteó es de tipo básica, transversal, observacional, retrospectivo y descriptivo.

Es básico porque su intención es obtener conocimiento, sin tener en cuenta si será práctica o resolverá problemas, siendo su motivación la expansión del conocimiento de un individuo o de un hecho, en el presente caso

se buscaron nuevos conocimientos de la reciprocidad del clima institucional y el desempeño docente. Fue transversal, debido a que estudió un aspecto de progreso de las variables en un período dado, es decir, se estudió en un solo momento.

Fue de tipo observacional porque no hubo intervención por parte del investigador, solamente se limitó a medir las variables que definen el estudio; dicho de otro modo, solamente, se observó los comportamientos de las dos variables estudiadas.

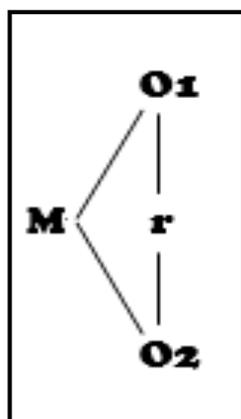
Es retrospectivo, porque el inicio del estudio planteado es posterior al hecho estudiado y los datos se recogieron a partir de encuestas sobre el hecho. Y fue descriptivo, porque los datos recogidos fueron utilizados con finalidad descriptiva, no buscaron la relación causa – efecto. (Hernández, J. y García, L.; s.f.)

4.3. Nivel de investigación

El estudio es de nivel descriptivo y correlacional. Fue descriptivo porque su objetivo central fue la descripción de hechos o fenómenos. Al respecto, Hernández, R., Fernández, R y Batista, P. (2010), sostienen que la exploración del nivel descriptivo examina propiedades, particularidades y rasgos de importancia de cualquier hecho o fenómeno que se estudie. Fue del nivel correlacional, porque tuvo el propósito de conocer la relación que hay entre dos o más variables en un contexto particular. (Hernández, R. et al; 2010).

4.4. Diseño de investigación

Según Palella y Martins (2012), un diseño es una estrategia al que recurre el investigador para dar solución a un problema planteado en el estudio. En el trabajo presentado se utilizó el diseño descriptivo correlacional y transversal. Este tipo de diseño es utilizable en investigaciones donde sus variables no se pueden manipular. Es descriptivo porque provee al indagador guías para realizar un estudio. Es correlacional porque evalúa asociaciones existentes en dos o más variables estudiada en una misma unidad. Es transversal porque su estudio se determina en un momento dado. (Palella y Martins; 2012). Cuyo esquema es:



Donde:

M = Muestra de estudio.

O₁ = Variable 1: Clima Institucional.

O₂ = Variable 2: Desempeño Docente.

r = Relación de las variables de estudio.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Hernández, R. et al (2010), lo conceptúa como el acumulado de personas, objetos, cosas, etc., llamadas unidad de investigación, a quienes se les generalizará las derivaciones del tratado. En esa comprensión, la población de estudio, estuvo conformada por el total de profesores de la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho.

N°	PERSONAL DOCENTE	ni	%
01	Director General	01	02,7
02	Docentes Directivos	06	16,2
03	Docentes Artistas Plásticos	21	56,8
04	Docentes de Pedagogía Artística	09	24,3
TOTAL		37	100,0

FUENTE: Planilla de pagos.

4.5.2 Muestra

La muestra de investigación estuvo conformada por la generalidad de los docentes de la Institución Educativa Artística de Ayacucho; es decir fue una muestra censal, por ser pequeña la población a estudiar. Al respecto Arias – Gómez, et al (2016), manifiesta que la muestra es parte distintiva de la población seleccionada y presenta las mismas peculiaridades de la población total.

El tamaño de la muestra, como se decía líneas arriba, fue censal y compuesto por todos los maestros nombrados y contratados, además del director y directivos, de la Escuela Superior de Formación Artística

Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, personal trabajador en el año 2020.

N°	PERSONAL DOCENTE	ni
01	Director General	01
02	Docentes Directivos	06
03	Docentes Artistas Plásticos	21
04	Docentes de Pedagogía Artística	09
TOTAL		37

4.5.3. Criterios de Inclusión y Exclusión

En la delimitación de la población de estudio, se emplearon los criterios de inclusión y exclusión, en concordancia a las características y condiciones de los participantes (Maestros de la Institución Educativa Artística investigada). (Arias - Gómez, Villasis – Keever y Miranda – Novales; 2016).

Para el **criterio de inclusión** se consideraron:

- Docente director y directivos.
- Docentes nombrados.
- Docentes contratados.
- Docentes con asistencia normal al centro de trabajo.

Y como **criterios de exclusión** se consideraron:

- Docentes que muestren asistencia irregular.
- Docentes con licencia por salud.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
V.1: Clima Institucional	Encuesta	Cuestionario
V.2: Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario

4.6.1. Técnicas de recojo de datos:

Fernández, E., Lanuez, M., Ramírez, I. y Gonzáles, M. (2001), al referirse de técnica lo definen como al conjunto de procedimientos, protocolos o reglas que utiliza el investigador para conseguir resultados determinados y efectivos en cualquiera de los campos de estudio o actividad. En la indagación planteada, siendo de diseño correlacional, se utilizó la técnica del cuestionario, cuyos datos numéricos darán la oportunidad de medir la actuación de las variables en estudio.

- **La encuesta:** Es la conjunción de procedimientos estandarizados de investigación, que, por su intermedio se acopia y examina una serie de datos, recogida de un prototipo de estudio, del que se aspira examinar, puntualizar, prever y/o explicar un conjunto de peculiaridades. Los datos se recopilan mediante un cuestionario estandarizado. (Fernández, E., et al; 2001).

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos:

De manera general, un instrumento es un objeto cualquiera que se emplea como medio para lograr un fin determinado. En el campo investigativo es un recurso empleado para obtener información

pertinente de un fenómeno, hecho, etc., observado o analizado. (Fernández, E. et al; 2001).

- **El cuestionario:** Es el conjunto de preguntas que se diseña en la investigación para crear datos necesarios y alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Es un plan formal con el que se recaba información necesaria y pertinente de la muestra estudiada para procesarla. (Fernández, E. et al; 2010).

4.6.2.1. Ficha técnica de instrumentos

a. Cuestionario de Clima Institucional

Nombre original	Cuestionario Clima Institucional
Autor	Br. Pérez Huamán, Yolanda (2010). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
Adaptación	Br. Asto Sulca, Nancy (2020). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú.
Administración	Es individual
Duración	Un aproximado de 10 minutos
Objetivo	Calificar el nivel del Clima institucional.
Descripción	El cuestionario tiene 30 ítems, con cuatro dimensiones: Comunicación (06 ítems), Motivación (07 ítems), Confianza (05 ítems) y Participación (12 ítems).
Validez	Es un instrumento convencional, cuya validez estadística se encuentra entre 0,40 a 0,90 puntos, mayor a 0,21, por lo que tiene validez estadística. De contenido, validado por juicio de expertos profesores con grados de doctor y magíster de la ESFAP “FGPA”- Ayacucho, cuyo promedio es de 96,3%.
Confiabilidad	Fiabilidad de 0,970 puntos (muy alta confiabilidad).

Norma de evaluación:

CLIMA INSTITUCIONAL	BAJO	MEDIO	ALTO
	30 – 50	51 - 70	71 - 90
Comunicación	06 – 10	11 - 14	15 – 18
Motivación	07 – 12	13 - 17	18 – 21
Confianza	05 – 08	09 - 11	12 – 15
Participación	12 – 20	21 - 28	29 – 36

b. Cuestionario de Desempeño Docente

Nombre original	Cuestionario Desempeño Docente
Autor	Br. Luis Salluca (2010). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
Adaptación	Br. Nancy Asto Sulca (2020). Universidad Peruana Los Andes. Huancayo, Perú.
Administración	Es tratado individualmente
Duración	El llenado se realiza en 10 minutos, aproximadamente.
Objetivo	Calcular el grado de Desempeño Docente de la Institución Educativa Artística de Ayacucho, investigada.
Descripción	Se trabajó con un cuestionario de 24 ítems, distribuidas en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas (06 ítems), Emocionalidad (06 ítems), Responsabilidad en el desempeño de sus funciones (06 ítems) y Relaciones interpersonales (06 ítems).
Validez	El cuestionario es convencional (utilizado en anteriores indagaciones), la validez estadística oscila entre 0,30 a 0,80 puntos, mayor a 0,21, por lo que su validez es alta. Validado por Juicio de Expertos por docentes, doctor y magíster de la ESFAP “FGPA” de Ayacucho, su promedio de calificación fue de 97,2%, válido.
Confiabilidad	La fiabilidad es de 0,939 puntos (muy alta).

Norma de evaluación

DESEMPEÑO DOCENTE	BAJO	MEDIO	ALTO
	24 – 40	41 - 56	57 - 72
Capacidades pedagógicas	06 – 10	11 - 14	15 – 18
Emocionalidad	06 – 10	11 - 14	15 – 18
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	06 – 10	11 - 14	15 – 18
Relaciones interpersonales	06 – 10	11 - 14	15 – 18

4.6.3. Validez y confiabilidad de instrumentos usados

En una exploración cuantitativa, es muy necesario validar y confiabilizar los instrumentos, que garantizan la veracidad de los resultados y respalde los hallazgos de la indagación.

- **Validez:** Es válido un instrumento cuando mide lo que tiene que medir (autenticidad), con el cual, se sabe a ciencia cierta los rasgos o características a estudiar (criterio). Se valida por juicio de expertos, cuando el instrumento es confeccionado por el investigador; o estadísticamente (validez estadística), cuando los instrumentos son convencionales. (Hernández, R. et al; 2010).

En ese sentido, la validación del instrumento que se utilizó se realizó mediante la validez estadística de Pearson, por ser un instrumento convencional, es decir, estos instrumentos ya fueron empleados en investigaciones anteriores. Los resultados son:

VARIABLE	VALORES CON R DE PEARSON
Clima Institucional	0,40 a 0,90 (Válido)
Desempeño docente	0,30 a 0,80 (Válido)

En el estudio de las dos variables examinadas, los valores son mayores a 0,21 puntos, por lo que, los instrumentos tienen validez estadística.

Igualmente, en el estudio se hizo la validación por juicio de especialistas mediante docentes de la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho.

EXPERTO	CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Mg. Oriundo Mora, Katia	95,9%	97,6
Mg. Palomino Huamán, Zenobio Orlando	97,2%	97,4
Dr. Alvarez Enriquez, Eleodoro	95,8%	96,5
PROMEDIO	96,3%	97,2

- **Confiabilidad:** Hernández, R., et al (2010), al definir la confiabilidad, indica que es la consistencia de las puntuaciones que se obtienen con muestras similares, al examinarse en diferentes ocasiones y con el mismo instrumento; dicho de otro modo, es la aptitud del instrumento de ocasionar resultados adecuados en otras aplicaciones con muestras y condiciones tan parecidas.

El proceso de confiabilidad de las herramientas se realizó en una prueba piloto; con la participación de más de 10 docentes que tienen

similitud de peculiaridad a la muestra de estudio. El coeficiente de alfa de Cronbach, fue el estadígrafo que se utilizó para fiabilizar los instrumentos, mediante el software IBM - SPSS, versión 25. La tabla de valoración, planteada por Palella, S. y Martins, F. (2012), considera las siguientes cuantificaciones:

Muy bajo	=	0,00 a 0,20
Bajo	=	0,21 a 0,40
Moderada	=	0,41 a 0,60
Alta	=	0,61 a 0,80
Muy Alta	=	0,81 a 1,00

a. Cuestionario Clima Institucional

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.968	0.970	30

El cuestionario evaluado, arroja un alfa de Cronbach de 0,970 (Muy alta fiabilidad), entonces es aplicable en el estudio.

b. Cuestionario Desempeño Docente

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.927	0.939	24

El cuestionario Desempeño Docente, proyecta un alfa de Cronbach de 0,939 (Muy alta fiabilidad), entonces, es posible su aplicabilidad en el estudio.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La recopilación informativa es un paso importante en la indagación, que requiere un conjunto de pasos, que cada uno de los investigadores lo desarrollan de acuerdo a sus criterios técnicos, de acuerdo a los objetivos propuestos.

- a. Plantear de manera clara los objetivos y las hipótesis.
- b. Selección adecuada de la población y muestra de estudio.
- c. Definición de las técnicas de recojo de información (elaboración, validación y confiabilización)
- d. Acopio de información y luego procesarla (descripción, análisis y discusión). (Córdova, M.; 2009).

De la misma manera, en el procesamiento de datos, prima la conceptualización y decisión de la investigadora. Tiene los pasos siguientes:

- a. Obtención de información de la población muestra de estudio.
- b. Definición de variables, a los criterios para el ordenamiento de los datos emanados en el proceso de operación de campo.
- c. Definición de los instrumentales estadísticos y el programa y software computarizado a utilizar, para procesar los datos logrados.
- d. Ingresar los datos en el ordenador e impulsar el programa para el procesamiento de la pesquisa.
- e. Impresión de deducciones. (Córdova, M.; 2009).

En los resultados, se analizaron los datos agrupados en las variables analizadas y 4 dimensiones de la variable Clima Institucional. Porque, no es necesario presentar los datos brutos de dicho análisis, sino únicamente una descripción de los mismos (agrupados en sus dimensiones), apoyado de tablas y gráficos distintivos. Del mismo modo, los resultados son compendios del análisis descriptivo de los datos y el análisis inferencial para responder a las preguntas o probar hipótesis planteadas. (Hernández, R. et al, 2010)

- **Análisis estadístico descriptivo:** Una vez recolectado los datos, se realizó su procesamiento. El análisis estadístico descriptivo se emplea para describir, reducir y analizar la información recogida. Es la clasificación y presentación sistemática de los datos en tablas o gráficos, con el propósito de analizar el comportamiento y características de las variables en estudio, mediante las medidas de resumen o estadígrafos. Para el caso, se emplearon tablas de distribución de frecuencias relativas simples, que permitieron lograr una imagen acuciosa de las peculiaridades primordiales de los datos indagados. (Córdova, M.; 2009).
- **Análisis estadístico inferencial:** Es la que realiza un estudio específico de una muestra representativa, que posteriormente se proyectará o generalizará a toda la población. Está relacionado con el muestreo, estimación, cálculo de probabilidades, pruebas estadísticas, etc. (Córdova, M.; 2009). En la exploración, se realizó mediante el tanteo de hipótesis, con el estadígrafo Rho de Spearman, al 5% de significancia y 95% de confianza, debido a que los testimonios tienen distribución no normal y las escalas de medición son ordinales.

- **Uso de paquetes estadísticos:** Se emplearon software de Microsoft Word y Excel y el programa estadístico IBM – SPSS, versión 25, con los cuales se analizaron los datos obtenidos de las fuentes de información.
- **Prueba de normalidad de datos:** Se ejecutó por mediación del test de Shapiro Wilk, en la medida de que se trabajó con población menor a 50 unidades (la población empleada fue de 16 docentes de otra Institución Educativa Artística de Ayacucho).

S – W	NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL
Shapiro Wilk (Estadístico)	0,731	0,503
Sig. asintótico. (bilateral)	0.001	0,000

En el análisis de las dos variables estudiadas se hallaron significados asintóticos (bilateral) de valores inferiores al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); por lo cual, se concluye que tienen configuración no normal.

- **Nivel de correlación:** Según bibliografía consultada, los estudios correlaciones tienen los siguientes niveles de calificación:

RANGOS	NIVEL
0,80 a 1,00	Correlación Alta o Fuerte
0,50 a 0,79	Correlación Moderada
0,20 a 0,49	Correlación Baja o Débil
0,00 a 0,19	Ausencia de correlación

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Al realizar la investigación, se respetaron las opiniones de los docentes encuestados, fue anónima, se cumplió con las disposiciones de protección de datos personales y se respetaron la confidencialidad y privacidad de los participantes. Del mismo modo, se citaron de manera indirecta y directa los compendios temáticos mencionados por los diversos ensayistas en los documentos bibliográficos (físico y virtual) consultados en el desarrollo de la indagación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

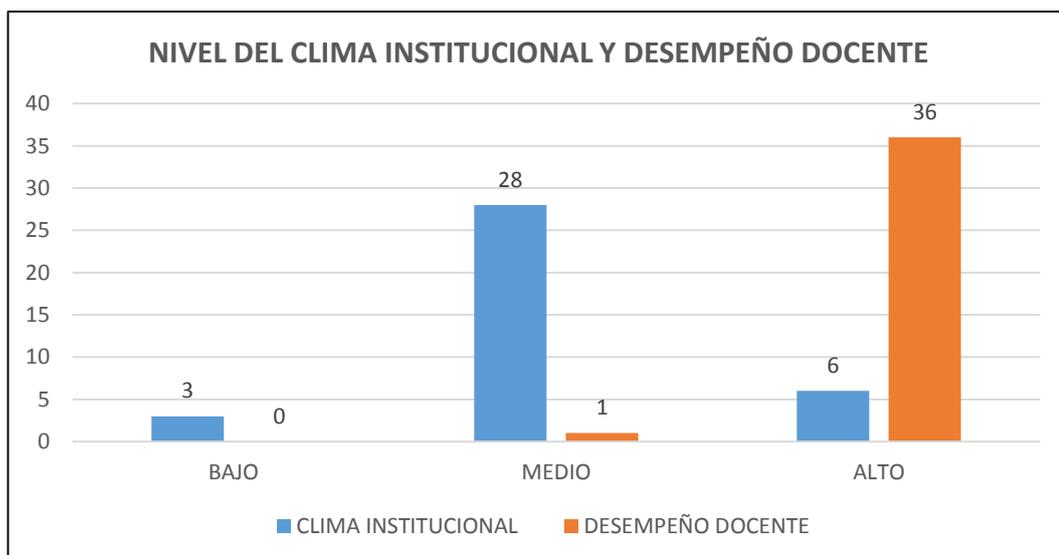
5.1. Descripción de Resultados

Tabla N° 1 Grado del Clima Institucional según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho

Tabla cruzada CLIMA INSTITUCIONAL*DESEMPEÑO DOCENTE

		DESEMPEÑO DOCENTE		Total	
		MEDIO	ALTO		
CLIMA INSTITUCIONAL	BAJO	Recuento	1	2	3
		% del total	2,7%	5,4%	8,1%
	MEDIO	Recuento	0	28	28
		% del total	0,0%	75,7%	75,7%
	ALTO	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	16,2%	16,2%
Total		Recuento	1	36	37
		% del total	2,7%	97,3%	100,0%

Gráfico N° 1



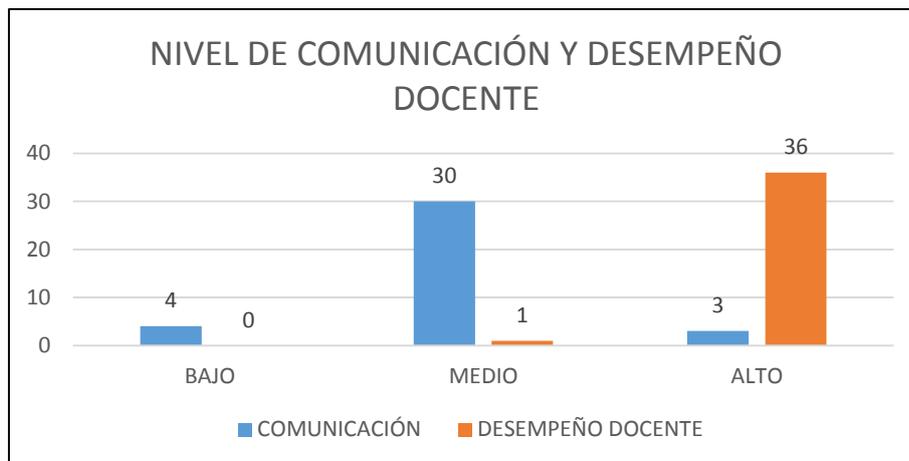
Descripción: En la Tabla y Gráfico N° 01, se distingue, de la totalidad de los docentes encuestados (37; 100,0%); el 75,7% (28) de docentes perciben el clima institucional en el nivel “Medio”, 16,2% (06) en el rango “Alto” y 08,1% (03) en el grado “Bajo”. Igualmente, en el Desempeño Docente, el 97,3% (36) de los encuestados, lo perciben en el nivel “Alto” y solamente 02,7% lo califican en el rango “Medio”.

De la tabla y gráfico presentado, es deducible que, el clima institucional es calificado en el grado medio y el desempeño docente en la categoría alto; es decir, el clima institucional se encuentra percibido medianamente, por la existencia de interrelación adecuada entre docentes y directivos, que les acceden desarrollar adecuadamente su labor profesional docente. El desempeño docente es excelente, porque los docentes perciben su trabajo en el nivel alto. Finalmente, se puede, deducir que, un clima institucional de categoría medio, produce un desempeño docente de la categoría alto.

Tabla N° 2 Grado de la Comunicación según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		MEDIO	ALTO	Total	
COMUNICACIÓN	BAJO	Recuento	1	3	4
		% del total	2,7%	8,1%	10,8%
	MEDIO	Recuento	0	30	30
		% del total	0,0%	81,1%	81,1%
	ALTO	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	8,1%	8,1%
Total	Recuento	1	36	37	
	% del total	2,7%	97,3%	100,0%	

Gráfico N° 2



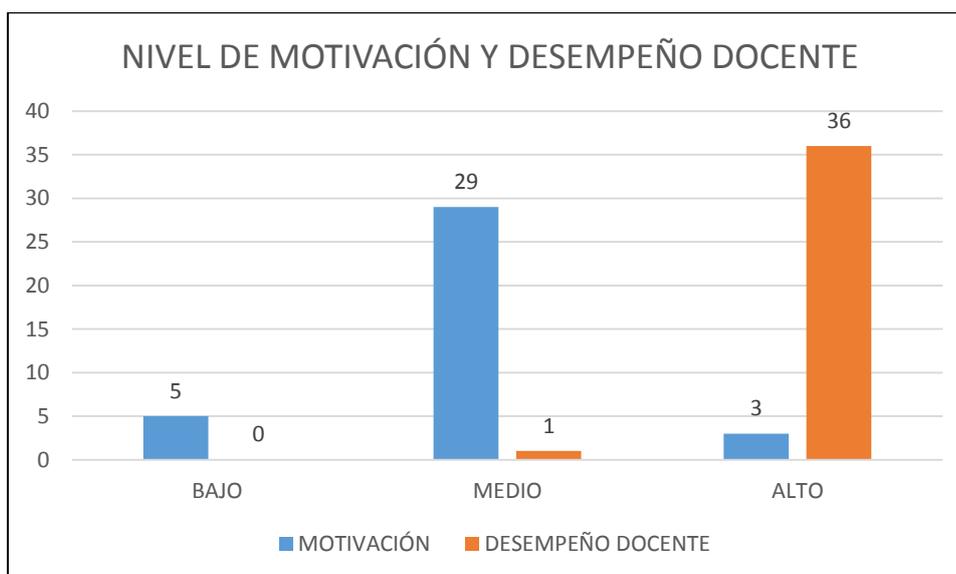
Descripción: En la Tabla y Gráfico N° 02, se distingue, de la totalidad de los docentes encuestados (37; 100,0%); el 81,1% (30) de docentes perciben la comunicación del clima de la institución en el grado “Medio”, 10,8% (04) en el rango “Bajo” y 08,1% (03) en el grado “Alto”. Igualmente, en el Desempeño Docente, el 97,3% (36) de los encuestados, lo perciben en el nivel “Alto” y solamente 02,7% lo califican en el rango “Medio”.

De la tabla y gráfico presentado, es deducible que, la comunicación del clima institucional es percibido en la categoría medio y el desempeño docente en el grado alto; es decir, la comunicación es medianamente percibido por los docentes encuestados, por una comunicación regularmente adecuada entre docentes y directivos, que hace de su labor profesional docente apropiado. Se puede, afirmar que, una comunicación del clima institucional de la categoría medio, produce un desempeño docente de la categoría alto.

Tabla N° 3 Grado de la Motivación según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho.

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		MEDIO	ALTO	Total	
MOTIVACIÓN	BAJO	Recuento	1	4	5
		% del total	2,7%	10,8%	13,5%
	MEDIO	Recuento	0	29	29
		% del total	0,0%	78,4%	78,4%
	ALTO	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	8,1%	8,1%
Total		Recuento	1	36	37
		% del total	2,7%	97,3%	100,0%

Gráfico N° 3



Descripción: En la Tabla y Gráfico N° 03, se distingue, de la totalidad de los docentes encuestados (37; 100,0%); el 78,4% (29) de docentes perciben la motivación del clima de la institución en el grado “Medio”, 13,5% (05) en el rango “Bajo” y 08,1% (03) en el nivel “Alto”. Mientras que, en el Desempeño

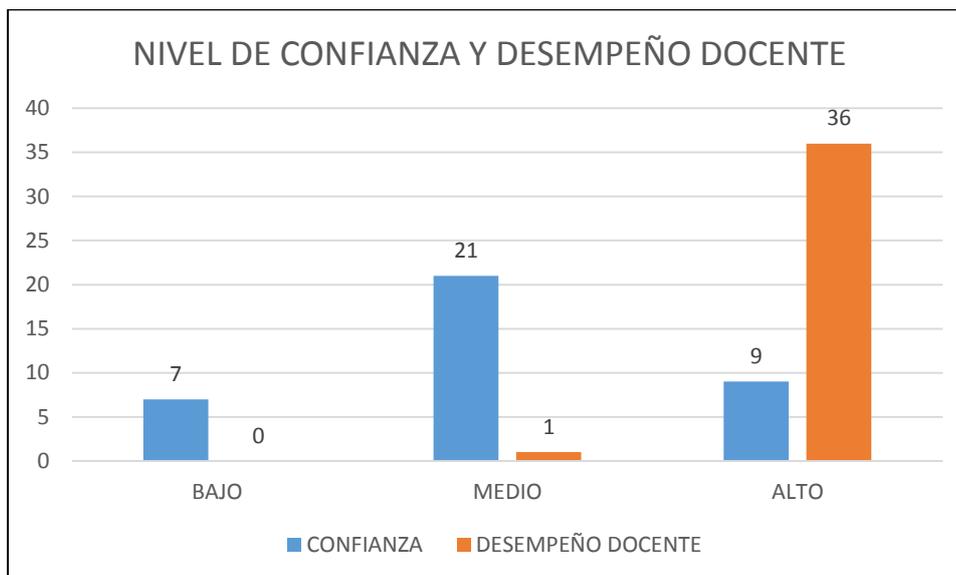
Docente, el 97,3% (36) de los profesores encuestados, lo perciben en el nivel “Alto” y solamente 02,7% lo califican en el rango “Medio”.

De la tabla y gráfico presentado, es colegible que, la motivación del clima institucional es apreciado en la categoría medio y el desempeño docente en el grado alto; es decir, los docentes se hallan medianamente motivados para desarrollar su trabajo como docente de aula; esto debido a que, la plana directiva motiva medianamente a los docentes en la consecución de su trabajo. Por lo cual, es posible afirmar que, una motivación del clima institucional del nivel medio, produce un desempeño docente de la categoría alto.

Tabla N° 4 Grado de la Confianza según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		MEDIO	ALTO	Total	
CONFIANZA	BAJO	Recuento	1	6	7
		% del total	2,7%	16,2%	18,9%
	MEDIO	Recuento	0	21	21
		% del total	0,0%	56,8%	56,8%
	ALTO	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	24,3%	24,3%
Total		Recuento	1	36	37
		% del total	2,7%	97,3%	100,0%

Gráfico N° 4



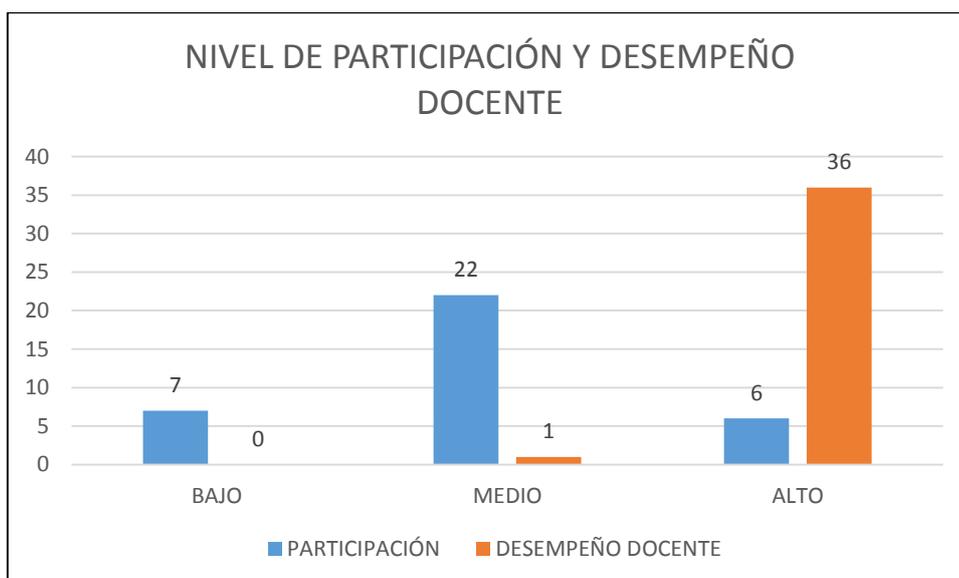
Descripción: En la Tabla y Gráfico N° 04, se distingue, de la totalidad de los docentes encuestados (37; 100,0%); el 56,8% (21) de docentes perciben la confianza del clima institucional en el rango “Medio”, 24,3% (09) en el rango “Alto” y 18,9% (07) en la categoría “Bajo”. Igualmente, en el Desempeño Docente, el 97,3% (36) de los encuestados, lo perciben en el nivel “Alto” y solamente 02,7% lo califican en el rango “Medio”.

De la tabla y gráfico presentado, es conjeturable que, la confianza del clima institucional fue calificado en el rango alto y el trabajo docente en el nivel alto; es decir, los docentes tienen confianza alta para desarrollar su trabajo como docente de aula; esto debido a que, los docentes tienen alta confianza en la plana directiva para el desarrollo de sus funciones. Por lo cual, es posible afirmar que, una confianza del clima institucional de la categoría alto, produce un trabajo docente de la categoría alto.

Tabla N° 5 Grado de la Participación según el Desempeño Docente en la Institución Educativa Artística – Artes Plásticas – Ayacucho.

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		MEDIO	ALTO	Total	
PARTICIPACIÓN	BAJO	Recuento	1	6	7
		% del total	2,7%	16,2%	18,9%
	MEDIO	Recuento	0	22	22
		% del total	0,0%	59,5%	59,5%
	ALTO	Recuento	0	8	8
		% del total	0,0%	21,6%	21,6%
Total		Recuento	1	36	37
		% del total	2,7%	97,3%	100,0%

Gráfico N° 5



Descripción: En la Tabla y Gráfico N° 05, se distingue, de la totalidad de los docentes encuestados (37; 100,0%); el 59,5% (22) de profesores aprecian la participación del clima institucional en la categoría “Medio”, 21,6% (08) en el rango “Alto” y 18,9% (07) en el nivel “Bajo”. Igualmente, el Desempeño

Docente, el 97,3% (36) de los profesores encuestados, lo perciben en el nivel “Alto” y solamente 02,7% lo califican en el rango “Medio”.

De la tabla y gráfico presentado, es presumible que, la participación del clima institucional es calificado en la categoría medio y el desempeño docente en el rango alto; es decir, los docentes tienen participación media en las actividades programadas por la institución; esto debido a que, la plana directiva hace que los docentes participen obligadamente en las actividades programadas. Por lo cual, es posible afirmar que, para una participación del clima institucional del grado medio, le concierne un trabajo docente de la categoría alto.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Para la hipótesis general

A. Planteamiento del Problema

Ha: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

B. Prueba de Hipótesis

			Correlaciones	
			CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,354*
		Sig. (unilateral)	.	,016
	N		37	37
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,354*	1,000
		Sig. (unilateral)	,016	.
		N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

C. Decisión

Siendo el significado asintótico (unilateral), 0,016, inferior al valor de significancia, $\alpha = 0,05$, existe juicio estadístico para reconocer la hipótesis de investigación. Coligiéndose que, hay relación significativa y directa entre el Clima Institucional y el Trabajo Docente en la Instancia Educativa – Artística Plástica de Ayacucho. Además, el coeficiente correlacional es 0,354 puntos, del nivel bajo o débil. ($R_s = 0,354$; $p < 0,05$).

5.2.2. Para la Hipótesis Específica 1

A. Planteamiento del Problema

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

B. Prueba de Hipótesis

Correlaciones				
			COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,378*
		Sig. (unilateral)	.	,011
		N	37	37
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,378*	1,000
		Sig. (unilateral)	,011	.
		N	37	37

*. Es significativa la correlación en el nivel 0,05 (unilateral).

C. Decisión

Siendo el significado asintótico (unilateral), 0,011, inferior al valor de significancia, $\alpha = 0,05$, existe juicio estadístico para reconocer la hipótesis de investigación. Coligiéndose que, consta relación significativa y directa entre la Comunicación y el Trabajo Docente en la Instancia Educativa – Artística Plástica de Ayacucho. Además, el coeficiente correlacional es 0,378 puntos, del nivel bajo o débil. ($R_s = 0,378$; $p < 0,05$).

5.2.3. Para la Hipótesis Específica 2

A. Planteamiento del Problema

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

B. Prueba de Hipótesis

			Correlaciones	
			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,348*
		Sig. (unilateral)	.	,017
		N	37	37
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,348*	1,000
		Sig. (unilateral)	,017	.
		N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

C. Decisión

Siendo el significado asintótico (unilateral), 0,017, inferior al valor de significancia, $\alpha = 0,05$, consta juicio estadístico para reconocer la hipótesis de investigación. Coligiéndose que, hay correlación significativa y directa entre la Motivación y el Trabajo Docente en la Institución Educativa – Artística Plástica de Ayacucho. Además, el coeficiente correlacional es 0,348 puntos, del nivel bajo o débil. ($R_s = 0,348$; $p < 0,05$).

5.2.4. Para la Hipótesis Específica 3

A. Planteamiento del Problema

Ha: Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

B. Prueba de Hipótesis

			Correlaciones	
			CONFIANZA	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CONFIANZA	Coeficiente de correlación	1,000	,262
		Sig. (unilateral)	.	,048
		N	37	37
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,262	1,000
		Sig. (unilateral)	,048	.
		N	37	37

C. Decisión

Siendo el significado asintótico (unilateral), 0,048, inferior al valor de significancia, $\alpha = 0,05$, consta juicio estadístico para reconocer la hipótesis de investigación. Coligiéndose que, hay correlación entre la Confianza y el Trabajo Docente en la Instancia Educativa – Artística Plástica de Ayacucho. Además, el coeficiente correlacional es 0,262 puntos, del nivel bajo o débil. ($R_s = 0,262$; $p < 0,05$).

5.2.5. Para la Hipótesis Específica 4

A. Planteamiento del Problema

Ha: Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

B. Prueba de Hipótesis

Correlaciones				
			PARTICIPACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,266
		Sig. (unilateral)	.	,046
		N	37	37
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,266	1,000
		Sig. (unilateral)	,046	.
		N	37	37

C. Decisión

Siendo el significado asintótico (unilateral), 0,046, inferior al valor de significancia, $\alpha = 0,05$, consta juicio estadístico para

reconocer la hipótesis de investigación. Coligiéndose que, hay correlación entre la Confianza y el Trabajo Docente en la Instancia Educativa – Artística Plástica de Ayacucho. Además, el coeficiente correlacional es 0,266 puntos, del nivel bajo o débil. ($R_s = 0,266$; $p < 0,05$).

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **Hipótesis General**

La investigación presentada, tuvo la finalidad de estipular la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Instancia Educativa - Artística Plástica de Ayacucho. Toda vez que, según la bibliografía consultada, el clima institucional tiene importancia gravitante dentro de cualquier organización privada o estatal; la labor de los trabajadores dentro de un clima institucional adecuado es grata y, por tanto, los logros institucionales son de beneficio para toda la comunidad laboral.

Al realizar el examen estadístico, se ha observado en el estudio descriptivo que el clima institucional es percibido por los profesores del Establecimiento Educativo Artística Plástica investigada en el nivel medio y el trabajo docente es calificado en el nivel alto. Mientras que, en la evaluación inferencial se agencia un significado asintótico unilateral inferior al valor de significancia, que determinó la aceptación de la hipótesis alterna, donde se manifiesta la existencia de una correlación significativa entre el clima institucional y el trabajo docente en la Escuela de Formación Artística Pública de Ayacucho, en el año 2020.

Resultado que guarda mucha semejanza con el estudio realizado por López (2017), que, en su estudio relacional entre el clima institucional y trabajo docente en la Escuela Militar de Chorrillos, de Lima, llega a concluir que hay analogía positiva entre dichas variables estudiadas; aunque, los docentes

investigados no encuentran un apoyo propicio por parte de los directivos de la Institución; sin embargo, sus desempeños docentes fueron calificados en el nivel muy alto. Demostrando que el papel del clima Institucional es significativo, ya que afecta directamente al entorno laboral de los docentes y del personal administrativo: Un clima institucional adecuado, mínimamente mediano, propicia en los docentes la mejora de su trabajo académico, beneficiando directamente en los estudiantes.

Derivación que, también tiene concordancia con el estudio realizado por Viñas (2007); que de manera general explica sobre el clima laboral de una Entidad Educativa, se manifiesta en la calidad de servicio brindado; por ello, el personal directivo, jerárquico, docentes y administrativo deben laborar en mantener un clima adecuado. Ambiente donde la comunidad educativa se sentirá a gusto; el personal trabajador se sentirá satisfecho, los padres de familia motivados y los estudiantes tendrán razones suficientes para poder estudiar y trabajar con agrado.

Viñas, concluye señalando, que el clima laboral produce influencia positiva en el desenvolvimiento personal y colectivo de los docentes, tanto en cuestiones pedagógicas como en aspectos personales. De igual modo, al referirse sobre el desempeño laboral en un contexto de clima institucional, señala que este es un factor intrínseco, manifestadas en los resultados laborales, a mejor clima, mejor desempeño laboral.

- **Primera Hipótesis Específica**

En el examen de la hipótesis específica 1, los resultados tienen casi las mismas connotaciones a las halladas en el estudio de la hipótesis general. En los resultados descriptivos la comunicación fue valorado en la categoría medio y el desempeño docente en la categoría alto; de igual modo en el análisis inferencial, al hallar un significado asintótico unilateral inferior a la significancia, se tuvo que desechar la hipótesis nula y reconocer la hipótesis investigativa, concluyéndose que, la correlación entre la dimensión comunicación y el trabajo docente es significativa, aunque del rango bajo o débil, en la Institución Educativa Artística Plástica de Ayacucho.

Resultado que guarda similitud con los hallazgos del trabajo de tesis de Allecahuamán (2017), que investiga sobre la correlación del clima institucional y el trabajo docente en una Institución Educativa del Nivel Básico, concluyendo que, la mayoría de los encuestados aprecian la comunicación en el nivel medio y el trabajo docente en el rango óptimo y en la prueba de hipótesis se refleja una relación débil y positiva. Además, explica, las apreciaciones de los profesores sobre el clima institucional están asociadas a factores motivacionales intrínsecos que se exteriorizan en la poca correspondencia entre directivos y docentes.

Los resultados obtenidos en la indagación, también, pueden ser explicados por los estudios realizados por Salcedo y Lozano (2015) citando a Litwin y Stinger, explican que el clima institucional es labor de todos los integrantes de la organización, donde la comunicación entre todos los

trabajadores y los directivos al nivel interior del organismo es elemental; porque es una disposición de los empleados para hacerse escuchar sus quejas o problemas suscitadas al interior del trabajo y requiere solución inmediata.

- **Segunda Hipótesis Específica**

La segunda hipótesis de la investigación está referida al análisis de la correlación entre la dimensión motivación y el trabajo docente, cuyos hallazgos es muy similar al obtenido en el estudio de la primera dimensión. La motivación se ubica en el grado medio de percepción de los encuestados y el trabajo docente en el rango alto. En la prueba de hipótesis con Rho de Spearman se encuentra un significado asintótico unilateral inferior a la significancia; de esa forma, se consiente a la hipótesis investigativa, estableciéndose que tiene relación positiva, del rango bajo o débil, entre las variables estudiadas.

Descubrimiento que, es de similar deducción en el trabajo investigativo de Mena (2019) sobre el clima organizacional y trabajo docente en una Universidad de el Alto, Bolivia; finiquita que una motivación alta de los docentes se objetiva en un desempeño laboral bueno, a pesar de que la plana directiva no presta las mejores atenciones de implementación académica y de materiales para desarrollar una labor de mayor significación. Además, afirma que una motivación favorable prospera el desempeño docente.

Chiavenato (1999), acentúa que el trabajo es bastante satisfactorio, motivante, para asumir responsabilidades individuales en el logro de los

objetivos organizacionales; por lo cual, la organización debe proporcionar oportunidades de promoción subjetiva u objetiva, haciendo que el clima institucional se eleve. En esta perspectiva, la organización, cualquiera que sea su labor, debe incluir un plan de medición del clima para formular objetivos de mejora, en base a las deficiencias encontradas.

- **Tercera Hipótesis Específica**

Igualmente, en la investigación se planteó analizar la correlación entre la dimensión confianza y el trabajo docente. En la descripción estadística, la dimensión confianza alcanza una calificación del grado medio y el trabajo docente el nivel alto; en el análisis inferencial, se halla un significado asintótico unilateral menor a la significancia, aceptándose la hipótesis de investigación; es decir, que la correlación entre la dimensión confianza y el trabajo docente es significativa del rango bajo o débil.

Resultado que también es hallado por Reto (2018), que, en su tesis correlacional de clima institucional y trabajo docente en la Universidad César Vallejo de Lima Este, establece que, la dimensión confianza goza de analogía positiva y significativa con el trabajo docente, relación que permite a los docentes apoyarse pedagógicamente entre ellos, pueden laborar en equipo y creer en la buena gestión educativa.

Al respecto, Bustos, Miranda y Peralta (2002) subrayan que el clima en una institución congrega sentimientos y actitudes característicos de los trabajadores en su relación con el trabajo; donde la confianza que tienen de sus

jefes inmediatos y trabajadores de su entorno permite un comportamiento laboral por encima de lo esperado, haciendo que las organizaciones eleven sus producciones y satisfaciendo a todo el entorno laboral.

- **Cuarta Hipótesis Específica**

Por último, en la investigación se proyectó instituir la relación entre la dimensión participación y el trabajo docente de los maestros de la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho. Descriptivamente, la participación de los docentes es percibido en la categoría medio y el trabajo docente en el grado alto. Inferencialmente se admite la hipótesis investigativa, en la medida que, el significado asintótico unilateral obtenido es inferior a la significancia, por lo cual, consta relación entre la dimensión participación y el trabajo docente, no obstante hallarse una relación baja o débil.

Igual resultado halla Del Solar (2018), que, en su investigación cuantitativa de clima institucional y trabajo docente en una Entidad Educativa Privada de Ayacucho, concluye afirmando la correlación positiva entre las variables en estudio, del mismo modo de las dimensiones de ambas variables. Igualmente, Rodríguez (1999) en su estudio sobre el clima institucional, señala que esta es compleja y como tal tiene múltiples variables, donde el contexto social, las circunstancias físicas y las percepciones de los trabajadores sobre la institución, tienen influencia grande en la labor de los trabajadores, de manera especial en la participación activa de los trabajadores en el interior de la organización.

Es importante indicar que, las organizaciones educativas deben velar por un mejor clima institucional para el mejor trabajo de los profesores, que indudablemente repercute en la calidad educativa de la institución. Al respecto Daft (1999), asegura que, el trabajo del docente es importante dentro de las instituciones educativas, son ellos que determinan, con su trabajo, la calidad educativa y organizativa de las dependencias educativas.

CONCLUSIONES

1. Según el análisis estadístico descriptivo e inferencial se estableció que hay una relación baja o débil entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho; hallada con el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman de 0,354 y nivel de significancia asintótico unilateral menor a la significancia. Concluyéndose que hay una relación débil o baja entre las variables estudiadas; además es deducible que, a un clima institucional medio le corresponde un desempeño docente alto.
2. En los resultados estadísticos inferenciales se halló una relación directa baja o débil entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa Artística Plástica de Ayacucho, hallada con el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman de 0,378 y un nivel de significancia unilateral de 0,011, menor a la significancia ($\alpha = 0,05$). Concluyéndose que hay relación baja o débil entre la comunicación y el desempeño docente. Además, es deducible que, una comunicación media genera un desempeño docente alto.
3. Por los resultados descriptivo e inferencial, se halla una relación directa baja o débil entre la dimensión motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa Artística Plástica de Ayacucho, hallada con el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman de 0,348 y un nivel de significancia unilateral de 0,017, menor a la significancia ($\alpha = 0,05$). Concluyéndose que hay relación baja o débil entre la motivación y el desempeño docente. Además, es deducible que, una motivación media genera un desempeño docente alto.

4. Descriptiva e inferencialmente se halla que hay una relación directa baja o débil entre la dimensión confianza y el desempeño docente en la Institución Educativa Artística Plástica de Ayacucho, hallada con el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman de 0,262 y un nivel de significancia unilateral de 0,048, menor a la significancia ($\alpha = 0,05$). Concluyéndose que hay relación baja o débil entre la confianza y el desempeño docente. Además, una confianza media genera un desempeño docente alto.

5. Por los resultados descriptivo e inferencial se halla una relación directa baja o débil entre la dimensión participación y el desempeño docente en la Institución Educativa Artística Plástica de Ayacucho, hallada con el estadígrafo no paramétrico de Rho de Spearman de 0,266 y un nivel de significancia unilateral de 0,046, menor a la significancia ($\alpha = 0,05$). Concluyéndose que hay relación baja o débil entre la participación y el desempeño docente. Además, una participación media genera un desempeño docente alto.

RECOMENDACIONES

1. Las instituciones educativas, especialmente la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, deben establecer el tratado del clima institucional, porque sus resultados servirán para establecer objetivos de mejora en correspondencia a los resultados hallados.
2. La Escuela de Formación Artística Plástica de Ayacucho, debería crear espacios físicos de trabajo (Sala de profesores, comedor institucional, centro de cómputo, etc.) para crear un clima de tranquilidad y de organización de actividades.
3. El Ministerio de Educación, en coordinación con las Direcciones Regionales de Educación, deben estudiar y establecer mecanismos de bonificación especial, como factor motivante, para lograr mejores trabajos docentes y así alcanzar la ansiada calidad educativa.
4. La Escuela de Formación Artística Plástica de Ayacucho, debe establecer objetivos de compromiso de los docentes con la organización, haciendo que los docentes y personal administrativo participen vivamente en las distintas actividades programadas con la Organización Educativa.
5. Los maestristas de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo deben realizar investigaciones que redunden en la mejora de la calidad del clima institucional y el desempeño del profesor, como un medio de prosperar la eficacia educativa institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A., Fernández, N. y Mollón, M. Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería. Madrid, España: Editorial Pearson; 2002.
- Álvarez, F. A. El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. [Tesis de Maestría en Educación]. Colombia: Universidad de Antioquía; 2017.
- Allcahuamán, A. F. Clima institucional y desempeño docente en el Nivel de Educación primaria. Ayacucho, 2017. [Tesis del grado de Magíster]. Ayacucho, Perú: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2017.
- Arias – Gómez, J., Villasis – Keever, M. A. y Miranda – Novales, M. G. El protocolo de investigación III: la población de estudio. [En línea]. 2016. Revista Alerg. Méx. Disponibilidad en:
revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/download/181/273
- Barbarán. Clima organizacional y desempeño docente en la Institución educativa “Simón Bolívar”. Ayacucho, 2015. [Tesis de Magíster en Educación]. Ayacucho, Perú: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2016.
- Berrocal, S. Medición del Clima Institucional. Lima, Perú: Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle; 2007.
- Blázquez, P. Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid, España: Editorial Praxis; 2007.

Brunet, L. El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas; 1987.

Bustos, P.; Miranda, M.; y Peralta, R. Concepto de clima empresarial. [En línea]. 2002. Disponible en:

<http://www.gestiopolis.com/recurso/documento/fulldoc/rrhh/clio.htm>

Chiavenato, I. Gestión de Talento Humano. México: Editorial Mc Graw Hill; 2009.

Córdova, M. Estadística descriptiva e inferencial. Lima: Editorial Moshera S.R.L.; 2009.

Daft, R. L. Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos. México: Editorial Limusa; 1999.

Del Solar, L. A. Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017. [Tesis de Maestro en Educación. Ayacucho: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2018.

Fernández, A. M. Realidad Psicosocial del maestro de Primaria. Lima, Perú: Universidad de Lima. Editorial Fondo de Desarrollo; 2002.

Fernández, E., Lanuez, M., Ramírez, I. y Gonzáles, M. Investigación Educativa. Lima, Perú: Ediciones Instituto Pedagógico latinoamericano y caribeño; 2001.

Fernández, P. Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en Instituciones de Educación Básica. [Tesis de maestría en Educación]. Maracaibo, Venezuela: Universidad Rafael Urdaneta; 2006.

- Furnham, A. Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones. Londres, Inglaterra: Editorial Oxford University; 2000.
- Gutiérrez, L. M. Clima organizacional y desempeño docente en una Institución educativa Pública y Privada. [Tesis del grado de Maestro en Educación]. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2017.
- Hernández, J. y García, L. Metodología en investigación clínica. Tipos de estudio. [En línea]. s.f. México. Disponible:
<http://paginas.facmed.unam.mx/deptos/ss/wp-content/uploads/2018/10/22.pdf>
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw Hill Iberoamericana; 2010.
- Huamaní, M. y Palacios, D. Clima institucional y gestión pedagógica administrativo en la Institución Educativa “Luis Carranza”. Ayacucho, 2014. [Tesis de Magíster en Educación]. Ayacucho: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2014.
- Jorge, J. M. Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Fátima”, Ayacucho, 2018. [Tesis de Maestra en Psicología Educativa]. Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; 2018.

- López, J. Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. [Tesis de Maestría en Educación]. Piura: Universidad de Piura; 2017.
- Luengo, Y. Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de Educación Inicial. [Tesis del grado de Magíster Scientiarum en Educación]. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Zulia de Maracaibo; 2013.
- Manzi, J. La evaluación del desempeño profesional docente en Chile. [En línea]. 2006. Disponible en:
http://www.ciberdocencia.gob.pe/archivos/Eval_docente_Jorge_Manzi.pdf
- Martínez, L. Clima organizacional y desempeño laboral orientadas hacia las TIC. [En línea]. 2008. Disponible:
<http://hmart.cl/home/wp-content/uploads/2011/02/Integraci%C3%>
- Medina, N. A. Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. [Tesis de maestría en desarrollo del talento humano]. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar; 2017.
- Mena, L. B. Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de el Alto. [Tesis de Magíster Scientiarum en Educación Superior]. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2019.

- Méndez, C. Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario; 2006.
- Meza, E. Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas. [Tesis de maestría en Ciencias Empresariales y Jurídicas]. Chiapas, México: Universidad de Montemorelos; 2018.
- Montenegro, I. A. Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Corporativa Editorial Magisterio; 2007.
- Navarrete, L. La formación continua para el uso adecuado de estrategias de aprendizaje en el área de matemática en el IV ciclo en el nivel primaria en la I.E. N° 7062. UGEL 1 S.J.M. [Tesis de segunda especialidad]. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017.
- Pacheco, L. La reflexión docente: eje para promover el cambio representacional de concepciones y prácticas en los docentes. [En línea]. 2013. Disponible: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/viewArticle/3389>
- Palella, S. y Martins, F. Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador; 2012.
- Pariona, R. A. y Jerí, Y. (2017). Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa “San Agustín” de Taca, de la provincia de Víctor Fajardo – Ayacucho, 2017. [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Nacional de Huancavelica.

- Polanco, C. A. El clima y la satisfacción laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INATE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. [Tesis de Maestría]. Tegucigalpa, México: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán; 2014.
- Reto, A. G. Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017. [Tesis de maestría en Educación]. Lima, Perú: Universidad César Vallejo de Trujillo; 2018.
- Rodríguez, D. Diagnóstico organizacional. México: Editorial Alfaomega; 1999.
- Salcedo, S. S. y Lozano, Y. M. Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de Litwin y Stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena, 2014. [Tesis de Administrador de Empresas]. Cartagena de Indias, Colombia: Universidad de Cartagena; 2015.
- Saldaña, R. O. y Pérez, E. A. Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca. [Tesis de Maestría en Educación]. Cajamarca, Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2018.
- Sandoval, M. C. Concepto y dimensiones del clima organizacional. México: En Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas; 2004.
- Suárez, S. V. Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de Yanacancha – Pasco, 2018. [Tesis del grado académico de Maestro en Educación]. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle; 2019.

Valdés, H. El desempeño del maestro docente y su evaluación. La Habana, Cuba: Editorial Pueblo y Educación; 2004.

Valdés, H. Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación del Perú; 2009.

Valencia, M. La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo. [Tesis del grado de Magíster Scientiae en Educación]. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano; 2016.

Viñas, J. Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediación para la convivencia. Barcelona, España: Editorial Graó; 2007.

Zulueta, J. B. Clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa “José María Monzón Hernández” – Distrito de Chalamarca – Chota, 2014. [Tesis de Maestría en Educación]. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2015.

Bibliografía

Bernal, C. Metodología de la investigación. México: Editorial Pearson; 2006.

Chiavenato, I. Administración de recursos humanos, el Capital Humano de las Organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill; 2007.

Guillén, C. & Guil, R. Psicología del trabajo para relaciones laborales. México: Ed. McGraw Hill Interamericana; 2000.

MINEDU. Marco de buen desempeño docente: Aportes y comentarios. Documento de trabajo. Lima, Perú: Ediciones MINEDU; 2012.

Montenegro, I. A. Desempeño docente. Bogotá, Colombia: Corporativa Editorial Magisterio; 2003.

Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., Bonet, M. H., & Van der Stuyft, P. Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Cuba: Revista Cubana de Higiene y Epidemiología N° 48; 2010.

Páginas Web

- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HA_G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- <file:///C:/Users/Usuario%20002/Desktop/HispadocEvaluacionDeDesempenoDocente-3324368.pdf>
- <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=37FC654538B210857B09DAEC8CB6C2C6.jvm1?sequence=1>
- [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20hu%20manos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADESAPRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20hu%20manos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Clima Institucional y Desempeño Docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	MARCO TEÓRICO	MARCO METODOLÓGICO
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020? ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020? ¿Cómo se relaciona la confianza y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020? ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán poma de Ayala” de Ayacucho, 2020?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>Demostrar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la participación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p>	<p>GENERAL Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la confianza y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la participación y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.</p>	<p>V.1.: CLIMA INSTITUCIONAL. Comunicación: - Nivel de comunicación - Aceptación de propuestas - Funcionalidad de normas Motivación: • Satisfacción en el trabajo • Autonomía laboral • Motivación laboral • Relaciones interpersonales Confianza: • Confianza laboral. • Respeto de espacios • Trato amical Participación: • Participación de trabajadores • Toma de decisiones • Formación de grupos de trabajo • Coordinación laboral V.2.: DESEMPEÑO DOCENTE Capacidades Pedagógicas: - Dominio de temas. - Autoridad didáctica. - Clases amenas. Emocionalidad: • Interés por aprendizaje. • Promoción de valores. • Resolución de consultas. • Responsabilidad en el cuidado del medio ambiente. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: • Proyectos de investigación. • Responsabilidad laboral. • Participación en actividades académicas e institucionales. • Planificación de clases. Relaciones interpersonales: • Respeto a estudiantes. • Ambiente adecuado. • Relaciones con comunidad educativa. • Desarrollo de habilidades.</p>	<p>CLIMA INSTITUCIONAL • Enfoques teóricos. • Factores internos y externos de una organización. • Tipos de clima institucional. • Dimensiones del clima institucional.</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE • Características del desempeño docente. • Evaluación del desempeño docente. • Dimensiones del desempeño docente.</p>	<p>ENFOQUE: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: Básica, transversal, observacional, retrospectivo y descriptivo. NIVEL DE ESTUDIO: Descriptivo correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional transversal POBLACIÓN: 37 docentes (directivos y docentes artistas y de pedagogía) de la ESFAP “FGPA” – Ayacucho. 2020. MUESTRA: Censal. 37 docentes de la ESFAP “FGPA”- Ayacucho. 2019. TÉCNICAS DE RECOJO DE DATOS: - Encuesta INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS: - Cuestionario. ANÁLISIS DE DATOS: A partir de la estadística descriptiva (tabla de frecuencia relativa simple y gráficos) e inferencial (prueba de hipótesis) con el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman.</p>

ANEXO N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1.: Clima Institucional.	Es el efecto perceptual que tienen maestros y alumnos, quienes son los que viven y sienten la situación organizacional donde están trabajando.	Para medir, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Con cuatro dimensiones y 30 ítems.	<p>Comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de comunicación - Aceptación de propuestas - Funcionalidad de normas <p>Motivación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el trabajo • Autonomía laboral • Motivación laboral • Relaciones interpersonales <p>Confianza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza laboral. • Respeto de espacios • Trato amical <p>Participación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de trabajadores • Toma de decisiones • Formación de grupos de trabajo • Coordinación laboral 	<p>ORDINAL</p> <p>Bajo : 1 Medio : 2 Alto : 3</p>
V.2.: Desempeño Docente.	Es la ejecución práctica del individuo que ejecuta los deberes y roles instituidos legalmente en el transcurso de la enseñanza aprendizaje. (Daft; 1999).	Se midió con la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario; con cuatro dimensiones y 24 ítems.	<p>Capacidades Pedagógicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dominio de temas. - Autoridad didáctica. - Clases amenas. <p>Emocionalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interés por aprendizaje. • Promoción de valores. • Resolución de consultas. • Responsabilidad en el cuidado del medio ambiente. <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de investigación. • Responsabilidad laboral. • Participación en actividades académicas e institucionales. • Planificación de clases. <p>Relaciones interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto a estudiantes. • Ambiente adecuado. • Relaciones con comunidad educativa. • Desarrollo de habilidades. 	<p>ORDINAL</p> <p>Bajo : 1 Medio : 2 Alto : 3</p>

ANEXO N° 03
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE SU
APLICACIÓN

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

ESTIMADO(A) PROFESOR(A):

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, por lo cual es anónimo. Tiene por objeto de averiguar sobre el Desempeño Docente. Le agradecemos que marque con un aspa (X) las respuestas que crea correcta. Todas las respuestas son válidas.

N°	ÍTEMS	BAJO	MEDIO	ALTO
DIMENSIÓN: CAPACIDADES PEDAGÓGICOS				
1	¿Usted demuestra que domina la temática en su asignatura?			
2	¿Usted trata que sus clases sean interesantes?			
3	¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones?			
4	¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?			
5	¿Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros)?			
6	¿Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases, por ello les tienes que llamar la atención?			
DIMENSIÓN: EMOCIONALIDAD				
7	¿Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos?			
8	¿Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?			
9	¿El tema que tratará, le motiva a que busque información adicional?			
10	¿Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?			
11	¿Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clases?			
12	¿Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente?			
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES				
13	¿Realiza proyectos de investigación?			
14	¿Cumple con el horario de clase establecido?			
15	¿Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su Institución?			
16	¿Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?			
17	¿Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?			
18	¿Planifica sus sesiones de clase secuencialmente?			
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES				
19	¿Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?			
20	¿Utiliza el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés?			
21	¿Propicia un ambiente adecuado?			
22	¿Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes?			
23	¿Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo?			
24	¿Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?			

Muchas gracias por sus respuestas

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

ESTIMADO(A) PROFESOR(A):

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, por lo cual es anónimo. Tiene por objeto de averiguar sobre el Clima Institucional. Le agradecemos que marque con un aspa (X) las respuestas que crea correcta. Todas las respuestas son válidas.

N°	ITEMS	BAJO	MEDIO	ALTO
DIMENSIÓN COMUNICACIÓN				
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución?			
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?			
3	¿Cómo considera el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?			
4	¿Cómo considera Ud. La funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?			
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?			
6	¿Considera Ud. Que en la Institución Educativa se oculta información?			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?			
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?			
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?			
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?			
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?			
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución?			
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?			
DIMENSIÓN: CONFIANZA				
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución?			
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución?			
16	¿Considera Ud., que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?			
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?			
18	¿Considera Ud., útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa?			
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN				
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?			
20	¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?			
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?			
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?			
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?			
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?			
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?			
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución educativa?			
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?			
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?			
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?			
30	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre los docentes?			

Muchas gracias por sus respuestas.



CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN

ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA “FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA “FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA” DE AYACUCHO:

HACE CONSTAR

Que, la Lic. Nancy ASTO SULCA, docente contratada, ha solicitado autorización para la recolección de datos del trabajo de investigación cuantitativa **“Clima institucional y desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020”**; por lo que se aprobó lo solicitado; en consecuencia, se le otorga la presente constancia para los fines que estime por conveniente; haciendo constar la invalidez del documento para acciones judiciales contra la Institución.

Jesús Nazareno, abril de 2020.



ANEXO N° 04

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.968	0.970	30

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	56.31	167.029	0.568		0.968
PREGUNTA 2	56.38	169.050	0.477		0.969
PREGUNTA 3	56.44	166.663	0.600		0.968
PREGUNTA 4	56.50	161.333	0.650		0.968
PREGUNTA 5	56.50	162.267	0.702		0.967
PREGUNTA 6	56.44	155.596	0.910		0.966
PREGUNTA 7	56.38	162.650	0.820		0.967
PREGUNTA 8	56.56	163.996	0.677		0.967
PREGUNTA 9	56.06	167.929	0.448		0.969
PREGUNTA 10	56.44	160.263	0.658		0.968
PREGUNTA 11	56.38	162.383	0.841		0.967
PREGUNTA 12	56.50	159.467	0.887		0.966
PREGUNTA 13	56.44	163.596	0.667		0.968
PREGUNTA 14	56.31	161.163	0.839		0.966
PREGUNTA 15	56.63	161.850	0.785		0.967
PREGUNTA 16	56.44	155.596	0.910		0.966
PREGUNTA 17	56.50	163.600	0.771		0.967
PREGUNTA 18	56.06	164.329	0.431		0.970
PREGUNTA 19	56.25	157.400	0.774		0.967
PREGUNTA 20	56.50	163.467	0.623		0.968
PREGUNTA 21	56.44	165.463	0.537		0.968
PREGUNTA 22	56.25	163.000	0.820		0.967
PREGUNTA 23	56.94	168.729	0.355		0.969
PREGUNTA 24	56.44	160.263	0.658		0.968
PREGUNTA 25	56.50	163.600	0.771		0.967
PREGUNTA 26	56.50	159.733	0.869		0.966
PREGUNTA 27	56.56	159.596	0.827		0.966
PREGUNTA 28	56.31	161.563	0.811		0.967
PREGUNTA 29	56.44	163.863	0.648		0.968
PREGUNTA 30	56.50	159.733	0.869		0.966

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO DOCENTE:**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.927	0.939	24

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA 1	62.94	38.596	0.546		0.925
PREGUNTA 2	62.81	38.563	0.743		0.922
PREGUNTA 3	62.94	40.063	0.277		0.929
PREGUNTA 4	62.88	38.517	0.630		0.924
PREGUNTA 5	63.00	38.667	0.493		0.926
PREGUNTA 6	63.31	37.829	0.610		0.924
PREGUNTA 7	62.75	39.533	0.710		0.924
PREGUNTA 8	63.06	36.863	0.610		0.924
PREGUNTA 9	62.88	38.383	0.657		0.923
PREGUNTA 10	62.81	38.563	0.743		0.922
PREGUNTA 11	62.81	38.563	0.743		0.922
PREGUNTA 12	62.81	39.363	0.548		0.925
PREGUNTA 13	63.31	37.829	0.610		0.924
PREGUNTA 14	62.88	38.517	0.630		0.924
PREGUNTA 15	63.06	38.596	0.480		0.926
PREGUNTA 16	63.06	37.663	0.638		0.923
PREGUNTA 17	63.06	36.863	0.610		0.924
PREGUNTA 18	62.81	38.563	0.743		0.922
PREGUNTA 19	62.81	38.563	0.743		0.922
PREGUNTA 20	63.44	37.463	0.466		0.929
PREGUNTA 21	62.88	39.850	0.357		0.928
PREGUNTA 22	62.75	39.533	0.710		0.924
PREGUNTA 23	62.94	38.596	0.546		0.925
PREGUNTA 24	62.81	39.363	0.548		0.925

**VALIDEZ ESTADÍSTICA DEL INSTRUMENTO CLIMA
INSTITUCIONAL**

PREG.	MUESTRA POBLACIONAL (PRUEBA PILOTO)																VALID. ESTAD.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	0.59
2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0.50
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	0.62
4	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	0.68
5	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	1	0.73
6	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	0.92
7	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	0.83
8	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	0.70
9	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	0.48
10	2	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	0.69
11	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	0.85
12	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	0.90
13	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	0.69
14	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	0.85
15	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	0.80
16	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	0.92
17	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	0.79
18	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	0.48
19	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	1	0.80
20	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	0.65
21	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	0.57
22	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	0.83
23	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	0.39
24	2	1	3	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	1	0.69
25	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	0.79
26	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	0.88
27	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	0.84
28	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	0.83
29	2	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	0.67
30	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	0.88

**VALIDEZ ESTADÍSTICA DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO
DOCENTE**

PREG.	MUESTRA POBLACIONAL (PRUEBA PILOTO)																VALID. ESTAD.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	0.59
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	0.77
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	0.34
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	0.67
5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	0.55
6	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	0.66
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.73
8	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	0.67
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.69
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.77
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.77
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.58
13	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	0.66
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	0.67
15	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	0.54
16	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	0.68
17	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	0.67
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.77
19	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	0.80
20	3	1	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	0.55
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	0.41
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.73
23	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	0.59
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	0.58

**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO CLIMA
INSTITUCIONAL**



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

PROYECTO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA “FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA” DE AYACUCHO 2020.

Tipo de Instrumento: Cuestionario de clima Institucional

- I. DATOS INFORMATIVOS:
Apellidos y Nombres del Experto: Mg. ORIUNDO MORA Katia
Cargo e Institución donde labora: Docente de ESFAP “Felipe Guamán Poma de Ayala”
Autora del Instrumento: Br. ASTO SULCA, Nancy
- II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS Y DEL INSTRUMENTO:

2.1. De los Ítems:

CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado para la muestra	96
Objetividad	Se expresa en conductas observables	95
Pertinencia	Busca esclarecer un aspecto necesario para el estudio	95
Relevancia	Es importante y significativo para la investigación	96
Intencionalidad	Muestra claramente el aspecto que se espera conocer	96

2.2. Del Instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Coherencia	Su elaboración responde al proceso de operacionalización	96
Organización	Su estructura está organizada lógicamente	96
Suficiencia	El Nº de ítems que contiene es el suficiente para el estudio a realizar	98
Fundamentación	Se basa en aspectos científico – teóricos	96
Metodología	Responde al diseño y propósito de la investigación	95

- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95.9
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

FECHA: 17 de abril

Juez: ORIUNDO MORA, Katia

.....
Katia Oriundo Mora
Mg. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
CÓD. 052 - 000969

DNI: 8292486
CEL: 932006206



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

PROYECTO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA “FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA” DE AYACUCHO 2020.

Tipo de Instrumento: Cuestionario de Clima Institucional

- I. DATOS INFORMATIVOS:
 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. PALOMINO HUAMÁN Orlando
 Cargo e Institución donde labora: Docente de ESFAP “Felipe Guamán Poma de Ayala”
 Autora del Instrumento: Br. ASTO SULCA, Nancy

- II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ITEMS Y DEL INSTRUMENTO:

2.1. De los Ítems:

CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado para la muestra	98
Objetividad	Se expresa en conductas observables	96
Pertinencia	Busca esclarecer un aspecto necesario para el estudio	98
Relevancia	Es importante y significativo para la investigación	98
Intencionalidad	Muestra claramente el aspecto que se espera conocer	96

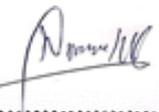
2.2. Del Instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Coherencia	Su elaboración responde al proceso de operacionalización	96
Organización	Su estructura está organizada lógicamente	96
Suficiencia	El Nº de ítems que contiene es el suficiente para el estudio a realizar	98
Fundamentación	Se basa en aspectos científico – teóricos	98
Metodología	Responde al diseño y propósito de la investigación	98

- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.2
 IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

FECHA: 17 de abril

Juez: PALOMINO HUAMÁN, Orlando


 Zenobio Orlando Palomino Huamán
 MAG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 CÓD: 052 - 000971

DNI: 07058264

CEL: 945225632

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TESIS: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA "FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA" AYACUCHO, 2020"

Tipo de Instrumento: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ALVAREZ ENRIQUEZ, Eleodoro.

Cargo e Institución donde labora: Jefe del Área de Formación en Servicio – ESFAP "FGPA" – A.

Autor del Instrumento: Br. ASTO SULCA, Nancy.

II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS Y DEL INSTRUMENTO:

2.1. De los Ítems:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE (1-20)	REGULAR (21-40)	BUENA (41-60)	MUY BUENO (61-80)	EXCELENTE (80-100)
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado para la muestra					95
Objetividad	Se expresa en conductas observables					95
Pertinencia	Busca esclarecer un aspecto necesario para el estudio					94
Relevancia	Es importante y significativo para la investigación.					97
Intencionalidad	Muestra claramente el aspecto que se espera conocer					98

2.2. Del Instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE (1-20)	REGULAR (21-40)	BUENA (41-60)	MUY BUENO (61-80)	EXCELENTE (80-100)
Coherencia	Su elaboración responde al proceso de operacionalización					98
Organización	Su estructura está organizada lógicamente					96
Suficiencia	El N° de ítems que contiene es el suficiente para el estudio a realizar					95
Fundamentación	Se basa en aspectos científico – teóricos					96
Metodología	Responde al diseño y propósito de la investigación					94

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95.8

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PUEDE SER APLICADO

V. LUGAR Y FECHA: Ayacucho, abril de 2020.

CELULAR: 966304933


 Eleodoro Alvarez Enriquez
 DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 MG. EN PEDAGOGÍA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 DNI 28204896

**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO CLIMA
INSTITUCIONAL**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

PROYECTO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA “FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA” DE AYACUCHO 2020.

Tipo de Instrumento: Cuestionario de clima Institucional

- I. DATOS INFORMATIVOS:
Apellidos y Nombres del Experto: Mg. ORIUNDO MORA Katia
Cargo e Institución donde labora: Docente de ESFAP “Felipe Guamán Poma de Ayala”
Autora del Instrumento: Br. ASTO SULCA, Nancy
- II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ÍTEMS Y DEL INSTRUMENTO:

2.1. De los Ítems:

CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado para la muestra	98
Objetividad	Se expresa en conductas observables	97
Pertinencia	Busca esclarecer un aspecto necesario para el estudio	97
Relevancia	Es importante y significativo para la investigación	98
Intencionalidad	Muestra claramente el aspecto que se espera conocer	98

2.2. Del Instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Coherencia	Su elaboración responde al proceso de operacionalización	98
Organización	Su estructura está organizada lógicamente	96
Suficiencia	El Nº de ítems que contiene es el suficiente para el estudio a realizar	98
Fundamentación	Se basa en aspectos científico – teóricos	98
Metodología	Responde al diseño y propósito de la investigación	98

- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.6
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es aplicable.

FECHA: 17 de abril

Juez: ORIUNDO MORA, Katia

DNI: 8292486
CELULAR: 932006206



Katia Oriundo Mora
 MG EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 CDD. 052 - 000969



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

PROYECTO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA “FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA” DE AYACUCHO 2020.

Tipo de Instrumento: Cuestionario de Clima Institucional

- I. DATOS INFORMATIVOS:
 Apellidos y Nombres del Experto: Mg. PALOMINO HUAMÁN Orlando
 Cargo e Institución donde labora: Docente de ESFAP “Felipe Guamán Poma de Ayala”
 Autora del Instrumento: Br. ASTO SULCA, Nancy

- II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ITEMS Y DEL INSTRUMENTO:

2.1. De los Ítems:

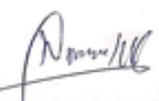
CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado para la muestra	97
Objetividad	Se expresa en conductas observables	97
Pertinencia	Busca esclarecer un aspecto necesario para el estudio	97
Relevancia	Es importante y significativo para la investigación	97
Intencionalidad	Muestra claramente el aspecto que se espera conocer	98

2.2. Del Instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES	PROMEDIO
Coherencia	Su elaboración responde al proceso de operacionalización	98
Organización	Su estructura está organizada lógicamente	97
Suficiencia	El Nº de ítems que contiene es el suficiente para el estudio a realizar	97
Fundamentación	Se basa en aspectos científico – teóricos	98
Metodología	Responde al diseño y propósito de la investigación	98

- III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.4
 IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

FECHA: 17 de abril
 Juez: PALOMINO HUAMÁN, Orlando



Zenobio Orlando Palomino Huamán
 MAG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 CÓD: 052 - 000971

DNI: 07058264
 CEL: 945225632

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TESIS: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA SUPERIOR DE FORMACIÓN ARTÍSTICA PÚBLICA "FELIPE GUAMÁN POMA DE AYALA" AYACUCHO, 2020"

Tipo de Instrumento: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto: Dr. ALVAREZ ENRIQUEZ, Eleodoro.

Cargo e Institución donde labora: Jefe del Área de Formación en Servicio – ESFAP "FGPA" – A.

Autor del Instrumento: Br. ASTO.SULCA, Nancy.

II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS ITEMS Y DEL INSTRUMENTO:

2.1. De los ítems:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE (1-20)	REGULAR (21-40)	BUENA (41-60)	MUY BUENO (61-80)	EXCELENTE (80-100)
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado para la muestra					98
Objetividad	Se expresa en conductas observables					98
Pertinencia	Busca esclarecer un aspecto necesario para el estudio					96
Relevancia	Es importante y significativo para la investigación					96
Intencionalidad	Muestra claramente el aspecto que se espera conocer					95

2.2. Del Instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE (1-20)	REGULAR (21-40)	BUENA (41-60)	MUY BUENO (61-80)	EXCELENTE (80-100)
Coherencia	Su elaboración responde al proceso de operacionalización					96
Organización	Su estructura está organizada lógicamente					98
Suficiencia	El Nº de ítems que contiene es el suficiente para el estudio a realizar					97
Fundamentación	Se basa en aspectos científico – teóricos					95
Metodología	Responde al diseño y propósito de la investigación					96

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.5

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PUEDE SER APLICADO

V. LUGAR Y FECHA: Ayacucho, abril de 2020.

CELULAR: 966304933


 Eleodoro Alvarez Enriquez
 DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 MG. EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
 DNI 28204896

ANEXO N° 05

LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

DATOS DE CLIMA INSTITUCIONAL:

N°	COMUNICACIÓN					MOTIVACIÓN					CONFIANZA					PARTICIPACIÓN															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1
11	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
25	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2

BASE DE DATOS DE DESEMPEÑO DOCENTE:

N°	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						EMOCIONALIDAD						RESPONSABILIDAD EN EL D.F.						RELACIONES INTERPERS.					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	
7	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
8	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
9	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	
12	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
14	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
22	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
24	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
25	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
27	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
29	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	
30	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
33	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
34	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	
35	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
37	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	

ANEXO N° 06**CONSENTIMIENTO INFORMADO**
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO**Título:**

Clima institucional y desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020.

Descripción

Estimado docente, Usted ha sido invitado a participar en la investigación sobre el clima institucional y su relación con el desempeño docente en nuestra Institución Educativa Artística. Esta investigación es realizada por la Lic. En Educación Artística – Artes Plásticas Nancy Asto Sulca.

El propósito de esta investigación es determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Escuela Superior de Formación Artística Pública “Felipe Guamán Poma de Ayala” de Ayacucho, 2020. Usted fue seleccionado por ser docente con muchos de servicios en nuestra Institución, para ello se consideró la selección de muestra no probabilística, intencionada y censal, debido a que la población docente de la institución es poca. Se espera que en este estudio participen todos los docentes nombrados y contratados, incluidos directivos y jefes de Unidades y Áreas, para hacer de los resultados más reales.

Si acepta participar en esta investigación, se le solicita llenar las dos encuestas que se le facilita, debiendo marcar con una equis (X) o aspa (+) las respuestas que cree son las más convenientes; es necesario indicarle que, no existen respuestas buenas ni malas, todas son importantes. El tiempo aproximado que se tomará en responder a las interrogantes de los dos cuestionarios es de 15 minutos, sin embargo, si cree necesario más tiempo, lo puede utilizar.

Riesgos y beneficios

Los cuestionarios que se les facilita, son opiniones personales y no incurre en ningún riesgo; sin embargo, pueda ser que se sienta incómodo con alguna interrogante, lo que no trascenderá a mayores, debido a que solamente son preguntas de percepción sobre el clima institucional y la labor que se realiza a diario.

Aunque la investigación no conllevará a beneficios personales, es necesario indicarle, que el mayor beneficio que se logre de esta investigación será

institucional, debido a que sus respuestas conducirán a establecer las deficiencias y aciertos que se tiene en la labor cotidiana.

Confidencialidad

Debo indicarle, las respuestas que, Ud. anota en los cuestionarios son anónimos, por tanto, guardará estrecha confidencialidad, la identidad del participante será protegida; solamente se empleará para el procesamiento de datos, cuyos resultados también serán de manera general y no individualizados. Sus respuestas vertidas en los cuestionarios serán tabuladas inmediatamente para preservar su identidad. Además, solamente, la investigadora y el estadista tendrán acceso a los datos crudos, incluyendo esta hoja de consentimiento. Las hojas de cuestionarios se guardarán en un lugar seguro hasta la culminación del estudio, para luego incinerarlo.

Incentivos

La investigación planteada no beneficiará económicamente a la investigadora; además, es de beneficio institucional, por lo que, no se podrá alcanzar algún incentivo monetario a ninguno de los participantes. Solamente, se le hace llegar el agradecimiento y reconocimiento respectivo por su valiosa colaboración.

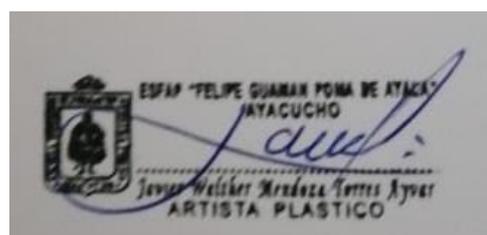
Derechos

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que Usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a recibir una copia del presente documento. Si tuviera alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con la Investigadora. Lic. Nancy Asto Sulca, de manera personal o teléfono móvil, 990404322.

Su firma en este documento significa que ha decidido participar después de haber leído y meditado esta información, presentada en esta hoja de consentimiento.

Nombre del participante: Javier Walther Mendoza Torres Ayvar

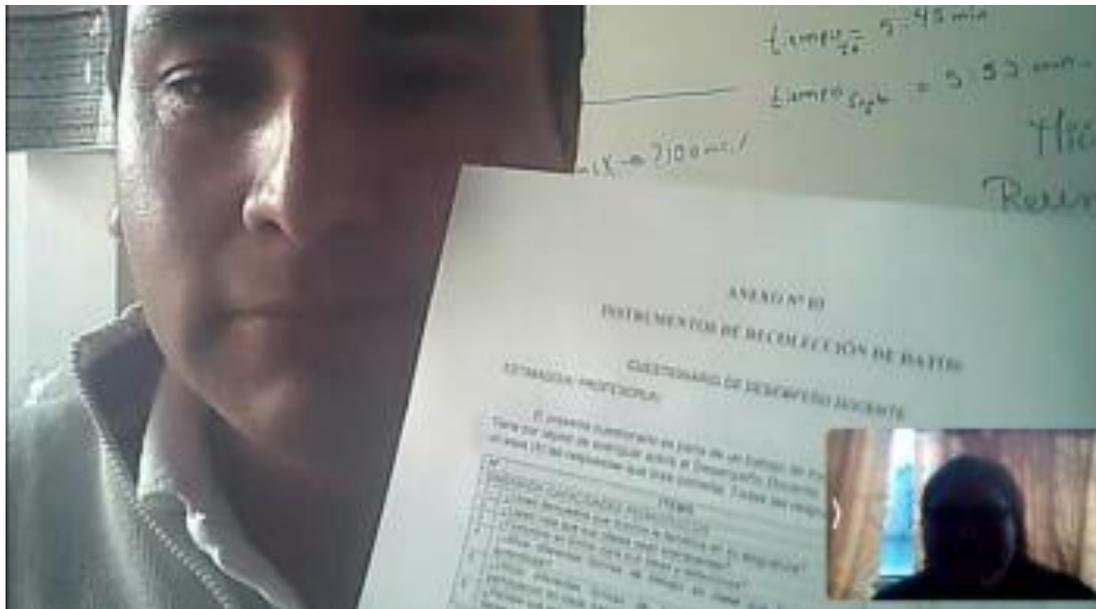
Firma:

El sello institucional muestra un escudo con una campana y el texto "ESFAP 'FELIPE GUARAN POMA DE AYACUCHO' AYACUCHO". Debajo del sello, se encuentra la firma manuscrita "Javier" y el nombre completo "Javier Walther Mendoza Torres Ayvar" con el título "ARTISTA PLASTICO" debajo.

Ayacucho, 15 de abril de 2020.

ANEXO N° 07

FOTOS DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



DOCENTE ENCUESTADO



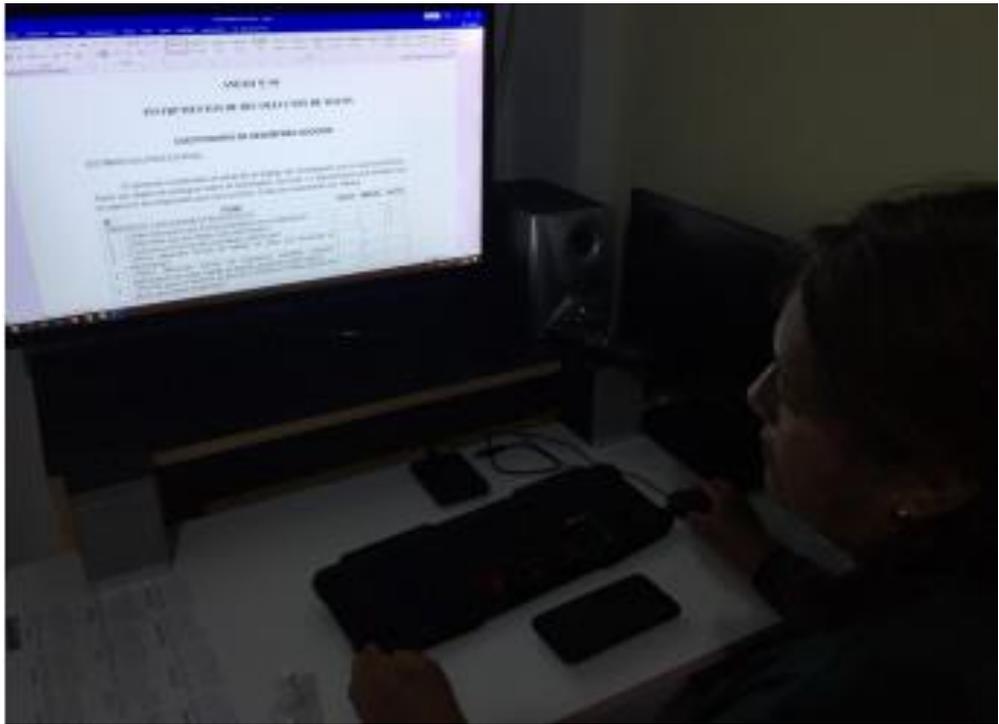
INVESTIGADORA CON DOCENTE ENCUESTADO



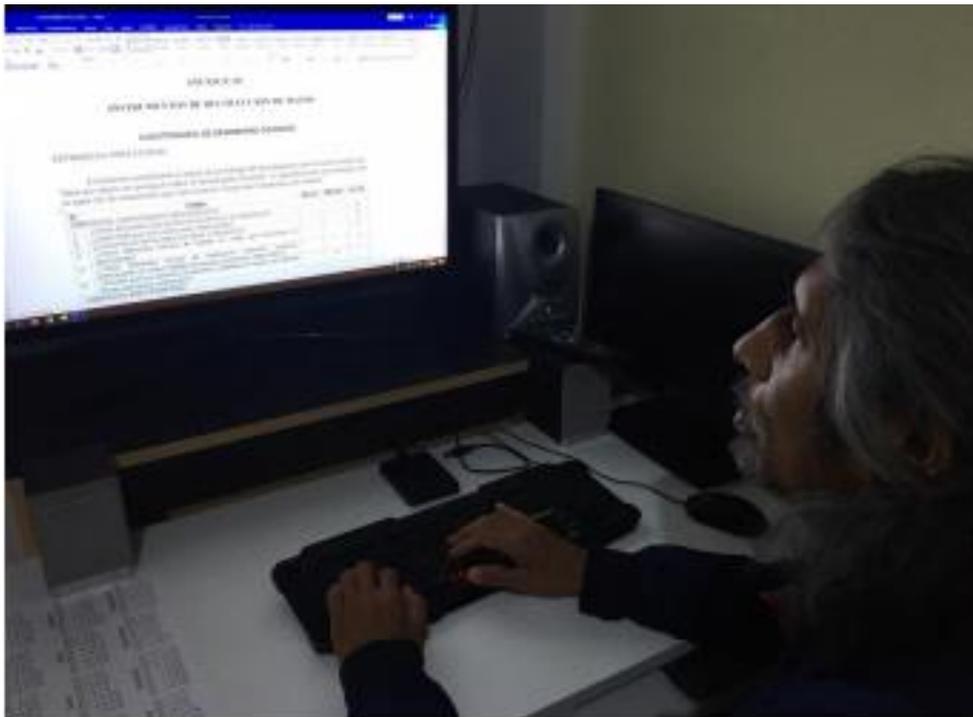
INVESTIGADORA CON DOCENTE ENCUESTADA



DOCENTE ENCUESTADO



DOCENTE RESOLVIENDO LA ENCUESTA



DOCENTE RESPONDIENDO A LA ENCUESTA