



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
CONTEXTO DEL COVID-19 DE LOS PROFESORES DEL CEBA  
JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA – 2021**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**HIDALGO OCHOA ORTIZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:**

**EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA**

**PUNO – PERÚ**

**2022**



## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos quienes se interesan por involucrarse en los distintos temas de investigación. A los lectores y tesisistas quienes se involucran en los asuntos de la indagación y resolución de nuevos caminos y respuestas a la problemática. Al mismo tiempo quiero reconocer y agradecer al todopoderoso por brindarme la salud y la fuerza para alcanzar mis propósitos.



## AGRADECIMIENTOS

Con todo el entusiasmo de la formación continua, quiero agradecer a los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, en particular de la Facultad de Ciencias de la Educación y la Unidad de Segunda Especialidad. Alma mater, que transmitió muchas experiencias y conocimientos para el perfeccionamiento profesional.



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| <b>RESUMEN .....</b> | <b>9</b>  |
| <b>ABSTRACT.....</b> | <b>10</b> |

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>     | <b>12</b> |
| <b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>      | <b>13</b> |
| <b>1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b> | <b>14</b> |
| 1.3.1. Hipótesis general .....                  | 14        |
| 1.3.2. Hipótesis específicas.....               | 14        |
| <b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>  | <b>16</b> |
| 1.5.1. Objetivo general .....                   | 16        |
| 1.5.2. Objetivos específicos .....              | 16        |

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| <b>2.1. ANTECEDENTES .....</b>     | <b>18</b> |
| Antecedentes regionales .....      | 18        |
| Antecedentes nacionales .....      | 19        |
| Antecedentes internacionales ..... | 22        |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>  | <b>23</b> |
| 2.2.1. Clima institucional.....  | 23        |
| 2.2.1.1. Dimensiones del clima institucional.....  | 25        |
| 2.2.1.2. Estructura organizacional .....   | 25        |
| 2.2.1.3. Comunicación.....   | 26        |
| 2.2.1.4. La motivación .....   | 28        |
| 2.2.2. Desempeño docente.....  | 29        |
| 2.2.2.1. Competencia para un desempeño docente.....  | 30        |
| 2.2.2.2. Los cuatro dominios del desempeño docente.....  | 30        |
| 2.2.2.3. Dominio I: Preparación para la enseñanza de los estudiantes .....                         | 31        |
| 2.2.2.4. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....                       | 31        |
| 2.2.2.5. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la<br>comunidad ..... | 32        |
| 2.2.2.6. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente                       | 32        |
| 2.2.3. El Covid-19.....  | 32        |
| <b>2.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>   | <b>34</b> |
| 2.3.1. Clima institucional.....  | 34        |
| 2.3.2. Desempeño docente.....  | 34        |
| 2.3.3. Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).....   | 34        |
| 2.3.4. Covid-19 .....  | 34        |
| 2.3.5. Pandemia .....  | 35        |
| 2.3.6. Institución Educativa .....   | 35        |
| 2.3.7. Educación Básica Alternativa.....   | 35        |



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

|   |           |
|---|-----------|
| <b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>   | <b>36</b> |
| <b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....</b> | <b>37</b> |
| <b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>   | <b>37</b> |
| 3.4.1. Población .....                              | 37        |
| 3.4.2. Muestra .....                                | 38        |
| <b>3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO .....</b>                | <b>39</b> |
| <b>3.6. PROCEDIMIENTO.....</b>                      | <b>39</b> |
| <b>3.7. VARIABLES .....</b>                         | <b>40</b> |
| <b>3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>        | <b>40</b> |

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

|   |           |
|---|-----------|
| <b>4.1. RESULTADOS.....</b>                 | <b>42</b> |
| <b>4.2. DISCUSIÓN .....</b>                 | <b>60</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES.....</b>                 | <b>64</b> |
| <b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>            | <b>66</b> |
| <b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b> | <b>68</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>                          | <b>73</b> |

**ÁREA:** Gestión y administración de la educación

**TEMA:** Estrategias de articulación entre niveles de educativos

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 22 de setiembre de 2022



## ÍNDICE DE TABLAS

|                 |  |    |
|-----------------|--|----|
| <b>Tabla 1</b>  | Población de estudio del CEBA – JAE 2021 .....   | 38 |
| <b>Tabla 2</b>  | Muestra de docentes del CEBA – JAE 2021 .....  | 39 |
| <b>Tabla 3</b>  | Resultados de la edad promedio de los docentes .....   | 42 |
| <b>Tabla 4</b>  | Resultados del género de los docentes .....  | 43 |
| <b>Tabla 5</b>  | Resultados de los años de servicio de los docentes .....   | 44 |
| <b>Tabla 6</b>  | Resultados de la condición laboral de los docentes .....   | 46 |
| <b>Tabla 7</b>  | Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk .....   | 47 |
| <b>Tabla 8</b>  | Resultados de la correlación de Rho de Spearman .....  | 49 |
| <b>Tabla 9</b>  | Resultados de la correlación Rho de Spearman .....   | 50 |
| <b>Tabla 10</b> | Relación entre clima institucional y desempeño docente en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca ....            | 51 |
| <b>Tabla 11</b> | Relación entre clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca.....                   | 53 |
| <b>Tabla 12</b> | Relación entre clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca.....                     | 55 |
| <b>Tabla 13</b> | Relación entre clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca ..... | 57 |
| <b>Tabla 14</b> | Relación entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca .....             | 59 |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|                  |  |    |
|------------------|--|----|
| <b>Figura 1</b>  | Resultados de la edad promedio de los docentes.....  | 43 |
| <b>Figura 2</b>  | Resultados del género de los docentes .....  | 44 |
| <b>Figura 3</b>  | Resultados de los años de servicio de los docentes.....  | 45 |
| <b>Figura 4</b>  | Resultados de la condición laboral de los docentes.....  | 46 |
| <b>Figura 5</b>  | Línea de comportamiento de clima institucional y desempeño docente ...                                       | 48 |
| <b>Figura 6</b>  | Relación entre clima institucional y desempeño docente en contexto del Covid-19.....                         | 52 |
| <b>Figura 7</b>  | Tabla cruzada Clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....                 | 54 |
| <b>Figura 8</b>  | Tabla cruzada Clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....                   | 56 |
| <b>Figura 9</b>  | Tabla cruzada Clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad..... | 58 |
| <b>Figura 10</b> | Tabla cruzada Clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.....             | 60 |



## RESUMEN

La investigación clima institucional y el desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa (CEBA) “José Antonio Encinas” de Juliaca – 2021, tiene como propósito determinar la relación del clima institucional y el desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los profesores. El trabajo se circunscribe en el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y su diseño el transeccional correlacional. En la obtención de datos, se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La población estuvo constituida por todos los docentes, administrativos y estudiantes de la referida institución y el tipo de muestreo que se asumió es el no probabilístico por conveniencia, la muestra de estudio la constituyen todos los profesores de la referida institución. La estadística empleada es el software SPSS versión 25, con el que se determinó a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Se concluye que hay una correlación positiva moderada con las variables del estudio. Los docentes obtienen en un 94,44% un desempeño a nivel alto y 5,56% a un nivel medio. Esto significa que el clima institucional influye positivamente en el nivel de desempeño de los profesores.

**Palabras clave:** Clima institucional, Covid-19, desempeño docente, institución educativa.



## ABSTRACT

The purpose of the institutional climate research and work performance in the context of Covid-19 of the teachers of the Alternative Basic Education Center (CEBA) "José Antonio Encinas" in Juliaca - 2021 is to determine the relationship between the institutional climate and work performance in context of the Covid-19 of teachers. The work is circumscribed in the quantitative approach, of a non-experimental type and its design is the correlational transactional. In obtaining data, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire. The population consisted of all the teachers, administrators and students of the aforementioned institution and the type of sampling that was assumed is non-probabilistic for convenience, the study sample is made up of all the teachers of the aforementioned institution. The statistics used is the SPSS version 25 software, with which it was determined through the non-parametric Spearman's Rho test. It is concluded that there is a moderate positive correlation with the study variables. Teachers obtain 94.44% performance at a high level and 5.56% at a medium level. This means that the institutional climate positively influences the level of performance of teachers.

Keywords: Institutional climate, Covid-19, teaching performance, educational institution.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo explica las vinculaciones entre las variables de estudio, es por ello que el interés de la investigación es abordar ¿Cuál es la relación existente entre clima institucional y su relación con el desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca - 2021? Para ello, la metodología de la investigación empleada es de tipo cuantitativo no experimental. Siendo su diseño descriptivo correlacional. Los resultados son de trascendencia, para mejorar la calidad educativa a nivel de los CEBA, al mismo tiempo constituye una experiencia respecto al clima institucional y las implicancias que tienen con el desempeño docente en un escenario de emergencia de salud.

El presente trabajo se pone a consideración y está establecido de acuerdo a la estructura establecida por la Unidad de Segunda Especialidad y es como sigue: el primer capítulo presenta el planteamiento del problema de investigación, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación. En el capítulo II, se presentan los antecedentes, marco teórico y marco conceptual que asume la investigación. En el capítulo III, abarca la ubicación geográfica del estudio, el tiempo de duración de la investigación, al mismo tiempo da cuenta respecto al material utilizado en el estudio, de la misma forma se establece la población y muestra, el diseño estadístico a emplear, las variables a indagar y en la última parte de este capítulo se aborda el análisis de los resultados. Finalmente, en el capítulo IV, se aborda los resultados de la investigación propiamente dicha, se enfatiza en la discusión de los mismos, finalizando con las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de la investigación.



## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A raíz de la pandemia la educación tuvo que reajustar sus servicios a la no presencialidad, desarrollándose en el marco de un enfoque flexible y virtual. La emergencia de salud a causa del Covid-19, hizo que los profesores, administrativos, y estudiantes se encuentren confinados en sus hogares. La educación gradualmente fue implementándose de manera virtual. En este escenario el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes estuvo en tela de juicio respecto a las implicancias que estas variables pudiesen desencadenar.

Este cambio en la educación mundial y dentro del país, parten de intereses e iniciativas colectivas que responden a nuevas exigencias que tienen que ver con los modelos y estándares de calidad que se exigen en estos tiempos de pandemia. Esta labor necesariamente pasa por tener óptimas condiciones a nivel institucional y garantizar el rol o función de los profesores con eficiencia en el cumplimiento de sus funciones. En este contexto, el interés de los directivos por mejorar el clima institucional se hace apremiante, de otra parte, explicar de cómo está implicada con el desempeño de los profesores en lo que respecta a la gestión pedagógica.

A nivel nacional, el ente rector de la educación (ministerio de educación) está gestionando el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) para una modalidad presencial y no para una educación virtual que nos tomó por sorpresa a la humanidad. Por tales consideraciones los recintos escolares a nivel nacional están en proceso de establecer cambios respecto al quehacer educativo en relación a las variables de estudio asumidos en la investigación. En este punto, reflexionando sobre la vinculación existente entre el clima institucional y el desempeño de los maestros en un contexto de Covid-19, exige explicación respecto a cómo unas buenas relaciones entre miembros de una comunidad



educativa pueden influir directamente sobre los aspectos de la praxis docente en la modalidad educativa estudiada.

Es por ello que, es trascendental conocer, describir y analizar en el CEBA José Antonio Encinas de Juliaca, el clima institucional con el que se convive, los factores decisivos que determinan en la actuación de los profesores y su repercusión en la comunidad escolar, las condiciones de los niveles de motivación laboral. Esto, definitivamente permitirá mejorar el rendimiento profesional, a partir de los argumentos el trabajo pretende responder a las interrogantes asumidas ¿Qué relación existe entre el clima institucional y desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021?

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

La investigación asume responder y explicar las siguientes interrogantes ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021?

Cómo problemas específicos la investigación pretende responde a las siguientes cuestiones:

- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los aprendices del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021?



- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el CEBA del JAE de Juliaca – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA JAE de Juliaca – 2021?

### **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Hipótesis general**

Existe una vinculación positiva entre el clima institucional y desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.

#### **1.3.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación positiva entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.
- Se evidencia una relación positiva entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los aprendices del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.
- Hay una relación positiva entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.
- Se evidencia que hay una relación positiva entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.



#### 1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El trabajo parte de la importancia de querer explicar la determinación respecto a la relación del clima institucional y la variable desempeño laboral en el contexto del Covid-19 de los profesores del Centro de Educación Básica Alternativa José Antonio Encinas de la ciudad de Juliaca – 2021. Respecto al carácter y naturaleza en cómo se gestionan los recintos escolares, el MINEDU (2017), sostiene que; si bien las instituciones escolares como organización laboral, en ella laboran personas adultas, y esto, no define su especificidad, más bien ratifica y constituye la evidencia de ser una comunidad educativa, que brinda servicio educativo para el bienestar y la formación integral de la población escolar. Es muy importante conocer respecto a sus agentes, en cómo actúan los profesores, cómo se sienten en sus instituciones, en cómo piensan los docentes de modo individual y colectivo. Saber en cómo expresan y demuestran sus conductas en sus relaciones en la institución en un periodo de confinamiento social a causa del Covid-19, será muy importante para explicar de cómo están implicadas las variables de estudio luego de una crisis sanitaria.

Para correlacionar el clima institucional y desempeño laboral del profesor en el contexto del Covid-19, es fundamental para conocer y aproximarnos a los puntos críticos educativos que pudieren suscitarse en este periodo de confinamiento social forzado. Saber cómo se está haciendo las cosas, cómo participan sus agentes e identificar la relación entre las variables y las dimensiones consignadas facilitará conocimientos valiosos para explicar de cómo acontecen las experiencias y los aprendizajes en una institución educativa y en las aulas. A partir de ella evaluar su conveniencia o identificar las inconsistencias de su funcionamiento. De otra parte, la LGE (Ley General de Educación) N° 28044, en su Artículo 37°, refiere que “la Educación Básica Alternativa es una modalidad que tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la de la Educación Básica Regular. Por ello, según el CN EBA responde a las necesidades: a) Jóvenes y adultos que no tuvieron acceso a la educación



regular o no pudieron culminarla; b) Niños y adolescentes que no se insertaron oportunamente en la Educación Básica Regular o que abandonaron el Sistema Educativo y su edad les impide continuar los estudios regulares y c) Estudiantes que necesitan compatibilizar el estudio y el trabajo. Y que el logro de los aprendizajes de los estudiantes depende del buen desempeño de los docentes que laboran en esta modalidad”.

Las necesidades que asumen el CEBA, tienen que ver con el clima institucional y un adecuado desempeño docente, esto basado en el Marco del Buen Desempeño del Directivo - MINEDU. En las que están implicadas el equipo directivo, los docentes y los/las estudiantes. Es imprescindible conocer en este periodo de confinamiento social a causa de Covid-19, de cómo las variables de estudio estarían relacionadas, ya que; no existiría una visión compartida acerca de lo que se esperaría que los estudiantes aprendan y sobre las formas de trabajar en la educación (MINEDU, 2019). La investigación es novedosa porque explica los aspectos en la que están vinculadas las variables de estudio. Esto permitirá reflexionar y mejorar el desempeño de los profesores, no sólo en la modalidad de educación que asume la investigación, si no en todas las modalidades y niveles de la educación.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca - 2021.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Explicar la relación de clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.



- Explicar la relación del clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los aprendices del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021
- Explicar la implicancia del clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el CEBA JAE de Juliaca – 2021.
- Explicar la relación del clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA JAE de Juliaca – 2021.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### **Antecedentes regionales**

Respecto a los trabajos efectuados en la región, se han pesquisado trabajos que guardan semejanza con las variables estudiadas en la investigación, de esta manera se tiene a Gonzales (2013), en su investigación respecto al clima institucional en la institución educativa secundaria José Antonio Encinas de Puno – 2018, la investigación fue de tipo descriptivo no experimental y de carácter diagnóstico, menciona el nivel del clima institucional en la todos los profesores y los administrativos muestran un mayor nivel bueno en lo que se refiere a clima institucional, estableciendo así que, un (57,7%) alcanza esta escala en la I.E.S. JAE de Puno. Esto implica que el clima institucional merece mayor atención.

En otra tesis respecto a clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo, en relación a la metodología; el tipo de investigación es descriptivo explicativo y cuantitativo, el diseño de investigación es correlacional, se menciona que existe poca relación entre las variables de estudio, donde el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, donde el ambiente escolar y las formas de relacionarse influyen en la satisfacción de los miembros de la institución educativa. Además, la prueba chi cuadrada evidencia que existe poca asociación entre las variables de estudio (Valencia, 2016).



En otra tesis de Flores (2018), respecto a clima escolar y desempeño docente. Indica en su investigación, el clima escolar tiene un grado de correlación moderada y positiva con el desempeño docente, la razón está fundada en que la mayoría de los profesores se muestran y califican como regular, esto está vinculada con los buenos niveles de desempeño docente, según el coeficiente de correlación  $r = 0,61$ .

### **Antecedentes nacionales**

Respecto a los antecedentes a nivel nacional, se ha encontrado trabajos vinculados a las variables de estudio, tal es así, More & Morey (2021) en su investigación determina; la variable clima institucional y desempeño del profesor son buenas, al mismo tiempo la percepción de los investigados en torno a las dimensiones implicadas, del mismo modo son positivas. Lo que significa que existe vínculo entre las variables de estudio.

En otra investigación desarrollada respecto a clima institucional y calidad de gestión administrativa en instituciones públicas de educación media determina que, “los datos analizados con el SPSS muestran que hay un buen clima institucional el cual se relaciona de forma directa y alta con la buena calidad de gestión administrativa percibida por los educadores de las instituciones públicas de educación media” (Félix, 2022, p. 225).

En otro trabajo que busca determinar la vinculación entre clima institucional y el desempeño docente de los profesores, se finaliza que existe correlación directa entre las variables estudiadas ( $r_s = .31$ ) y altamente significativa ( $p < .01$ ) entre estas variables de estudio medidas a través de la correlación de Spearman. El trabajo da a conocer que la posición de los profesores en relación al clima institucional es regular (46%) y el desempeño docente es bueno (32%) (Cenas-Chacón et al., 2021).



En la investigación respecto a el clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas, llegando a determinar qué; “el clima laboral y la satisfacción laboral influyen significativamente ( $p < 0,05$ ) en el desempeño del docente del nivel secundaria de Barrios Altos-Lima, año 2016. El nivel de predicción de las variables clima laboral y satisfacción laboral sobre el desempeño docente es al 54,2% ya que las variables independientes explican el 54.2% de la varianza de la variable dependiente (desempeño docente). Aquellos aspectos vinculados al ambiente de trabajo sumado a la disposición hacia el trabajo basadas en creencias y valores hacen que los docentes propicien aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa con sus estudiantes” (Huaita & Luza, 2018, p. 310).

Obregón (2017), en su investigación sobre clima laboral y percepción de la gestión educativa. Llegó a finalizar que, efectuando las correlaciones de las variables implicadas en el estudio; a) Existe una relación significativa entre el clima laboral con la percepción de la gestión educativa de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2016. Donde el nivel de significancia ( $P = 0,000$ ), señala que existe un buen clima laboral en las instituciones educativas. De otro lado, b) El clima laboral se relaciona significativa con la percepción de la gestión educativa y sus dimensiones.

En la investigación de Penachi (2019, p. 85) respecto a clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), señala que; “un clima laboral adecuado contribuye al logro de las metas propuestas, mejora la calidad del servicio; por el contrario, lo adverso no contribuye con la optimización de la gestión y dificulta alcanzar los objetivos planeados. Se destaca la influencia del ambiente laboral sobre el desempeño de los colaboradores de la institución, que son fundamentales. Finalmente, como resultado, se tiene que existe relación significativa; expresado a través



de la eficiencia, eficacia y calidad, aspectos importantes a ser desarrollados en el marco de la gestión institucional”.

En el trabajo de Cerdán (2015), respecto a la relación del clima institucional y rendimiento laboral de los docentes. Acaba que el nivel de clima institucional es bueno y significativo, ya que el 70.0% tuvo una opinión de bueno, complementada con el 22.5% de los docentes que manifiestan que es regular, y el 7.5% de los mismos que afirman que es excelente el nivel de clima institucional en las referidas instituciones. De otra parte, el 72.5% de los docentes manifiestan que su rendimiento es bueno, y el 22.5% opinó que es excelente, y solo el 5.0% indica que su rendimiento es regular.

En otro trabajo se tiene a Salazar (2018), en su investigación respecto a; clima laboral y desempeño de los docentes de una institución preuniversitaria. Los resultados muestran una vinculación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente. Esta percepción está basada en la opinión de los profesores de la Institución Educativa o muestra de estudio. Al mismo tiempo, el estudio señala que existe una correlación significativa y positiva entre las variables de estudio.

En relación a las variables del trabajo, Sacca (2010), en su tesis; relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa. El trabajo determina qué; existe correlación entre clima institucional y el desempeño académico en la muestra estudiada, de otra parte, en la correlación de Pearson, demuestra que existe relación en los recursos humanos con el desempeño académico de los docentes. De esta manera, evidenciando que existe vínculo entre las dimensiones del estudio.

De otra parte, se tiene la investigación de Rivas (2018), clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Los resultados de la investigación



concluyen que, existe relación significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral y el desempeño docente del Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, estos resultados se hallaron mediante el análisis de regresión múltiple y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que se concluye, a mejor clima organizacional, mejor satisfacción laboral y desempeño docente en la muestra de estudio.

### **Antecedentes internacionales**

A nivel internacional se han pesquisado los trabajos como la de Hernández y Ceniceros (2018), que aborda la autoeficacia y desempeño del profesorado, arribando a la conclusión que; una autovaloración alta en autoeficacia y el nivel de los maestros, está referida a las actividades de planificación de la experiencia enseñanza-aprendizaje, participación de los estudiantes, interacción en el aula y evaluación de los aprendizajes. Esta autoeficacia está vinculada a una alta valoración en el rol del docente, esto permite señalar que existe relación entre la autovaloración del profesor y el desempeño del docente, desde la mirada de los estudiantes.

En la investigación respecto al clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores en una universidad de Guayaquil. Se arriba a la conclusión que; “el estudio de clima es importante para la Universidad porque si es favorable, el personal administrativo, docente y directivo rinde más y está en condiciones de alcanzar los niveles de calidad esperados, así mismo su productividad tiene repercusiones en la imagen, reputación y en la marca interna de la universidad” (Pacheco et al., 2018, p. 188).

En otros trabajos de carácter internacional, se encontró a Nolberto, *et al.* (2018), en el que abordan el manual auto instructivo y desempeño docente pre-profesional de estudiantes de matemática y física en una institución superior. Arribando a la conclusión;



que con la aplicación del manual auto instructivo han mejorado su desempeño, siendo su marca importante, la tendencia a seguir mejorando; esto, se debe probablemente a la facilidad de los formatos y el acompañamiento en su aplicación. De esta manera la investigación destaca el uso de guías, sesiones aprendizaje en la mejora de las experiencias de aprendizaje.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Clima institucional**

Respecto a la variable de estudio, es abordado desde las diferentes áreas del conocimiento. En toda empresa o institución es abordada con propósitos de otorgarle mejor funcionamiento a la existencia institucional o empresarial de esta manera para, Murrieta & Farje (2020, p. 54).

“El clima institucional es considerado como uno de los aspectos de mayor trascendencia en las organizaciones, al mismo tiempo, es el más desatendido; trayendo consigo una diversidad de problemas, que a lo mejor se asocian básicamente al rendimiento y productividad, que, en adelante, quizás repercutan en la organización”.

Dentro del ámbito escolar, el concepto de clima escolar tiene antecedentes en la noción de clima organizacional propia del entorno laboral. Las instituciones educativas como una organización laboral, es una comunidad educativa al servicio de la formación y bienestar integral de los estudiantes (MINEDU, 2017). De otra parte, Valencia (2016), señala que los directivos de las Instituciones educativas deben de identificar en qué estado está el clima institucional. Dentro de los alcances funcionales de los directivos están las de crear las condiciones favorables para los procesos de enseñanza aprendizaje y obviamente garantizar un buen clima institucional.



“El clima organizacional, es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento; en este sentido cabe la importancia de elaborar estudios del clima organizacional que ayuden a mejorar los comportamientos organizacionales y la buena capacidad de gestión por los gestores” (Espíritu & Castro, 2020, p. 158).

Entonces el clima organizacional es la condición de convivencia en la que los miembros de una comunidad educativa se interrelacionan para promover la gestión pedagógica y administrativa en la que permita alcanzar propósitos colectivos.

El clima institucional como tal, constituyen las percepciones individuales de un grupo humano que se da a través de las relaciones interpersonales, en este caso en una institución educativa. El clima institucional es el reflejo del estilo de convivencia. Para el MINEDU (2010), “en el marco de un clima escolar que beneficie a todos, sostiene que, siempre ha de contribuir a generar un ambiente grato para todos y propicio para el aprendizaje. Es sabido que el clima escolar mejora mucho con la realización de acciones y campañas participativas coordinadas con los estudiantes y sus líderes (regidores escolares, promotores defensores y otros líderes estudiantiles), sobre todo si cuentan con el apoyo de los demás docentes y miembros de la comunidad educativa”.

De esta manera, la interrelación en la escuela se asume como una oportunidad de construcción de las relaciones para la integración en la comunidad educativa, entre los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, apoderados, docentes, directivos, no docentes y otros actores), entre ellos se promueve el respeto mutuo, la aceptación y valores (cooperación, solidaridad, puntualidad, trabajo, entre otros), resolviendo los conflictos con asertividad (Muñoz, Lucero, Cornejo, Muñoz, y Araya, 2014). Se hace



importante propiciar en los recintos educativos un clima escolar que garantice la seguridad, el respeto y la confianza entre sus miembros, establecer vínculos de cooperación con las familias y la sociedad, la apertura entre sus miembros, la resolución de conflictos con la participación democrática en el marco del respeto.

#### **2.2.1.1. Dimensiones del clima institucional**

Para el caso de la investigación se asumen algunas dimensiones que tienen que ver y ayudarán a explicar la variable clima institucional en la muestra de estudio, el que se desarrolla a continuación.

#### **2.2.1.2. Estructura organizacional**

En cómo están estructuradas y organizadas las instituciones son diversas. Las instituciones se organizan en función a las necesidades de los servicios que brinda, en cómo se estructuran depende de la naturaleza de la institución, el nivel y la modalidad del servicio educativo. Estas maneras de organizar la gestión de las instituciones educativas tienen su repercusión inmediata en los agentes educativos (estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia), las maneras en cómo interactúan, en el desempeño del rol docente, las funciones asumidas por cada una de sus miembros tienen eco en la institución (Valencia, 2016).

Dentro de esta estructura organizacional, es importante que, “un individuo que labora, si desarrolla emociones estables y equilibradas dentro del contexto laboral, mantendrá mayor y mejor productividad a comparación de otro individuo que desarrolle su labor en un ambiente inseguro y hostil” (Espíritu & Castro, 2020). De ahí la importancia de que las instituciones educativas tengan una buena organización para cumplir sus propósitos y brindar educación de calidad. De otro lado, estas “estructuras organizativas se incrustan en los patrones de progreso para ajustarse a las metodologías



administrativas que les permiten soportarse en la innovación, reducir la burocracia y lo piramidal, disminuyendo tiempos de espera para la toma de decisión, teniendo como objetivo mejorar la competitividad y permanencia en el mercado” (Ramírez et al., 2021, p. 204).

A partir de una acertada estructura organizacional de una institución educativa, podemos proporcionar orden y dirección al funcionamiento, en lo general y en lo específico, de las áreas que conforman la estructura institucional. La planeación es una herramienta que permite señalar, en dónde se quiere estar y a dónde se quiere llegar en un tiempo determinado, teniendo como principal directriz, a los aspectos filosóficos institucionales. Cada esfera institucional debe contar con proyectos, objetivos estratégicos, y con resultados observables y cuantificables que den cuenta de la calidad en sus procesos (Vélez et al., 2022, p. 153). Finalmente, en esta parte se puede puntualizar que la Ley General de Educación N° 28044, en el artículo 32 indica respecto a la organización de la Educación Básica es obligatoria cuando la patrocina el estado, al mismo tiempo es gratuita en todas sus modalidades.

### **2.2.1.3. Comunicación**

La comunicación resulta ser un aspecto fundamental que aporta a los intereses comunes en una institución, la participación de los agentes educativos promueve la toma de decisiones corporativas en la institución y garantiza un involucramiento activo de sus miembros en los propósitos institucionales. Desde la perspectiva de Acevedo et al. (2021) la comunicación se constituye como un recurso de primera importancia para la comprensión entre los miembros de una corporación o institución y todo trasciende en el ejercicio comunicativo.



“La comunicación es una herramienta eficaz para experimentar emociones positivas, dado que configura una evolución desde un plano intrapersonal a uno interpersonal, es decir, motiva las emociones en la relación consigo mismo y con otros, por ello, la comunicación gestiona el vínculo entre la existencia de las personas y la felicidad” (Quiroz et al., 2021, p. 47).

En este contexto, una comunicación organizacional debe ser efectiva y exige del directivo escuchar acertadamente a los miembros de su institución, generando confianza e integración de grupo en una comunidad educativa.

Para Ramos, Gómez y García (2015) la comunicación es importante en la convivencia escolar, de este modo garantizar un clima escolar que permita una buena formación de los estudiantes en la institución. De esta manera la comunicación es esencialmente un medio que permite en la vida institucional, que los miembros de la comunidad educativa establezcan relaciones que garanticen el logro de los propósitos inherentes a la institución. Este contexto pone la comunicación en el epicentro de la transformación que vivimos y la convierte en aspecto fundamental cuando hablamos de educar a las nuevas generaciones (García-Ruiz & Pérez-Escoda, 2020).

La comunicación es una herramienta necesaria para posibilitar el desarrollo de la democracia y la ciudadanía. (Red Distrital de Comunicación Interna, 2007). En este contexto de la comunicación, es imprescindible identificar las reglas que asume la institución educativa, si son pertinentes y tienen la aceptación de los integrantes de la institución. “La comunicación juega hoy un papel imprescindible en el desarrollo de la personalidad, de ahí que la psicología la asuma como una de sus categorías más importantes al tomar en consideración el análisis de la interrelación entre la comunicación y las relaciones sociales dentro de una comunidad educativa” (Márquez et al., 2012).



#### 2.2.1.4. La motivación

“La motivación es esencial para lograr un aprendizaje exitoso y ha sido identificada por muchos investigadores como la maquinaria del aprendizaje. Esta influye en cómo los individuos actúan, piensan y sienten mientras aprenden. La motivación ha sido ampliamente estudiada en diferentes entornos educacionales y en diversos grupos de estudiantes, desde los escenarios más presenciales hasta la educación a distancia” (Beltrán et al., 2020, p. 317).

La motivación que puedan tener los agentes de una comunidad educativa puede ser intrínseca o extrínseca. Estar motivado intrínsecamente significa sentirse a la vez competente y autónomo (lo refleja la habitual frase, puedo hacerlo yo solo), esto exige la incorporación de actividades y prácticas que satisfagan la fundamental necesidad que el profesor tiene de sentirse competente y autónomo en su rol (APA, 2015).

La motivación se manifiesta en aquellas tareas cognitivas, de orden fisiológico, psicológico que manifiestan las personas se muestran de ciertas maneras. La motivación en el grado en que se compromete con su profesión. “la motivación intrínseca está relacionada con la energía interna que respalda el interés del aprendizaje, la motivación extrínseca está relacionada con factores externos que estimulan a los estudiantes. Estos factores extrínsecos pueden ser, por ejemplo, los comportamientos de los docentes, los temas de aprendizaje, la interacción entre el docente y los alumnos, etc.” (Beltrán et al., 2020, p. 317).

En esta línea Valencia (2016) describe cualidades implicadas con la motivación:

- Calidad laboral de los profesionales.
- Mayor compromiso e identificación con la institución educativa.



- Mayor productividad educativa.
- Eficacia, eficiencia en la institución educativa.
- Desarrollo pleno de la persona

### **2.2.2. Desempeño docente**

El desempeño docente, hoy en día afronta y seguramente en el futuro con mayor requerimiento la necesidad de integrar en su desempeño el dominio de la informática, reflexionando su rol tradicional y esto implica un cambio en su desempeño. Para González (2015), si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un currículo y poner una nota. De hecho, no es nada sencillo garantizar aprendizajes utilizando estrategias adecuadas y que respondan a las formas de aprender de los estudiantes. En esta misma línea, la profesión docente es un arte que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos (Marchesi, 2007).

Un buen desempeño docente es ser competente y esto exige de una actividad continua de estímulos, actitudes que permitan a los aprendices a progresar, en lugar de retroceder, crecer sin límites. En esta cuestión Muelas (2014), señala que, el concepto de competencia hace referencia a las capacidades, aptitudes, destrezas, recursos que permiten a un docente realizar las acciones que hace diariamente en un centro educativo. Poseer una competencia significa que un docente, que ante todo es persona, manifiesta una cierta capacidad al desempeñar una tarea, pudiendo demostrar que la realiza de tal manera que permita evaluar el grado de realización de la misma.



### **2.2.2.1. Competencia para un desempeño docente**

Es importante reconocer las competencias que debe poseer un profesor para un adecuado desempeño en sus funciones y esto pasa desde generar recursos y oportunidades idóneas para el aprendizaje. Según Muelas (2014), plantea competencias que debe presentar un docente en la educación. Entre otros aspectos referente al manejo didáctico, optimización del tiempo, en los recursos, es imprescindible el manejo de las redes sociales en el que las nuevas generaciones tienen arraigo y fascinación en estos tiempos (Vilca-Apaza et al., 2022).

### **2.2.2.2. Los cuatro dominios del desempeño docente**

En el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD), de ahora en adelante, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes (MINEDU, 2012).

El Ministerio de Educación del Perú, plantea cuatro dominios del MBDD y propone 9 competencias profesionales, como el nivel que todo buen docente debería llegar a mostrar en su rol pedagógico. Para efectos de la investigación, el MBDD constituirá los cuatro dominios serán las dimensiones a explorar y analizar, se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en



la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes (MINEDU, 2012).

#### **2.2.2.3. Dominio I: Preparación para la enseñanza de los estudiantes**

“Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. De otra parte, prever las estrategias de enseñanza es imprescindible en la tarea de educar, ello repercute directamente en las actividades cognitivas de los estudiantes (Sosa & Vilca, 2021).

#### **2.2.2.4. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.



### **2.2.2.5. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

### **2.2.2.6. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

### **2.2.3. El Covid-19**

Cuando se habla del Covid-19, implícitamente se concibe como un desastre epidemiológico que está poniendo en vilo a toda la humanidad. Y que ha cambiado nuestras maneras de vida, convivencia y los roles a los que estábamos acostumbrados. Esta emergencia sanitaria no solo está dejando estragos en la salud por causa de este virus propiamente dicha, si no, las consecuencias colaterales que está produciendo en toda la humanidad. La enfermedad respiratoria aguda producida por el coronavirus SARS-CoV-



2, declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia y conocida como COVID-19 (Navarro & Artiles, 2021). Está afectando de manera directa en la educación, las consecuencias se están evaluando e investigando según las implicancias y problemas visibles en la academia.

Para el caso de la investigación, centraremos nuestra atención en el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes, en el que directa e indirectamente están siendo afectados en la forma en cómo se está desarrollando la educación en el CEBA de la muestra de estudio. Para Fabelo, Iglesias, & Gómez (2021) señalan que el convivir de forma obligatoria en un refugio o en la casa, aparecen numerosos fenómenos que pudieran afectar las relaciones humanas. Al mismo tiempo Velavan & Meyer (2020) indican que en esta enfermedad los pacientes  $\geq 60$  años tienen un mayor riesgo. Estos, pueden mostrar síntomas graves e incluso perder la vida. Si bien es cierto, los profesores podrían ser portadores potenciales de este mal, es por ello la necesidad de involucrarse en cómo está el clima institucional y el desempeño docente en un contexto de pandemia a causa del Covid-19.

En este escenario es muy importante conocer estas implicancias del confinamiento social y sus repercusiones en las variables de estudio. Ya que el retorno a la normalidad será una etapa muy complicada y contrariamente a lo que pudiera pensarse suele ser extensa y difícil (Fabelo et al., 2021). “El contexto de la Covid-19 se ha convertido en una oportunidad, ya que hoy están obligados a tomar decisiones que en una situación de normalidad no hubiesen tenido el valor de implementar, debido a su especial interés en su experiencia presencial. El compromiso digital provocado por la cuarentena de la Covid-19 no será efímero, sino se mantendrá durante la nueva normalidad” (Delgado, 2020, p. 301).



## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. Clima institucional**

Se refiere a la organización, convivencia, el ejercicio de la ciudadanía dentro del ámbito escolar, donde debe de existir entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de la institución educativa. Esto se asume como un constructo desde las percepciones individuales como consecuencia de la integración institucional.

### **2.3.2. Desempeño docente**

Se refiere a la cualidad profesional de ser competente y esto exige de una actividad continua de estímulos, actitudes que permitan a los aprendices a progresar en sus aprendizajes que permanentemente el docente está orientando y guiando el aprendizaje. Esto implica que el profesor demuestre su capacidad al desempeñar y conducir procesos de aprendizaje y enseñanza con éxito.

### **2.3.3. Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD)**

Son los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

### **2.3.4. Covid-19**

Es una enfermedad respiratoria aguda producida por el coronavirus SARS-CoV-2. Sus síntomas son fiebre, tos seca y cansancio. Al mismo tiempo presentan síntomas



menos frecuentes como; pérdida del gusto y olfato, congestión nasal, enrojecimiento ocular, dolor muscular, garganta y cabeza, náuseas y vómitos, diarrea y escalofríos.

### **2.3.5. Pandemia**

Como pandemia se entiende al brote epidémico que afecta a muchas regiones geográficas extensas, incluso varios continentes como lo ocurrido con el Covid-19.

### **2.3.6. Institución Educativa**

Una institución educativa es un recinto escolar que brinda un servicio educativo de interés público. Son bienes promovidos por las autoridades públicas o privadas, con el propósito de ofertar educación a todos los niveles educativos y modalidades.

### **2.3.7. Educación Básica Alternativa**

La Educación Básica Alternativa (EBA) es una modalidad de la educación básica equivalente a la Educación Básica Regular (tiene los mismos objetivos y calidad), que enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo de capacidades empresariales. Está dirigida a adolescentes, jóvenes y adultos que no concluyeron la educación básica en su oportunidad.



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El contexto de estudio se ubica, en el altiplano puneño, específicamente en la ciudad de Juliaca, cuyo contexto sociocultural tiene matices originarios de la cultura quechua y aimara. Juliaca, la ciudad de los vientos constituye el emporio comercial más importante de la región Puno. Al mismo tiempo su población económicamente activa, mayoritariamente se dedica al comercio formal e informal. Esta población está asentada a 3825 m.s.n.m. por su geografía altiplánica y andina se ubica en una planicie con ciudadanos mayoritariamente emergentes y migrantes de las comunidades de la cultura andina. La Institución Educativa de Educación Básica Alternativa José Antonio Encinas se encuentra en pleno corazón de Juliaca, albergando a estudiantes entre adolescentes, jóvenes y adultos. En el que los profesores brindan el servicio educativo en el 2021 de modo virtual y/o a distancia por el aislamiento social del Covid-19.

#### 3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El periodo de ejecución del trabajo de investigación fue durante dos meses, se desarrolló desde abril a mayo del 2022, en los anexos se adjuntan los documentos que demuestren lo descrito. Los datos se recogieron de manera virtual, ya que se propuso en el Formulario de Google los cuestionarios para recoger cuestiones a las dos variables de estudio. Esto, porque en el CEBA José Antonio Encinas el proceso de retornar a la presencialidad es gradual y considerando la modalidad se combina con la educación no presencial y a distancia.



### **3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO**

Los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación, provienen de trabajos de investigación desarrollados anteriormente y en diferentes periodos. Los instrumentos se adoptaron de investigaciones ejecutadas, el cual fue necesaria para contextualizar a contexto y población de estudio. El paquete estadístico empleado es el SPSS versión 25. Por otra parte, los insumos y material logístico que se emplean en el desarrollo de la investigación es asumido por el investigador. La técnica a utilizar es la encuesta, con el que se obtendrán los datos con los que se determinó, analizó e interpretó las variables de estudio.

Los instrumentos utilizados en la investigación, según Carrasco (2009), el más usado es el cuestionario, ya que permite una respuesta directa. Los instrumentos con los que se obtuvieron los datos corresponden a una escala de Likert, ya que las variables son escalables, en el que los encuestados responderán a los distintos ítems para obtener los resultados según cómo se manifiestan los encuestados. Dada las circunstancias del confinamiento social a causa del Covid-19, la encuesta se obtuvo virtualmente a través del formulario de Google Drive, el que se compartió el enlace, donde pudieron acceder y responder la encuesta mediante WhatsApp, correo electrónico y entre otras herramientas virtuales.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

#### **3.4.1. Población**

La población total la constituye la Institución Educativa Secundaria en la modalidad Básica Alternativa José Antonio Encinas de Juliaca del distrito de San Román. La población está constituida por los docentes de los diferentes ciclos y grados de estudio, al mismo tiempo la conforman los estudiantes y personal administrativo.



**Tabla 1** Población de estudio del CEBA – JAE 2021

| <b>Profesores</b> | <b>Cantidad</b> | <b>Total</b> |
|-------------------|-----------------|--------------|
| Varones           | 12              | 12           |
| Mujeres           | 4               | 4            |
| Administrativos   | 2               | 2            |
| Estudiantes       | 60              | 60           |
| Total             | 78              | 78           |

**Fuente:** Nóminas de matrícula - 2021.

### 3.4.2. Muestra

La muestra es un subconjunto de la población cuyos componentes se eligen por muestreo probabilístico y no probabilístico. Para el caso de la investigación se asume el muestreo no probabilístico por conveniencia. La conforman los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca. Este conjunto representa el grupo de trabajo y de generalización de los resultados, que está conformado por todos los profesores y directivos que laboran en el año 2021 en la institución educativa en referencia, al mismo tiempo son los que conforman parte de la comunidad institucional. Estos miembros son los que experimentan las condiciones respecto a las variables de estudio en el marco de la educación virtual y el Covid-19.



**Tabla 2** *Muestra de docentes del CEBA – JAE 2021*

| <b>Profesores</b> | <b>Cantidad</b> | <b>Total</b> |
|-------------------|-----------------|--------------|
| Varones           | 12              | 12           |
| Mujeres           | 4               | 4            |
| Total             | 16              | 16           |

---

**Fuente:** Nóminas de matrícula - 2021.

### **3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO**

Para el presente trabajo de investigación, el análisis de datos se realizó a través del Paquete estadístico SPSS versión 25, para presentar el análisis de la tabla de frecuencias porcentuales de las variables de estudio y su comportamiento de acuerdo a los datos obtenidos. De otro lado se hizo la comprobación de la hipótesis general y específicas negando o aceptando la hipótesis alterna o negando la nula.

### **3.6. PROCEDIMIENTO**

Una vez aprobado el proyecto de investigación, se procedió a ejecutar la investigación. El primer paso fue solicitar autorización a la CEBA José Antonio Encinas de Juliaca que previamente se coordinó en la etapa de formulación del proyecto de investigación. Cuando se tuvo luz verde para encaminar la obtención de datos se sostuvo llamadas de coordinación con los profesores para explicar la naturaleza de la investigación y enfatizando en la transparencia con la que se debería responder a los cuestionarios.



El tercer paso fue la obtención de los datos utilizando el Drive del Google. Esta herramienta sirvió para recoger los datos de cada variable. Para dar paso al vaciado de los mismos en un archivo Excel y su tratamiento correspondiente. El cuarto paso fue, cargar estos datos al paquete estadístico SPSS versión 25, en el que se administró los datos según los propósitos de la investigación. El quinto paso, corresponde al análisis de los datos según los objetivos y pruebas estadísticas que corresponden a la naturaleza de la investigación. Para posteriormente presentar los resultados propiamente dichos.

### **3.7. VARIABLES**

Las variables de investigación que asume el trabajo son; el clima institucional y el desempeño docente. Estas variables se vinculan en un contexto de pandemia a causa del Covid-19. En este proceso, se recurrió a la estadística inferencial para optar por una prueba no paramétrica en el que se correlacionaron las variables de estudio. Para el caso de los objetivos específicos, se hizo uso de la estadística descriptiva en el que se analizó el comportamiento de las dimensiones asumidas en cada variable.

### **3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Según los resultados, considerando el diseño de investigación del trabajo, se determinó la vinculación existente entre la variable clima institucional y desempeño docente en el contexto del Covid-19. En este proceso, se recurrió a la estadística inferencial para optar por una prueba no paramétrica en el que se correlacionaron las variables de estudio. Para el caso de los objetivos específicos, se hizo uso de la estadística descriptiva en el que se analizó el comportamiento de las dimensiones.

En la investigación, el análisis de datos se realizó a través del Paquete estadístico SPSS versión 25, para presentar el análisis en tablas de frecuencias porcentuales de las variables de estudio y su comportamiento de acuerdo a los datos obtenidos. De otro lado,



se comprobó la hipótesis general y específicas aceptando la hipótesis alterna, cuyos resultados se ponen en consideración con el propósito de abrir debate y reflexión con propósitos investigativos.

## CAPÍTULO IV

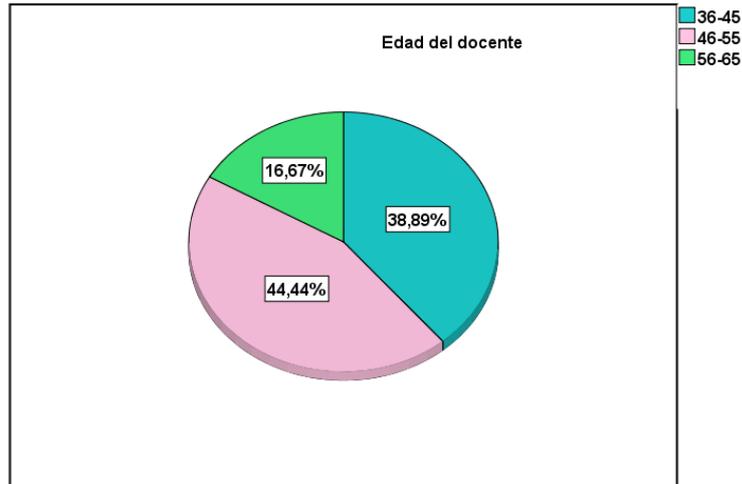
### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente capítulo constituye el aporte de la investigación, en el que se presenta de manera sucinta los resultados en torno a las variables estudiadas. En un primer momento se presenta como información adicional los resultados en torno a la edad promedio de la muestra estudiada en el CEBA José Antonio Encinas de Juliaca. Profesores que fueron encuestados y respondieron libremente las encuestas de modo virtual. Seguidamente se da a conocer el género de los profesores, los años de servicio de los docentes, la condición laboral si son nombrados o contratados. Posteriormente se presenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, los resultados de la correlación de Rho de Spearman, prueba de hipótesis, finalmente la relación entre clima institucional y desempeño docente en contexto del Covid-19, según las dimensiones y/o objetivos de la investigación.

#### 4.1. RESULTADOS

**Tabla 3** *Resultados de la edad promedio de los docentes*

|       |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|-------|-------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válid | 36-45 | 7          | 38,9       | 38,9                 | 38,9                    |
| o     | 46-55 | 8          | 44,4       | 44,4                 | 83,3                    |
|       | 56-65 | 3          | 16,7       | 16,7                 | 100,0                   |
|       | Total | 18         | 100,0      | 100,0                |                         |



*Figura 1* Resultados de la edad promedio de los docentes

De la tabla N° 3 y figura 1, se puede dar cuenta que existen 44.4% de los profesores del CEBA Juliaca tienen edades entre 46 y 55 años. El 38,8 % oscilan entre 36 y 45 años y solo el 16,6% tienen edades entre 56 y 65, es decir son los más próximos al retiro o jubilación. Enfatizando que la gran mayoría se ubica en promedio a los 50 años. Esto nos da a conocer que no se cuenta con profesores noveles en la enseñanza de personas adultas.

**Tabla 4** Resultados del género de los docentes

|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|-----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Femenino  | 5          | 27,8       | 27,8                 | 27,8                    |
|        | Masculino | 13         | 72,2       | 72,2                 | 100,0                   |
|        | Total     | 18         | 100,0      | 100,0                |                         |

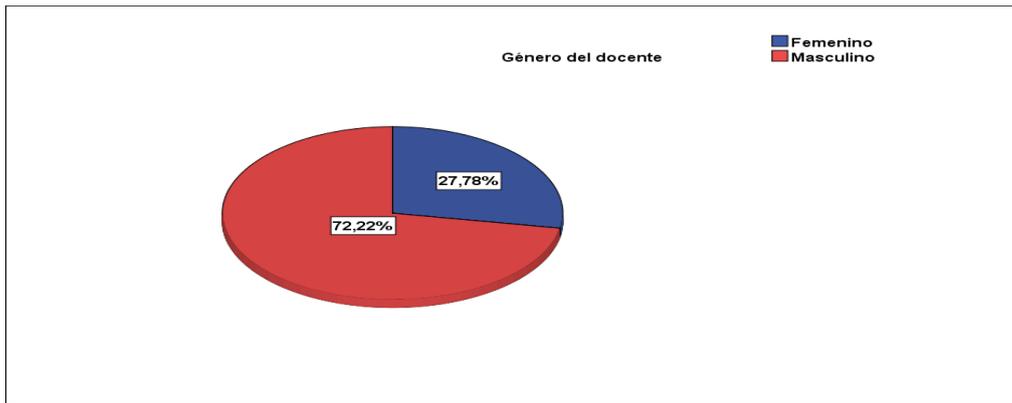
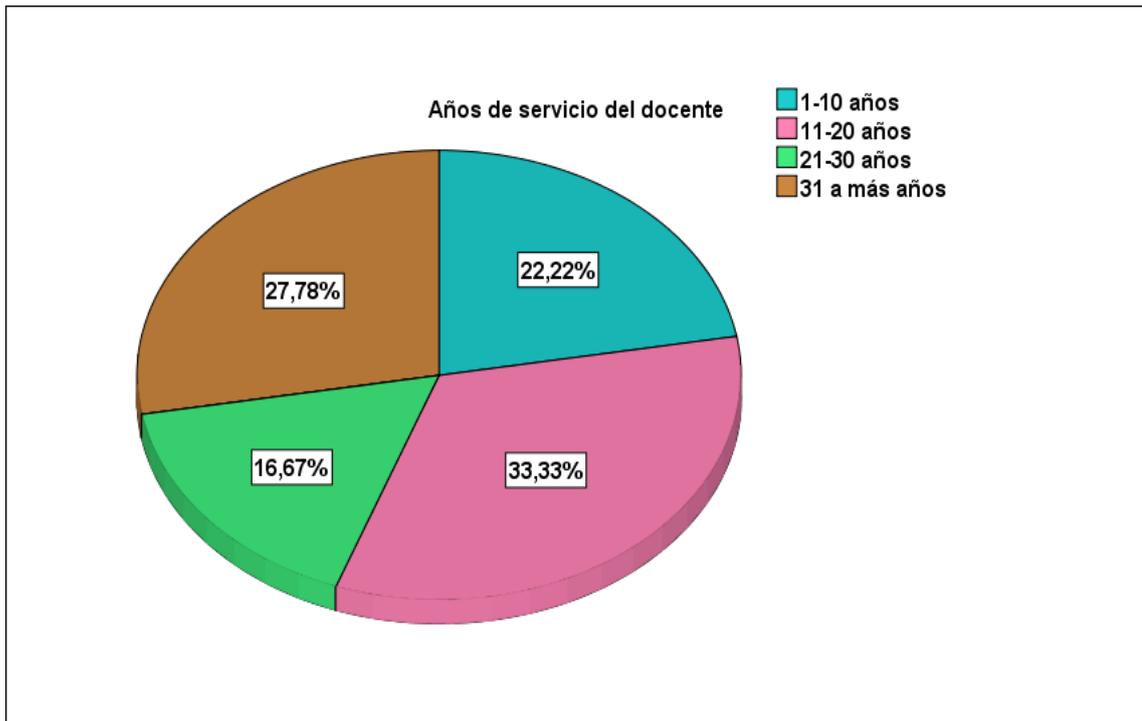


Figura 2 Resultados del género de los docentes

En relación tabla 4 y figura 2, se visibiliza que, del total de los profesores de Centro Educativo Básica Alternativa José Antonio Encinas de Juliaca, el 72,2 % son varones y el 27,7 % son de género femenino, constituyendo este último grupo el más pequeño dentro de la investigación. Esta información nos da cuenta que profesores del género masculino han recibido orientación para atender al CEBA del JAE.

Tabla 5 Resultados de los años de servicio de los docentes

|        |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|---------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | 1-10 años     | 4          | 22,2       | 22,2                 | 22,2                    |
|        | 11-20 años    | 6          | 33,3       | 33,3                 | 55,6                    |
|        | 21-30 años    | 3          | 16,7       | 16,7                 | 72,2                    |
|        | 31 a más años | 5          | 27,8       | 27,8                 | 100,0                   |
|        | Total         | 18         | 100,0      | 100,0                |                         |

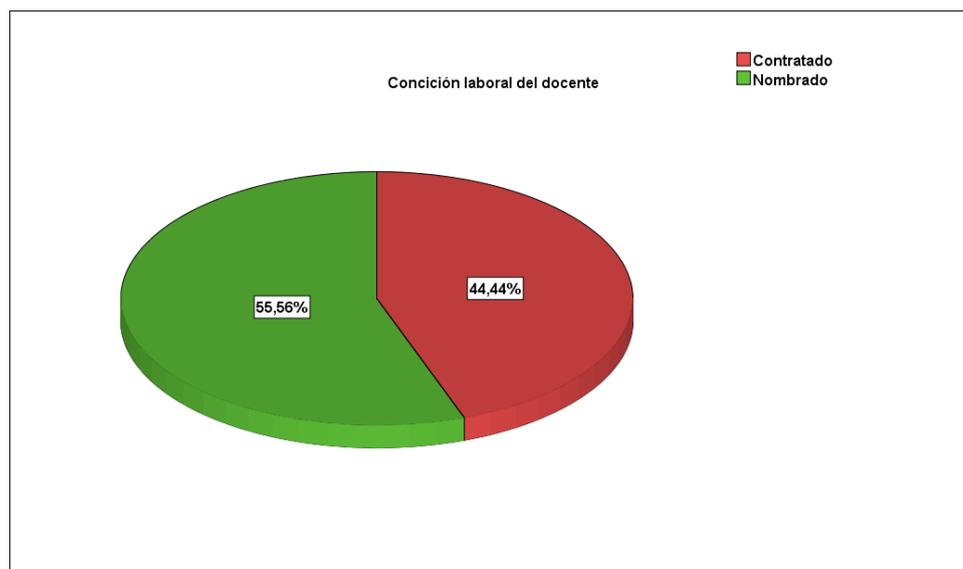


*Figura 3* Resultados de los años de servicio de los docentes

De acuerdo a la tabla 5 y figura 3, se observa que, de la totalidad de docentes encuestados, según el tiempo de servicio, la mayoría de profesores tienen entre 11 y 20 años de servicio al ministerio el que representa el 33.3%, seguido por 27,8% que son profesores de más de 31 de servicio, 22,2% de los docentes poseen entre 1a 10 años de servicio y un porcentaje inferior del 16,6% de profesores tienen entre 21 y 30 años de servicio. Lo cual significa que en el CEBA laboran profesores que están arriba de los 21 años de servicio dedicados a la educación.

**Tabla 6** Resultados de la condición laboral de los docentes

|            |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válid<br>o | Contratado | 8          | 44,4       | 44,4              | 44,4                 |
|            | Nombrado   | 10         | 55,6       | 55,6              | 100,0                |
|            | Total      | 18         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 4* Resultados de la condición laboral de los docentes

En función a la tabla 6 y figura 4, respecto a la condición laboral de los docentes se denota que, de 18 profesores entre mujeres y varones, 10 docentes son de condición nombrados y 8 maestros pertenecen a la condición de contratados. Del que se puede resaltar que, la mayoría tienen la condición laboral estable en la institución José Antonio Encinas de Juliaca.



## Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

### Formulación de las hipótesis Nula ( $H_0$ ) y Alternativa ( $H_1$ )

$H_0$ : La distribución de la variable clima organizacional **difiere** de la distribución normal.

$H_0$ : La distribución de la variable desempeño docente **difiere** de la distribución normal.

( $p \geq 0,05$ )

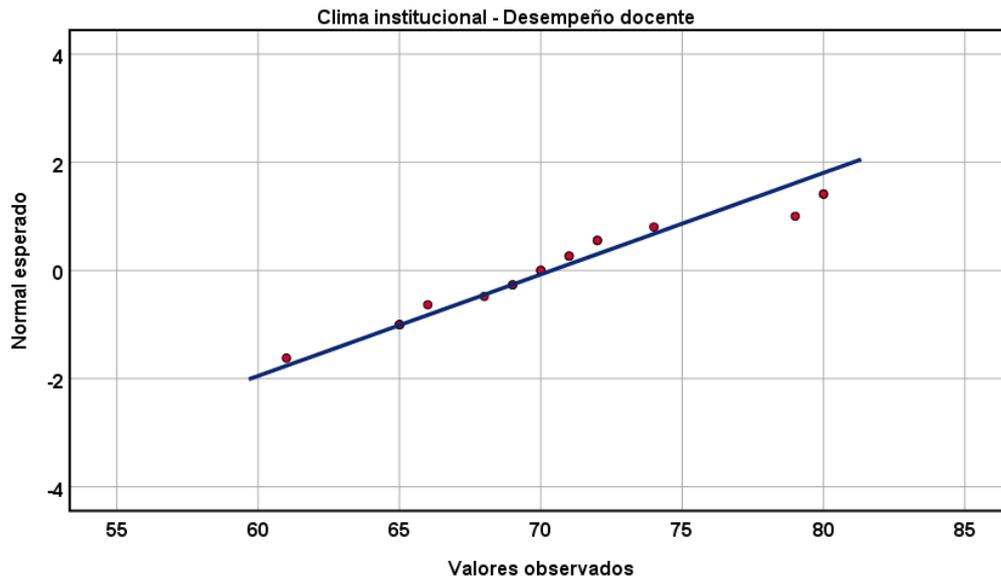
$H_1$ : La distribución de la variable clima institucional **no difiere** de la distribución normal.

$H_1$ : La distribución de la variable desempeño docente **no difiere** de la distribución normal

( $p < 0,05$ )

**Tabla 7** Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

|                               | Shapiro-Wilk |    |       |
|-------------------------------|--------------|----|-------|
|                               | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Variable: Clima institucional | 0,937        | 18 | 0,255 |
| Variable: Desempeño docente   | 0,975        | 18 | 0,888 |



*Figura 5* línea de comportamiento de clima institucional y desempeño docente

**Conclusión:** Como el p-valor obtenido (0,255 y 0,888) es mayor al nivel de significación ( $\alpha=0,050$ ) entonces se acepta  $H_0$ , es decir se acepta que: La distribución de las variables difieren de la distribución normal, es decir los datos de del clima institucional y desempeño docente **son normales**, por lo que en la prueba de hipótesis se debe utilizar una prueba **no paramétrica**.



**Tabla 8** Resultados de la correlación de Rho de Spearman

|                    |                        | Clima<br>institucion<br>al    |         | Desempeño<br>docente |
|--------------------|------------------------|-------------------------------|---------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Clima<br>institucional | Coeficiente de<br>correlación | 1,000   | 0,610**              |
|                    |                        | Sig. (bilateral)              | .       | 0,007                |
|                    |                        | N                             | 18      | 18                   |
|                    | Desempeño<br>docente   | Coeficiente de<br>correlación | 0,610** | 1,000                |
|                    |                        | Sig. (bilateral)              | 0,007   | .                    |
|                    |                        | N                             | 18      | 18                   |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de los resultados obtenidos con el software SPSS 25, en el que se trataron las variables de estudio



**Tabla 9** Resultados de la correlación Rho de Spearman

| Escala             | Explicación                          |
|--------------------|--------------------------------------|
| 1                  | Correlación positiva perfecta        |
| 0.90 a 0.99        | Correlación positiva muy alta        |
| 0.70 a 0.89        | Correlación positiva alta            |
| <b>0.40 a 0.69</b> | <b>Correlación positiva moderada</b> |
| 0.20 a 0.39        | Correlación positiva baja            |
| 0.01 a 0.19        | Correlación positiva muy baja        |
| 0                  | Correlación nula                     |
| -0.01 a -0.19      | Correlación negativa muy baja        |
| -0.20 a -0.39      | Correlación negativa baja            |
| -0.40 a -0.69      | Correlación negativa moderada        |
| -0.70 a -0.89      | Correlación negativa alta            |
| -0.90 a -0.99      | Correlación negativa muy alta        |
| -1                 | Correlación negativa perfecta        |

---

### Prueba de hipótesis

**H<sub>0</sub>**: No existe correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca.

**H<sub>1</sub>**: Existe correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca.

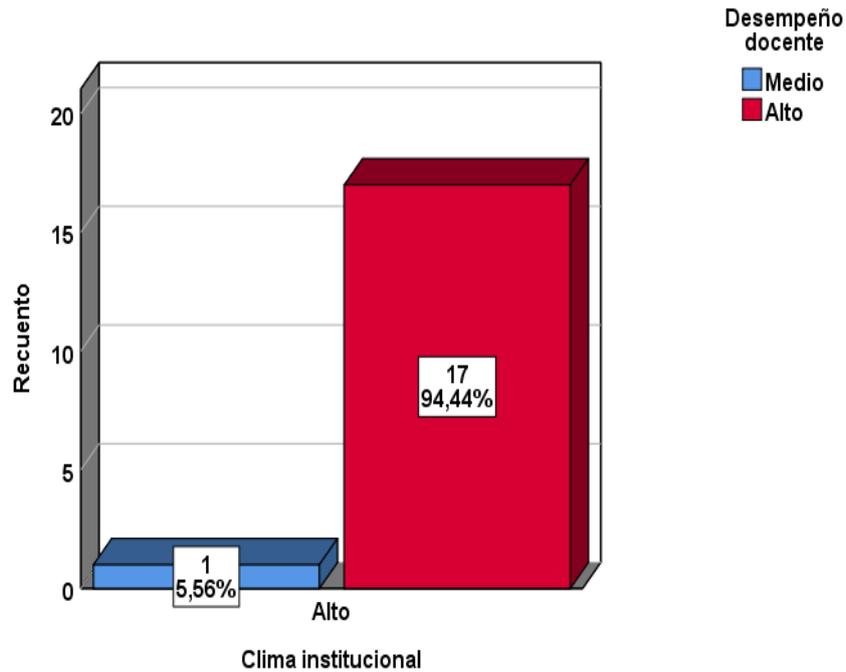


De los análisis anteriormente establecidos, considerando el cálculo de coeficiente de correlación y de determinación que  $Rho = 0,610$ , ubicado en correlación positiva moderada en las variables clima institucional y el desempeño docente en la institución referida, Así mismo el valor de  $P$  – es  $0.007$ . Este valor es menor que  $0.05$ , por lo tanto, la correlación de Rho Spearman estimada es significativa en términos estadísticos a un nivel de 95% de confianza. Entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. A partir de ello podemos afirmar que el clima institucional está vinculado moderadamente al desempeño docente.

### Resultados del objetivo general

**Tabla 10** *Relación entre clima institucional y desempeño docente en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca*

|                     |    |                   | Desempeño docente |       | Total |
|---------------------|----|-------------------|-------------------|-------|-------|
|                     |    |                   | Medio             | Alto  |       |
| Clima institucional | A  | Recuento          | 1                 | 17    | 18    |
|                     | lt | % dentro de       | 5,56%             | 94,44 | 100,0 |
|                     |    | Desempeño docente |                   | %     | %     |
| Total               |    | Recuento          | 1                 | 17    | 18    |
|                     |    | % dentro de       | 5,56%             | 94,44 | 100,0 |
|                     |    | Desempeño docente |                   | %     | %     |



*Figura 6* Relación entre clima institucional y desempeño docente en contexto del Covid-19

### **Interpretación**

De acuerdo a la tabla 9 y figura 6, respecto al clima institucional y desempeño docente en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca. Se observa que, un 94,4% tienen un desempeño alto y solo el 5,5% se ubica en un desempeño medio, esto significa que mayoritariamente los profesores del CEBA JAE de Juliaca, en un contexto de pandemia a causa del Covid-19, ha sido muy buena. Al menos así lo indica la muestra de estudio.

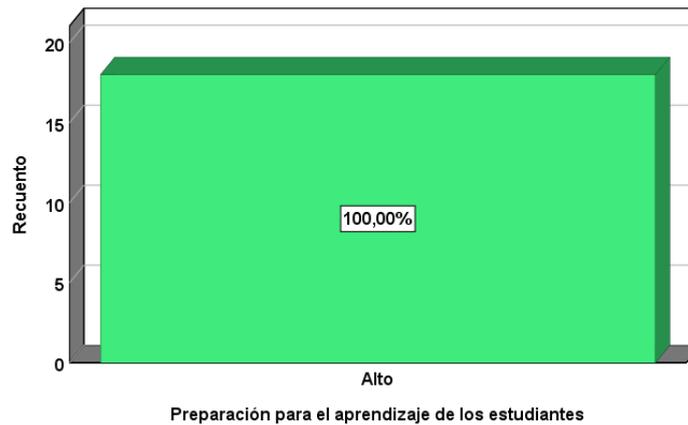
Resultados del objetivo específico 1



**Tabla 11** *Relación entre clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca*

**Tabla cruzada Clima institucional\*Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

|                     |      | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes             |        |        |
|---------------------|------|--|--------|--------|
|                     |      | Alto   | Total  |        |
| Clima institucional | Alto | Recuento   | 18     | 18     |
|                     |      | % dentro de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 100,0% | 100,0% |
| Total               |      | Recuento   | 18     | 18     |
|                     |      | % dentro de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 100,0% | 100,0% |



*Figura 7* Tabla cruzada Clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

#### Interpretación

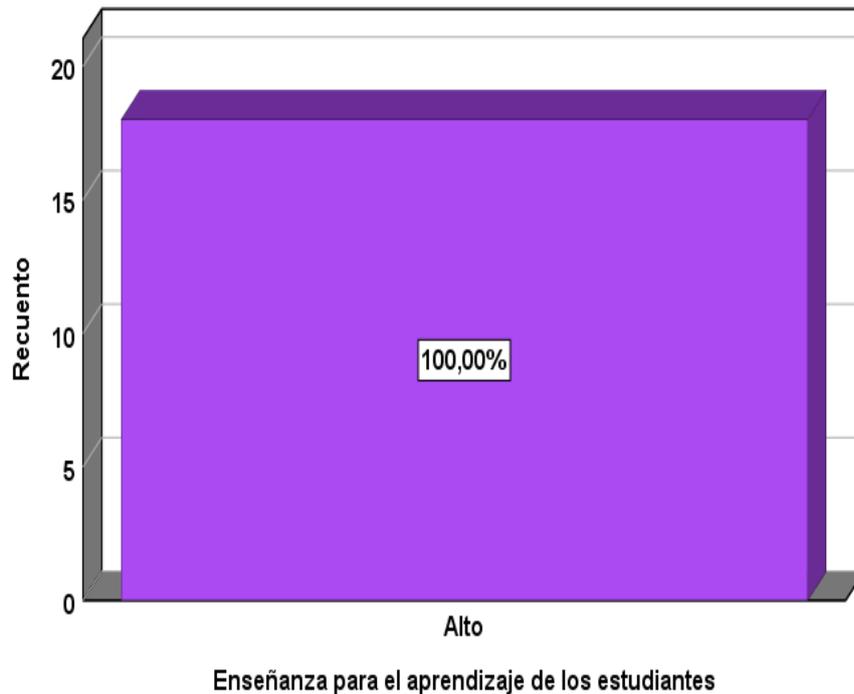
En función a la tabla 10 y figura 7, respecto a la tabla cruzada Clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, los resultados evidencian que el nivel logrado respecto a que los profesores preparan los procedimientos didácticos para el aprendizaje de los estudiantes, el 100% de los encuestados alcanzan un nivel alto. Esto significa que los docentes aseguran la preparación de los aprendizajes de los estudiantes.

#### Resultados del objetivo específico 2



**Tabla 12** *Relación entre clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca*

|                     |     | Tabla cruzada Clima institucional*Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes |        |        |
|---------------------|-----|--|--------|--------|
|                     |     | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes                                   |        | Total  |
|                     |     | Alto   |        |        |
| Clima institucional | Alt | Recuento   | 18     | 18     |
|                     | o   | % dentro de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes                       | 100,0% | 100,0% |
| Total               |     | Recuento   | 18     | 18     |
|                     |     | % dentro de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes                       | 100,0% | 100,0% |



*Figura 8* Tabla cruzada Clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

#### Interpretación

Observando la tabla 11 y figura 8, en relación a la tabla cruzada Clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, las evidencias demuestran que el nivel en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, señalan que el 100% de los encuestados alcanzan un nivel alto. Esto significa que los docentes aseguran la enseñanza de los estudiantes.



**Tabla 13** *Relación entre clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca*

**Tabla cruzada Clima institucional\*Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

|                     |     | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad             |        |        |
|---------------------|-----|---|--------|--------|
|                     |     | Medio   | Alto   | Total  |
| Clima institucional | Alt | 3   | 15     | 18     |
|                     | o   | % dentro de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 100,0% | 100,0% |
| Total               |     | 3   | 15     | 18     |
|                     |     | % dentro de Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 100,0% | 100,0% |

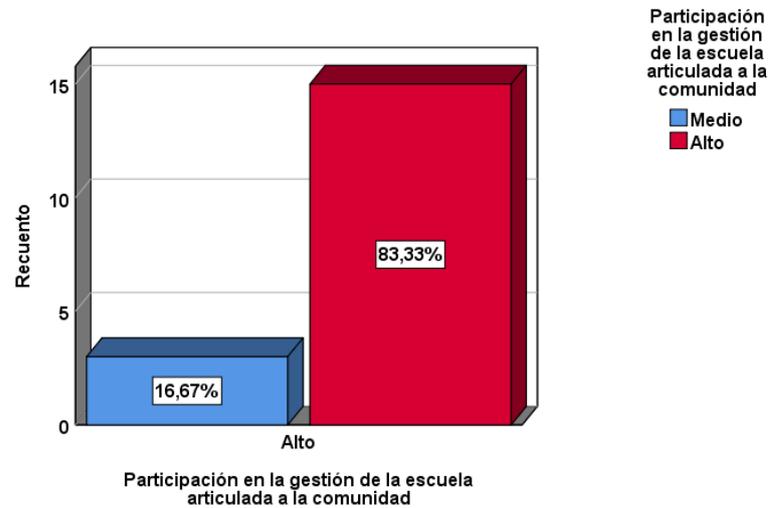


Figura 9 *Tabla cruzada Clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

#### Interpretación

Al observar la tabla 12 y figura 9, da cuenta en relación de la tabla cruzada de clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. La muestra de estudio señala que, el 83,3% indican participar en la gestión de la institución articulada a la comunidad, alcanzando un nivel alto en esta dimensión y el 16,6% alcanzan un nivel medio.



**Tabla 14** *Relación entre clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca*

|                     |       |   | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente |        | Total  |
|---------------------|-------|---|---|--------|--------|
|                     |       |   | Medio   | Alto   |        |
| Clima institucional | Alt o | Recuento  | 1   | 17     | 18     |
|                     |       | % dentro de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 100,0%  | 100,0% | 100,0% |
| Total               |       | Recuento  | 1   | 17     | 18     |
|                     |       | % dentro de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 100,0%  | 100,0% | 100,0% |

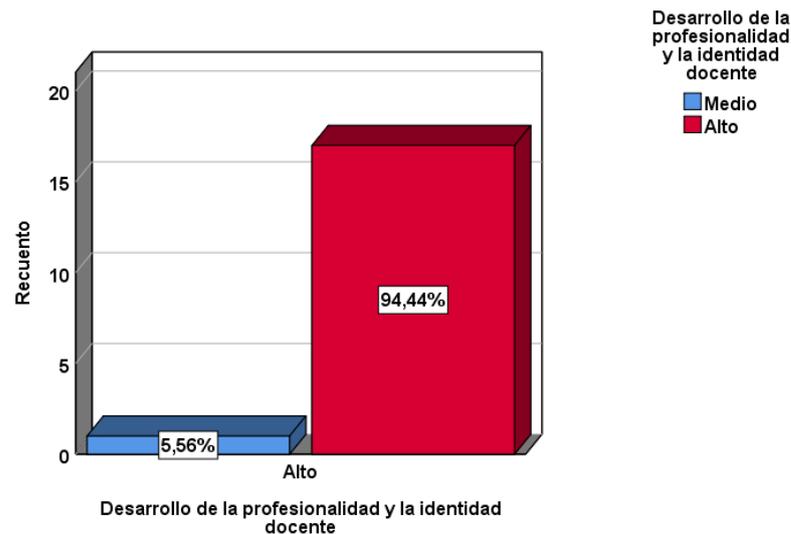


Figura 10 *Tabla cruzada Clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

#### Interpretación

De acuerdo con la tabla 13 y figura 10, respecto a la relación de clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, los investigados señalan desarrollar su profesionalidad e identidad con el clima institucional a un nivel alto, obteniendo a sí un 94,4%. De otra parte, un 5.5% alcanza un nivel medio, resaltando que la mayoría de docente desarrolla su profesionalidad con mucha identidad a su profesión, lo cual es positiva en el funcionamiento del CEBA JAE de Juliaca.

## 4.2. DISCUSIÓN

Estos resultados respecto al clima institucional y desempeño docente de los profesores del Centro de Educación Básica Alternativa en el marco de la pandemia a causa del Covid-19, los resultados son positivos, ya que la estadística señala que existe una relación positiva moderada. Según Condori et al., (2021) proponen que para desempeñarse con eficiencia es importante tener los conocimientos necesarios para mostrarse competente en una función en específico. Esto definitivamente exige de una



experticia conocimiento sobre las cuestiones pedagógicas. “El pensar, sentir y actuar conforman un todo que influye en el desempeño de la persona, tanto en lo personal, laboral, profesional y social” (Mamani-Coaquira et al., 2021, p.1274). Estas cuestiones están implicadas en el clima institucional del CEBA Juliaca, su vinculación en los procesos tanto de enseñar como de aprender.

Ahondando entre el clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Esta vinculación tiene que ver con lo que el profesor prevé y necesariamente está asociada al desempeño que “constituye un proceso sistemático de recopilación de información que, luego de ser procesada, sirve para tomar decisiones orientadas a la mejora continua del desempeño profesional” (Condori et al., 2021, p. 1520). Al mismo tiempo, es una etapa en el que el enseñante toma la decisión sobre la base de sus necesidades de didácticas que tiene en el contexto áulico, con el propósito de incrementar su efectividad como maestro (Domínguez-Torres et al., 2021). Los resultados señalan que los maestros al 100% preparan los recursos y las condiciones para tener éxito en la enseñanza.

Respecto a la vinculación de clima institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, como el primer punto a considerar, en la práctica misma, para que la enseñanza se dé modo eficiente, desde la didáctica se considera ciertas características importantes y procedimientos previstos en la planificación, esto conduce a obtener aprendizajes esperados (Aquino, 2022). Se debe considerar que, la enseñanza requiere de estrategias y son decisivos en el aprendizaje. Estos constituyen herramientas pedagógicas en la enseñanza en las distintas áreas y disciplinas del conocimiento, al mismo tiempo se espera que estos den resultados en el desarrollo de competencias (Aquino, 2022). Considerando estas líneas, los resultados señalan que mayoritariamente los docentes alcanzan un nivel alto en lo que se refiere a la enseñanza para el aprendizaje



de los estudiantes del CEBA. Para Baena-Extremera & Granero-Gallegos, (2012) indican que, en un proceso de enseñanza, la utilización de diferentes métodos son muy importantes, ya que algunos en su aplicación requieren de mayor y menor tiempo tanto para el que aprende como para el que enseña, por ello se debe contar con muchas posibilidades en la enseñanza.

En relación a clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se encuentran valores significativos, ya que un 83,3% alcanzan un nivel alto. Esto significa que los agentes educativos (directivos, profesores) se involucran en las actividades que asume la institución, lo que coincide con los resultados de Murrieta & Farje (2020), en el que señalan que el clima institucional y la organización están estrechamente vinculados. Este desempeño positivo de los docentes obedece al buen clima institucional asumido, esto repercutirá “en el trabajo estratégico que se implementa con calidad si se integran los procedimientos e indicadores de medición en cada área administrativa, así como su alta correlación con el cumplimiento de la organización institucional, el cual a su vez promueve un servicio educativo de calidad” (Vélez et al., 2022, p. 155), al mismo tiempo esta participación involucra una mejora en la comunicación y tiene un rol decisivo en el análisis interno frente al aprendizaje organizacional, de forma que su principal objetivo es forjar dinámicas positivas en la institución educativa (Quiroz et al., 2021).

De otra parte, en un trabajo de grado respecto a las variables de estudio se concluye que existe correlación positiva media entre clima institucional y desempeño docente, lo que implica que es significativo (Flores, 2020). Esto corrobora la implicancia de una variable sobre el desempeño, como lo confirma More & Morey, (2021) al concluir que, las variables de análisis confluyen positivamente en una correlación. Lo que es



percibida con bastante aceptación es el hecho de que un buen clima puede favorecer significativamente en el desempeño de los docentes.

Finalmente, en relación al clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el estudio da a conocer que, un porcentaje importante (94,4%) alcanza un nivel alto. Lo que constituye que los profesores tienen el pleno compromiso y oportunidades para que se puedan desenvolver profesionalmente en su rol docente, con plena identidad sociocultural y deontológico a la profesión. Como lo demuestra en el estudio de Cenas-Chacón et al. (2021) en el que indican que existe una vinculación directa y altamente significativa entre las variables analizadas. De otra parte, Huaita & Luza (2018) “manifiesta que aquellos aspectos vinculados al ambiente de trabajo sumado a la disposición hacia el trabajo basadas en creencias y valores hacen que los docentes propicien aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa con sus estudiantes”.



## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Respecto a la determinación de las variables clima institucional y desempeño docente en contexto del Covid-19. Se llegó a la conclusión general que existe una relación positiva moderada, observándose que un 94,4% tienen un desempeño a nivel alto y solo el 5.5% se ubica en un desempeño medio, esto significa que mayoritariamente los profesores del CEBA JAE de Juliaca, en un contexto de pandemia se determina que las variables están vinculadas, es decir a mejor clima institucional un mayor nivel de desempeño del profesor.

**SEGUNDO:** Respondiendo al primer objetivo específico, explicando la relación del clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Los resultados evidencian que el 100% de los encuestados alcanzan un nivel alto. Esto significa que los docentes aseguran la preparación para los aprendizajes de los estudiantes.

**TERCERO:** Respecto al clima institucional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, los resultados demuestran que el nivel en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, cabe señalar que el 100% de los encuestados alcanzan un nivel alto. Esto significa que los docentes aseguran la enseñanza de los estudiantes en el CEBA en referencia.

**CUARTO:** En relación al clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la muestra estudiada en un 83,3% indican participar en la gestión de la institución articulada a la comunidad, alcanzando un nivel alto en esta dimensión y el 16,6% alcanzan un nivel



medio. Lo que implica que los docentes se involucran en la gestión de la institución educativa.

**QUINTO:** En tanto a la vinculación del clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se obtiene un 94,4% a un nivel alto y el 5.5% alcanza un nivel medio, se puede resaltar que la mayoría de los profesores desarrollan su rol con profesionalidad, con mucha identidad y es positiva en el funcionamiento del CEBA JAE de Juliaca.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** A los miembros de la comunidad del CEBA JAE de Juliaca, tomar en cuenta los resultados de esta investigación, para sostener y garantizar un buen clima institucional y su repercusión en el desempeño docente. Al mismo tiempo se puede buscar mecanismos, para ir mejorando en otros aspectos que esté implicado con el clima institucional, la gestión propiamente dicha, la autoestima, la resiliencia de los estudiantes y entre otros.

**SEGUNDO:** Sería muy importante identificar, qué aspectos de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se prevén en la planificación. A los investigadores y académicos se invita a que puedan involucrarse en estos tópicos de la preparación de las clases, que finalmente desencadena en la ejecución de la experiencia del aprendizaje.

**TERCERO:** A los tesisistas, para que desarrollen similares investigaciones para corroborar los hallazgos presentados en este trabajo, o desde la crítica de la investigación emprender antítesis para un análisis y abrir debate respecto a la vinculación de las variables y dimensiones de estudio asumidos en el presente trabajo.

**CUARTO:** a las autoridades de los órganos intermedios de gestión educativa (UGEL y DRE), tomar como línea de base las investigaciones y producciones científicas que desarrollan diferentes instituciones superiores como los pedagógicos y universidades. Estos resultados constituyen el estado del arte de cómo se encuentra la educación en los diferentes niveles y modalidades de la educación básica en el altiplano puneño.



**QUINTO:** a los tesisistas y lectores, si bien las variables de estudio están bastante estudiadas, no existe consenso en el tipo de relación y los niveles alcanzados. Esto claramente deja implícito que los escenarios, contextos donde se desarrolla la investigación, marca pautas y diferencias que se deben de tomar en cuenta. En una investigación la característica de la muestra de estudio y el contexto determinan sus resultados.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, J. A., Garcés, D. I., & Hernández, D. (2021). Gestión de la comunicación en programas de responsabilidad social en el sector minero. *Investigación & Desarrollo*, 29(1), 69–98. <https://doi.org/10.14482/indes.29.1.658.45>
- Aquino, L. (2022). Características del diseño de instrumento más eficiente en la evaluación del aprendizaje. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.30545/academo.2022.ene-jun.1>
- Baena-Extremera, A., & Granero-Gallegos, A. (2012). Los Mapas Conceptuales y el Aprendizaje Basado en Problemas en el Aprendizaje de Contenidos Anatómico-fisiológicos en Opositores al Cuerpo de Profesores de Educación Secundaria. *International Journal of Morphology*, 30(1), 230–237. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022012000100041>
- Beltrán, E., Amaiquema, F. A., & López, F. R. (2020). La motivación en la enseñanza en línea. *Revista Conrado*, 16(75), 316–321. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000400316](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400316)
- Cenas-Cahcón, F., Blaz-Fernández, F. E., & Castro-Mendocilla, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Polo Del Conocimiento*, 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Condori, W. W., Sosa, F., Yábar, P. S., & Quispe, P. (2021). Influencia del desempeño docente en el logro del perfil de egreso en estudiantes universitarios. *Horizontes*.



- Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(21), 1518–1534.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.294>
- Delgado, S. (2020). Los retos en investigación, comunicación y educación de los museos de Lima en el marco de la COVID-19. Una discusión sobre los desafíos del futuro a partir de su situación actual y de las experiencias del MALI y el MUCEN. *Desde El Sur*, 12(1), 285–306. <https://doi.org/10.21142/des-1201-2020-0017>
- Domínguez-Torres, L. C., Vega-Peña, N. V., Sierra-Barbosa, D. O., & Pepín-Rubio, J. J. (2021). Aula invertida a distancia vs. aula invertida convencional: un estudio comparativo. *Iatreia*, 34(3), 260–265. <https://doi.org/10.17533/udea.iatreia.104>
- Espíritu, A. P., & Castro, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión. *Revista Conrado*, 16(76), 157–168. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Fabelo, J., Iglesias, S., & Gómez, A. (2021). Psicología, adicciones y COVID-19: lecciones aprendidas para la recuperación y afrontamiento a otras situaciones críticas. *Anales de La Academia de Ciencias de Cuba*, 11(1), 1–11.
- Félix, R. A. (2022). Clima institucional y calidad de gestión administrativa en instituciones públicas de educación media. *Rev. Igobernanza*, 5(18), 225–243. <https://doi.org/https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.192>



- Flores, J. B. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa “Encarnación Villacorta Peña” - Pucallpa, 2019* [Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>
- García-Ruiz, R., & Pérez-Escoda, A. (2020). Comunicación y educación en un mundo digital y conectado. Presentación. *Icono14*, 18(2), 1–15. <https://doi.org/10.7195/RI14.V18I2.1580>
- Huaita, D. M., & Luza, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas [The labor climate and job satisfaction in the teaching performance of public educational institutions]. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Mamani-Coaquira, H., Sosa, F., Condori, W. W., & Cruz, R. M. (2021). Implicancias de la neuroeducación y desempeño docente: desde la perspectiva del estudiantado. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(20), 1273–1287. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.276>
- Márquez, G. E., Isalgue, A., Suárez, J. E., González, O., & Pérez, M. (2012). La comunicación educativa en el proceso de evaluación del aprendizaje. *Revista Información Científica*, 73(1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757293010>
- More, R. A., & Morey, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(6), 1–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>



- Murrieta, P. A., & Farje, J. D. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54–59. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Navarro, D. A., & Artiles, L. (2021). COVID-19 ¿Necesidad de incluir la menopausia en la evolución de la enfermedad? *Anales de La Academia de Ciencias de Cuba*, 11(1), 1–10.
- Pacheco, M. G., Albán, A. E., & García, Y. M. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184–189. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Quiroz, E. Y., Cataño, M., Muñoz, T., Pulgarin, L., & Pinzón, S. (2021). Diseño de una lúdica en comunicación positiva como herramienta de capacitación en las organizaciones. *Entre Ciencia e Ingeniería*, 15(29), 46–53. <https://doi.org/10.31908/19098367.2657>
- Ramírez, R. I., Torres, J. D., Velilla, M. V., & Lay, N. D. (2021). Integración de la estructura organizaacional en coordinaciones de postgrado en universidades del estado Zulia - Venezuela. *Formacion Universitaria*, 14(6), 203–212. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000600203>



- Red Distrital de Comunicación Interna. (2007). La comunicación en una ciudad sin indiferencia. *Signo y Pensamiento*, 26(51), 185–187. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86005118>
- Sosa, F., & Vilca, H. M. (2021). Estrategias habituales de enseñanza en colegios rurales aimaras. *Puriq*, 3(2), 385–414. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.2.174>
- Velavan, T. P., & Meyer, C. G. (2020). The COVID-19 epidemic. *Tropical Medicine and International Health*, 25(3), 278–280. <https://doi.org/10.1111/tmi.13383>
- Vélez, D., Aragón, R., & Rodríguez, M. (2022). Estudio para la calidad y prospectiva de la planeación estratégica organizacional en educación superior. *Sophia*, 32, 151–169. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.04>
- Vilca-Apaza, H. M., Sosa, F., & Mamani, Y. M. (2022). Redes sociales y su relación con el nivel de rendimiento académico en estudiantes universitarios de educación de la región andina de Perú. *ENCUENTROS. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, 15, 137–154. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.6551075>



## ANEXOS

## ANEXO 1

### Matriz de consistencia

**TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CONTEXTO DEL COVID-19 DE LOS PROFESORES DEL  
CEBA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA – 2021**

| Problema  | Objetivos  | Hipótesis  | VARIABLES,<br>dimensiones e<br>indicadores  | Métodología   |
|---|--|--|---|---|
| <p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca - 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la preparación para el</p> | <p><b>GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca - 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> | <p><b>GENERAL:</b></p> <p>Existe una vinculación positiva entre el clima institucional y desempeño laboral en contexto del Covid-19 de los profesores del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> | <p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Clima Institucional.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>-Estructura organizacional<br/>-Comunicación.<br/>-Motivación</p> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> | <p>Tipo y diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Profesores del CEBA<br/>JAE Juliaca. Muestreo<br/><b>NO PROBABILÍSTICO.</b></p> <p>Diseño estadístico:</p> |

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los aprendices del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el CEBA del JAE de Juliaca – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la</p> | <p>Explicar la relación de clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Explicar la relación del clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los aprendices del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021</li> <li>● Explicar la implicancia del clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el CEBA del JAE de Juliaca – 2021.</li> </ul> | <p>Existe una relación positiva entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.</p> <p>Se evidencia una relación positiva entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los aprendices del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.</p> <p>Hay una relación positiva entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021.</p> | <p>Desempeño docente.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>❖ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>❖ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>❖ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul> | <p>Paquete estadístico SPSS versión 25</p> <p>Diseño de prueba de hipótesis: Prueba no paramétrica</p> <p><i>Rho de Spearman</i></p> |
|---|---|--|---|--|



|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| identidad docente del CEBA<br>JAE de Juliaca – 2021? | <ul style="list-style-type: none"><li>● Explicar la relación del clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA JAE de Juliaca – 2021.</li></ul> | Se evidencia que hay una relación positiva entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del CEBA José Antonio Encinas de Juliaca – 2021. |  |
|--|---|---|--|

## ANEXO 2

### Operacionalización de las variables

| Variable                             | Dimensión  | Indicador   | Criterios de valoración  |
|--------------------------------------|--|---|--|
| Variable 1<br>Clima<br>Institucional | ❖ Estructura organizacional                          | Organización institucional<br>Trabajo en equipo<br>Funciones y responsabilidades  | Instrumento<br>cuestionario  |
|                                      | ❖ Comunicación.                                      | Comunicación empática<br>Fluidez de la información  |  |
|                                      | ❖ Motivación   | Satisfacción laboral<br>Reconocimiento y estímulo   |  |
| Variable 2<br>Desempeño<br>docente   | ❖ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Características de los estudiantes y sus contextos<br><br>Planificación de la enseñanza, colegiada y coherente con los aprendizajes                             | Escala de medición:<br>Likert<br><br>Nunca<br>Algunas veces<br>Casi siempre<br>Siempre |
|                                      | ❖ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes   | Clima propicio para el aprendizaje.<br><br>Proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares.<br><br>Evaluación permanentemente del aprendizaje. |  |
|                                      | ❖ Participación en la gestión de la escuela          | Participación activa, con actitud democrática, crítica y colaborativa.  |  |



|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | articulada a la comunidad                                 | Relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad   |  |
|  | ❖ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Reflexión sobre la práctica y experiencia institucional<br><br>Profesionalismo ético, respeto de los derechos fundamentales. |  |



### ANEXO 3

#### CUESTIONARIOS

#### SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

| Nivel educativo en que trabaja: | Edad | Sexo          | Años de servicio         | Fecha de encuesta |
|---------------------------------|------|---------------|--------------------------|-------------------|
| a) Educación secundaria: ( )    |      | Masculino ( ) |                          |                   |
|                                 |      | Femenino ( )  | <b>Condición laboral</b> |                   |
|                                 |      |               | Nombrado: ( )            | Contratado: ( )   |

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala:

|          |                  |                 |            |
|----------|------------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 2. Algunas veces | 3. Casi siempre | 4. Siempre |
|----------|------------------|-----------------|------------|

#### PRIMERA PARTE: CLIMA INSTITUCIONAL

| Dimensión / ítems                           |  | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--|---|---|---|---|
| <b>Dimensión: Estructura organizacional</b> |  |   |   |   |   |
| 1   | Considero que las normas de mi institución son necesarias para mantener la disciplina y respeto. |   |   |   |   |
| 2   | Las diversas actividades son planificadas en reuniones con previo acuerdo de los participantes.  |   |   |   |   |



|                                |   |  |  |  |  |
|--------------------------------|---|--|--|--|--|
| 3                              | Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas.                                   |  |  |  |  |
| 4                              | Las decisiones que tomamos en la institución son oportunas.   |  |  |  |  |
| 5                              | Los directivos nos reúnen para que opinemos sobre la marcha de nuestra institución.                           |  |  |  |  |
| 6                              | Mis opiniones en las diferentes reúnos son respetadas y consideradas para la solución de problemas.           |  |  |  |  |
| 7                              | Los acuerdos se toman en función de la decisión de la mayoría.  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Comunicación</b> |   |  |  |  |  |
| 8                              | El nivel de comunicación, es coherente, oportuno y asertivo entre los miembros de la institución.             |  |  |  |  |
| 9                              | Cuál es el nivel de comunicación, respeto a la fluidez de la información de la institución educativa.         |  |  |  |  |
| 10                             | Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa.                       |  |  |  |  |
| 11                             | Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa. |  |  |  |  |
| 12                             | Cómo considera usted la funcionalidad de las normas de la institución educativa.                              |  |  |  |  |
| 13                             | Las carencias, necesidades y oportunidades se comunican a los miembros de la institución.                     |  |  |  |  |
| 14                             | Se comunica permanentemente las acciones efectuadas a la dirección de la institución.                         |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Motivación</b>   |   |  |  |  |  |
| 15                             | Cómo calificaría el grado de satisfacción laboral existente en la institución educativa.                      |  |  |  |  |
| 16                             | Cómo evaluaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa.             |  |  |  |  |
| 17                             | Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora.                  |  |  |  |  |
| 18                             | Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa.                            |  |  |  |  |



|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 19 | En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución educativa. |  |  |  |  |
| 20 | La institución educativa me brinda capacitación para mi mejor desempeño docente.          |  |  |  |  |

Adaptación (Valencia, 2016)



## ANEXO 4

### CUESTIONARIOS

#### **SOBRE: DESEMPEÑO DOCENTE**

**Instrucciones:** A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala:

|                 |                         |                        |                   |
|-----------------|-------------------------|------------------------|-------------------|
| <b>1. Nunca</b> | <b>2. Algunas veces</b> | <b>3. Casi siempre</b> | <b>4. Siempre</b> |
|-----------------|-------------------------|------------------------|-------------------|

| <b>Dimensión / ítems</b>   |  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |
|--|--|----------|----------|----------|----------|
| <b>Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b> |  |          |          |          |          |
| 1  | Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades especiales.                         |          |          |          |          |
| 2  | Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.                                |          |          |          |          |
| 3  | Demuestro conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.   |          |          |          |          |
| 4  | Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. |          |          |          |          |
| 5  | Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.   |          |          |          |          |
| <b>Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>   |  |          |          |          |          |
| 6  | Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.  |          |          |          |          |



|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 7   | Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.   |  |  |  |  |
| 8   | Reflexiono permanentemente, con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.                         |  |  |  |  |
| 9   | Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.   |  |  |  |  |
| 10  | Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y les motivo a aprender.                                |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b> |  |  |  |  |  |
| 11  | Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándome activamente en equipos de trabajo.                          |  |  |  |  |
| 12  | Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.                                    |  |  |  |  |
| 13  | Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.   |  |  |  |  |
| 14  | Integro críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.   |  |  |  |  |
| 15  | Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y doy cuenta de sus avances y resultados.                         |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>             |  |  |  |  |  |
| 16  | Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos mis estudiantes.   |  |  |  |  |
| 17  | Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con mis necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.  |  |  |  |  |
| 18  | Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional. |  |  |  |  |
| 19  | Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.  |  |  |  |  |



|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio |  |  |  |  |
| 0 | del bien superior del niño y el adolescente.                           |  |  |  |  |

Adaptación Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2017)

**Gracias por su colaboración**



## ANEXO 5



Centro de Educación Básica Alternativa  
**GUE José Antonio Encinas**  
Presencial - Semipresencial y A distancia  
Desde 1963 - Educación para jóvenes y adultos  
Juliaca - Puno - Perú

Creado por RD N° 1961-22-06 de 1964  
EBA por RD N° 8524-DR-EP-2006  
Semipresencial RD N° 2294-2014-DUGEL-SR  
A distancia RD N° 2043-2019-DUGEL-SR  
Código Modular N° 049938  
Código de local escolar N° 40393

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Juliaca, 13 de abril 2022

**OFICIO N° 023 -2022-DCEBA-JAE/J.**

Señor:

**Prof. Hidalgo OCHOA ORTIZ.**

Egresado UNA Puno – EPG 2da Especialidad EBA.

Juliaca. -

**ASUNTO** : Autoriza ejecución de proyecto de investigación

**Ref.** Exp N° 039 - Oficio Nro. 010-2022-CI/SE-FCEDUC-UNAP

Tengo a bien de dirigirme a Usted, en atención al documento de la referencia presentado por el **Prof. Hidalgo OCHOA ORTIZ** al CEBA de mi representada, atendiendo a su solicitud para la ejecución del Proyecto de Investigación denominado: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CONTEXTO DEL COVID – 19 DE LOS PROFESORES DEL CEBA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA - 2021. La petición es atendible por estar inmerso de la normatividad educativa, en ese sentido, el tesista deberá coordinar con la dirección de esta Institución Educativa para la aplicación de sus instrumentos de recojo de información aclarando y que estos trabajos no debe afectar el normal desenvolvimiento de las sesiones de aprendizajes de parte de los profesores de nuestro IE.

Sin otro particular hago propicia la ocasión para expresarle mis distinguidas consideraciones.

Atentamente,



*Hugo Chura Alanoca*  
Prof. Hugo Chura Alanoca  
Director

HCA/SD-CEBA JAE  
HMAM/sec.  
c.c. digital en bd del CEBA





## ANEXO 6



Centro de Educación Básica Alternativa  
**GUE José Antonio Encinas**  
Presencial - Semipresencial y A distancia  
Desde 1963 - Educación para jóvenes y adultos  
Julica - Puno - Perú

Creado por RD N° 1961-22-06 de 1964  
EBA por RD N° 4324-DREGP-2006  
Semipresencial RD N° 2304-2018-DUGEL SR  
A distancia RD N° 2483-2019-DUGEL SR  
Código Madría N° 6049938  
Código de local escolar N° 463930

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Juliaca, 25 de mayo 2022

**OFICIO N° 025 -2022-DCEBA-JAE/J.**

Señor:

**Dr. Fredy SOSA GUTIERREZ.**

Director de la Segunda Especialidad EPG UNA PUNO.

Puno. -

ASUNTO : **Informe de ejecución de proyecto de investigación**

Ref. : Exp N° 039 - Oficio Nro. 010-2022-CI/SE-FCEDUC-UNAP

Tengo a bien de dirigirme a Usted, en atención al documento de la referencia, hacer de su conocimiento las actividades realizadas el tesista Profesor HIDALGO OCHOA ORTIZ egresado de la Segunda Especialidad en Educación Básica Alternativa de la Escuela de Posgrado UNA –PUNO, es como sigue

**PRIMERO.-** El interesado solicitó su ejecución de sus instrumentos en fecha del 18 de marzo de 2022 de la investigación denominado: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN CONTEXTO DEL COVID-19 DE LOS PROFESORES DEL CEBA JOSÉ ANTONIO ENCINAS DE JULIACA – 2021. Con dos instrumentos relacionados a Clima Institucional y Desempeño Docente con 20 Items cada uno.

**SEGUNDO.-** El recojo de la información de parte de los docentes se hizo previa coordinación con el tesista esto se inició en fecha del 21 al 23 de abril, en donde los docentes de esta Institución agradecieron por el tema de interés que se investiga en el CEBA JAE de la ciudad de Juliaca, así mismo se brindó información adicional de los docentes.

**TERCERO.-** Agradecemos a la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, por habernos elegido en la investigación que contribuye en la mejora de la calidad educativa de nuestro plantel y también al tesista por involucrarse en temas de coyuntura actual en beneficio de nuestro personal docente y estudiantes para tener buenos aprendizajes en el desarrollo de nuestras actividades pedagógicas.

Sin otro particular hago propicia la ocasión para expresarle mis distinguidas consideraciones.

Atentamente;



*Hugo Chura Alanoca*  
Prof. Hugo Chura Alanoca  
Director

HCA/SD-CEBA JAE  
HMAM/sec.  
c.c. digital en bd del CEBA

25

Av. El Maestro 1070  
<http://cebajae.blogspot.com>  
Juliaca - San Román - Puno

