

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

**CLIMA ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ MACEDO MENDOZA DE MACUSANI
-2016**

PRESENTADA POR

PERCY RAUL FLORES FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAGISTER SCIENTIAE EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PUNO, PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

CLIMA ESCOLAR Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA SECUNDARIA JOSÉ MACEDO MENDOZA DE
MACUSANI -2016

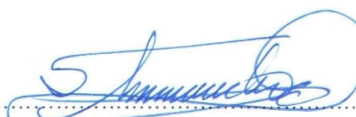
PRESENTADA POR

PERCY RAUL FLORES FLORES


PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAGISTER SCIENTIAE EN
EDUCACIÓN MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

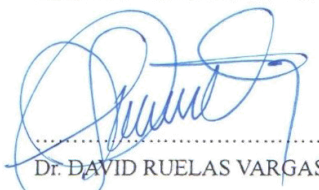
PRESIDENTE


MSc. SALVADOR MAMANI CHAIÑA

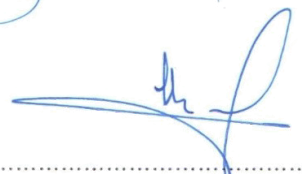
PRIMER MIEMBRO


MSc. LOR VÍLMORE LOVÓN LOVÓN

SEGUNDO MIEMBRO


Dr. DAVID RUELAS VARGAS

ASESOR DE TESIS


MSc. LILIA MARIBEL ANGULO MAMANI

Puno, 28 de mayo de 2018

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Clima escolar y desempeño docente Macedo Mendoza de Macusani – 2016.

LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional.

DEDICATORIA

Con todo cariño y reconocimiento:

A mi familia; por su gran apoyo y paciencia incondicional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a todas las personas que de alguna u otra forma me han inspirado y alentado para plasmar el presente trabajo, a pesar de las circunstancias adversas.

Quiero agradecer a mi ASESORA, M. Sc. Lilia Maribel Angulo Mamani, por su paciencia y apoyo incondicional, por acompañarme e enriquecerme tanto académica como profesionalmente.

Mis sinceros agradecimientos a:

- La universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- La Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y a sus autoridades, por haberme permitido seguir estudios de Post Grado.
- A los Docentes de la Maestría en Educación, mención Administración de la Educación.
- A los Jurados del presente trabajo de Investigación:

M.Sc. Salvador Mamani Chayña,

M.Sc. Lor Vilmore Lovón Lovón,

Dr. David Ruelas Vargas

M.Sc. Lilia Maribel Angulo Mamani.

- A mis compañeros de la Maestría en Educación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
 CAPÍTULO I REVISIÓN DE LITERATURA	
1.1. Marco Teórico	2
1.1.1. Clima escolar	2
1.1.2. Desempeño docente.....	15
1.1.2.1. Concepto de docente	15
1.1.2.2. Dimensiones compartidas de la profesión docente	16
1.1.2.3. Evaluación del desempeño y carrera profesional docente	16
1.1.2.4. Sistema de evaluación del desempeño profesional de los docentes..	18
1.1.2.5. El Marco de Buen desempeño docente	23
1.1.2.6. Los desempeños	24
1.1.3. Definición de términos	28
1.2. ANTECEDENTES	29
1.2.1. Regionales.....	29
1.2.2. Nacionales.....	31
1.2.3. Internacionales.....	36
 CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Identificación del problema	38
2.2. Enunciados del problema.....	41
2.2.1. Enunciado general del problema	41
2.2.2. Enunciados específicos del problema.....	41
2.3. Justificación	41
2.4. Objetivos.....	43
2.4.1. Objetivo general.....	43
2.4.2. Objetivos específicos	43
2.5. Hipótesis	43
2.5.1. Hipótesis general	43
2.5.2. Hipótesis específicos	43
2.6. Sistema de variables.....	43
2.6.1. Variable independiente. Clima escolar	43
2.6.2. Variable dependiente. Desempeño docente.....	43

2.6.3. Operacionalización de variables.....	43
---	----

CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio.....	45
3.2. Población	46
3.3. Método de investigación.....	46
3.4. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos.....	47
3.4.1. Técnica: Se ha aplicado la técnica de la encuesta para la variable clima escolar y la técnica de observación para la variable desempeño docente....	47
3.4.2. Instrumento: Se ha utilizado un cuestionario de encuesta para la variable clima escolar y una ficha de observación de desempeño docente con sus respectivos ítems cada uno de los instrumentos se denominan:	48
3.5. Plan de recolección de datos	48
3.6. Diseño de contrastación de hipótesis	48
3.7. Plan de análisis y prueba de hipótesis.....	49
3.7.1. Hipótesis Nula (H_0).....	49
3.7.2. Hipótesis Alternativa (H_a).....	49
3.8. Determinación del nivel de significancia.....	49

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Clima escolar en la Institución Educativas secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani.....	51
4.2. Desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani	60
4.3. Correlación entre el clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani.....	70
4.3.1. Coeficiente de correlación	71
4.4. Hipótesis estadística.....	71
4.4.1. Hipótesis Nula (H_0): El clima escolar, no tienen ningún grado de correlación con el desempeño docente	71
4.4.2. Hipótesis Alternativa (H_a): El clima escolar, tienen algún grado de correlación con el desempeño docente	71
4.5. Nivel de significancia	71
4.6. Prueba de hipótesis	72
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA	76
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Marco para la buena enseñanza, del Ministerio de Educación de Chile: criterios por dominios.	17
2. Definición operacional del concepto “Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes: dimensiones, parámetros, indicadores.....	19
3. Matriz de dominios, competencias y desempeños: Marco del buen desempeño docente.....	24
4. Operacionalización de variables	44
5. Población de docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani	46
6. Escala de valores de correlación de Pearsson.....	49
7. Clima escolar en la institución educativa secundaria “JMM” de Macusani – 2016	51
8. Clima Escolar en la Dimensión Motivación en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016	53
9. Clima Escolar en la Dimensión Comunicación en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016	55
10. Clima Escolar en la Dimensión Toma de Decisiones en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016	57
11. Clima Escolar en la Dimensión Proceso de Control en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016	59
12. Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.....	61
13. Desempeño Docente en la Dimensión Preparación para el Aprendizaje en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.	63
14. Desempeño Docente en la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.	64
15. Desempeño Docente en la Dimensión Participación en la Gestión en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.	66
16. Desempeño Docente en la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.	68
17. Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani - 2016.	70

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Clima Escolar en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 2.	52
2. Clima Escolar en la Dimensión Motivación en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 3.	54
3. Clima Escolar en la Dimensión Comunicación en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016, en base a la tabla 4.	55
4. Clima Escolar en la Dimensión Toma de Decisiones en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 5.	57
5. Clima Escolar en la Dimensión Proceso de Control en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 6.	59
6. Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 7.	61
7. Clima Escolar en la Dimensión Trabajo en Equipo en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 8.	63
8. Desempeño Docente en la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016., en base a la tabla 9.	65
9. Desempeño Docente en la Dimensión Participación en la Gestión en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 10.	67
10. Desempeño Docente en la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 10.	68
11. Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani - 2016, en base a la tabla 10.	71

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Encuesta de clima escolar para docentes 81
2. Ficha de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente..... 83

RESUMEN

En la actualidad, debido al fenómeno de la globalización, las organizaciones educativas se enfrentan cada vez a nuevos paradigmas, lo cual exige que los actores del proceso educativo sean cada vez más competentes. Un ambiente laboral de satisfacción plena es indispensable para el logro de metas y objetivos, factores como el clima escolar tienen que ver mucho con respecto al trabajo pedagógico de los docentes en las aulas. El objetivo planteado para este trabajo es determinar el grado de correlación existente entre las variables clima escolar y desempeño docente, debido a que se observa la existencia de indicadores de un clima escolar negativo, que generan problemas en el desempeño de los docentes, evidenciados en la existencia de grupos de docentes organizados y discrepantes con las que cada uno de los directivos se identifican, aplicando el diseño de investigación descriptivo correlacional cuantitativo, utilizando a su vez, la técnica de la encuesta a una población de 88 docentes para la variable clima escolar y la aplicación de la ficha de evaluación de desempeño para la variable desempeño docente para igual número de docentes. Se concluye esta investigación afirmando que el clima escolar tiene un grado de correlación moderado y positivo con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, debido a que los docentes califican el clima escolar como regular, esto se relaciona con los buenos niveles de desempeño docente, de acuerdo al coeficiente de correlación $r = 0,61$ y las frecuencias porcentuales de las tablas del 02 al 11 respectivamente.

Palabras clave: Clima escolar, clima organizacional, convivencia escolar, desempeño docente, evaluación de desempeño y gestión escolar.

ABSTRACT

Currently, due to the phenomenon of globalization, educational organizations are increasingly confronted with new paradigms, which requires that actors in the educational process be increasingly competent. A work environment of full satisfaction is essential for the achievement of goals and objectives, factors such as school climate have much to do with the pedagogical work of teachers in the classroom. The objective set for this work is to determine the degree of correlation between the variables school climate and teacher performance, due to the existence of indicators of a negative school climate, which generate problems in the performance of teachers, evidenced in the existence of groups of organized and discrepant teachers with which each one of the managers identifies themselves, applying the quantitative correlative descriptive research design, using, in turn, the survey technique to a population of 88 teachers for the school climate variable and the application of the performance evaluation form for the teacher performance variable for the same number of teachers. This research concludes affirming that the school climate has a moderate and positive degree of correlation with the level of teaching performance in the "José Macedo Mendoza" Secondary Educational Institution of Macusani, because the teachers rate the school climate as regular, this is It relates to the good levels of teaching performance, according to the correlation coefficient $r = 0.61$ and the percentage frequencies of the tables from 02 to 11 respectively.

Keywords: School climate, organizational climate, school coexistence, teaching performance, performance evaluation and school management.

INTRODUCCIÓN

El interés por investigar el clima escolar predominante de una institución educativa, es un tema de gran importancia, por tanto, la investigación es relevante, en la medida que su principal producto es el análisis de la práctica docente plasmada en el clima como factor asociado a la explicación de resultados educativos, como un factor importante en la mejora de la calidad educativa del entorno en el que desempeñamos nuestra labor docente.

El problema de investigación que aborda el presente trabajo, corresponde en responder a la interrogante ¿Cuál es el grado de correlación existente entre el clima escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani?

El área y línea de investigación, está enmarcado en la Resolución Rectoral N° 1034-2017-R-UNA, del 30 de marzo del 2017, el presente trabajo corresponde al área de las Ciencias Sociales y las líneas de investigación como Administración y marketing, en la sub línea de Administración de Recursos Humanos, así como la línea de Educación y dinámica educativa de la Escuela de Post grado, de la Universidad nacional del Altiplano de Puno. La metodología de la investigación es de tipo explicativo, cuantitativo no experimental y el diseño es descriptivo correlacional. El propósito es determinar el grado de correlación entre las variables clima escolar y desempeño docente, los cuales son factores muy importantes para elevar la calidad educativa a nivel de la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera: En el primer capítulo presentamos la literatura que contiene el marco teórico y los antecedentes de la investigación; en el capítulo II, el planteamiento del problema, la definición, la justificación, los objetivos y las hipótesis de investigación; en el capítulo III, presentamos los materiales y método de investigación, y en el capítulo IV, la discusión de resultados por objetivos específicos. Finaliza con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Clima escolar

Rodríguez (2004) Sostiene el clima como “el conjunto de características psicosociales de una Institución Educativa, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la Institución, que integrados en un proceso dinámico, específico y sistémico, trascienden en el éxito de una organización educativa”.

Los planteamientos actuales en la concepción de las organizaciones educativas, nos ofrecen una nueva perspectiva, fruto de la evolución que han ido experimentando durante las últimas décadas. Hoy cobran actualidad temas tales como “el clima” al que dedican sus esfuerzos gran número de estudiosos del mundo de la organización.

Un clima positivo entre los miembros de las organizaciones educativas no solo constituye una gran ayuda a todos los que participan de ella, sino que trasciende la tarea y se hace transformacional para todos los integrantes de la comunidad educativa.

1.1.1.1. Concepto de clima

El “clima” es uno de esos vocablos que hemos importado de la geografía del ámbito de las relaciones humanas y podemos considerarlo como una metáfora más de entre las muchas que empleamos hoy en las Ciencias de la Educación.

De su significado vulgar (“tiempo que hace”) o su significado geográfico recogido en el Diccionario de la Real Academia (“conjunto de condiciones atmosféricas que caracterizan a una región”), hemos pasado a considerarlo como el ambiente o la atmósfera que se da entre un grupo de personas que se relacionan entre sí. (Bris, 2002)

(Poole, 1985, pág. 81), se refiere al *clima* de la organización dándole una visión de conjunto de gran interés. Para este autor, los rasgos más relevantes del *clima* de una organización son los siguientes:

- El *clima* es un constructo molar (es decir, amplio e integrador) que representa descripciones colectivas de una organización o subunidad.
- El *clima* sirve como marco de referencia para la actividad de los miembros, y por lo tanto, condiciona las expectativas, actitudes y conductas de los mismos. Es a través de éstas cómo el *clima* influye sobre los resultados organizativos, tales como el logro, la satisfacción y la moral.
- El *clima* tiene su origen y es sostenido por las actividades que se llevan a cabo en la organización. Los factores estructurales y contextuales influyen sobre el *clima* de las organizaciones, pero sus efectos son mediatizados por la práctica y procesos organizacionales.
- Una organización puede tener *climas* relacionados con las principales prácticas que desarrolla. Puesto que las prácticas de las diversas secciones o estamentos de la organización pueden variar entre sí, las organizaciones tienden probablemente a tener *climas* diferentes e individualizados acordes con dichas prácticas.

(Taguiri, 1968), nos ofrece una completa conceptualización del clima a través de las siguientes características:

- El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad.

- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no siempre es consciente).
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

En suma, hemos de conocer la multidimensionalidad propia del clima, que incluye aspectos ecológicos (características estructurales, físicas y materiales de la institución), personales (características de las personas y de los grupos),

sociales (sistemas de relaciones e interacciones), laborales (tipos de actividad, jerarquía, condiciones económicas), culturales (normas e ideologías). (Bris, 2002).

1.1.1.2. Elementos a considerar en toda organización: estructura y proceso

a) Estructura: Elemento físico de la organización, es sinónimo de contextura, composición, distribución, organización, orden. Se refiere a la organización formal, estable determinada por la legislación, la normativa y los procedimientos prescritos, tales como:

- La envergadura del control administrativo
- El tamaño de la organización
- El número de niveles jerárquicos
- La relación entre tamaño de un departamento y el número de departamentos comprendidos dentro de la organización
- La configuración jerárquica de puestos
- El grado de centralización de toma de posiciones
- La especialización de funciones y tareas
- El aspecto normativo
- La formalización de procedimientos organizacionales
- El grado de interdependencia de los diferentes subsistemas.

b) Proceso: Vida interna de la organización, según (Bris, 2002), proceso es sinónimo de sucesión, transcurso, paso, carrera, desarrollo. Es lo que da vida a la estructura. Su papel está definido por los miembros de la misma en cuanto grupo, colectividad, equipo:

- Liderazgo

- Estilos y niveles de comunicación
- El ejercicio de control
- El modo de la resolución de conflictos
- El tipo de coordinación interpersonal e interniveles
- Formas de incentivar para motivar al personal
- Mecanismos de selección de personal
- Las relaciones de poder
- Mecanismos de socialización
- Autonomía personal permitida en el ejercicio de la tarea.

El proceso requiere de la estructura como “armazón” específico, pero no de forma determinante, sino de forma flexible, adecuada a las necesidades, al entorno, a las sugerencias que los cambios nos van dictando a las demandas que el personal de la organización va haciendo, a las disponibilidades investigadoras para llegar a conclusiones particulares y singulares en cada sitio donde se encuentre la organización. (Martinez Santos, 1996)

c) **Clima:** Expresión de la interacción de la estructura y el proceso.

1.1.1.3. El clima desde la aportación de Likert

Remsis Likert, profesor y director del Instituto de Investigación Social y profesor de Sociología y Psicología de la Universidad de Michigan, es uno de los estudiosos contemporáneos del mundo de la organización y uno de los primeros autores en abordar el clima de las instituciones educativas. Las bases de su estudio se centran en la observación del entorno en tres tipos de contexto: la familia, la empresa y la institución escolar.

El modelo de Likert es un “modelo causal” y como tal, explica la relación

causa-efecto; es decir demuestra cómo ciertas causas dan unos resultados y otros no, y cómo ciertos efectos necesariamente son el resultado de ciertas causas. Así el diseño que nos hace es correlacional.

En este sentido nos señala Likert que todo comportamiento es causado en parte, por un componente objetivo (la estructura organizativa) y, en parte, por un componente subjetivo (condiciones en que se percibe la organización: informaciones, perspectivas, valores, expectativas, aspiraciones...)

El ideal de Likert es crear en las organizaciones un clima de confianza y participación plena, desde el convencimiento de que el ser humano necesita instituciones-organizaciones-empresas con climas de seguridad y apoyo que se asienten sobre el valor “participación” para ir progresivamente avanzando hacia una participación plena.

Es más, vivir en un ambiente participativo constituye una auténtica fuente de aprendizaje: “La influencia que proporciona un sistema de tipo participativo y de iniciativas individuales aumenta considerablemente la posibilidad de que esos valores sean aceptados plenamente por cada uno, tanto a nivel personal como colectivo”. Likert, citado por (Brunet, 1987)

1.1.1.4. Variables del clima según Likert.

(Martinez Santos, 1996) aporta una detallada descripción de las variables configuradoras del clima desde la teoría de Likert:

a) Motivación. Hace referencia a la fuerza que posee un sujeto para iniciar y perseverar en la conducta encaminada a conseguir una meta. Con el factor motivación se pretende descubrir varios aspectos: En primer lugar el grado en que aparece, en términos generales, en los sujetos. También se intentan detectar los motivos que impulsan a la acción a los sujetos, ver si la satisfacción de necesidades permanece en niveles fisiológicos y de seguridad, o si es la satisfacción de necesidades de prestigio y estima.

Así mismo, indaga los métodos que se utilizan para motivar a las personas: si son el castigo, la amenaza, la recompensa, los métodos más frecuentes o si, por el contrario, es la participación, tanto a la hora de establecer objetivos de rendimiento, como en la propuesta e intervención acerca de la mejora de los métodos de trabajo y de una manera especial, participación en la evaluación del rendimiento de acuerdo con los objetivos y métodos diseñados

b) Comunicación. Se refiere a la manera de transmitirse la información. Con esta variable nos preguntamos por la dirección en que fluye la comunicación: si es descendente expresada en forma de directrices y de instrucciones específicas, o si existe una comunicación más amplia, en sentido ascendente, iniciada por los subordinados hacia los superiores, o si es de tipo horizontal, entre iguales.

c) Toma de decisiones. Con este factor queremos evaluar el carácter del proceso decisorio. Se trata de conocer en qué nivel de la organización se toman oficialmente y realmente las decisiones. También nos planteamos valorar en qué medida la organización estimula o, por el contrario, desalienta las decisiones que se han consensuado en grupo o equipos de trabajo.

d) Procesos de control. Esta variable hace referencia a la manera de ejercer y distribuir el control entre las instancias organizacionales. Se intenta medir el grado en que se produce el control sobre una serie de aspectos concretos, tales como: asistencia, puntualidad, ejecución de órdenes, directrices, obligaciones, calidad de trabajo, servicios que prestamos, tareas, responsabilidades, resultados que se esperan obtener.

Además de evaluar el grado de control, referido a estos elementos, se pretende determinar si hay una centralización o si, en el ejercicio del control, participan los distintos integrantes de la organización, y de qué modo.

1.1.1.5. Tipos de clima.

El comportamiento de estas ocho variables, su combinación e interacción, van a dar lugar a diferentes tipos de clima que Likert concreta en cuatro, agrupados en dos categorías (Brunet, 1987)

a) Primera categoría: Climas de tipo autoritario:

- **Autoritarismo explotador.** En este tipo de clima, la dirección no tiene confianza en sus subordinados, la mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los subordinados tienen que trabajar en una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con los empleados no existe más que en formas de directrices y de instrucciones específicas.

- **Autoritarismo paternalista.** Éste es un tipo de clima en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los subordinados, como la de un amo en su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, los procesos de control también permanecen centralizados en ella, pero algunas pueden tomarse en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus subordinados, que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

b) Segunda categoría: Climas de tipo participativo:

- **Participación consultiva.** En el clima de participación consultiva, la dirección tiene confianza en sus subordinados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinado y, muchas veces un alto grado de confianza.

Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Este tipo de clima presenta un ambiente dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

- **Participación plena.** En el clima de participación plena, la dirección tiene plena confianza en sus subordinados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no tiene lugar solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Los subordinados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento, en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

En suma, todos los integrantes de la organización, directivos y subordinados, forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos

que se establece bajo la forma de planificación estratégica.

El éxito en el funcionamiento de las organizaciones estará tanto más garantizado cuanto mayor acercamiento haya con respecto al clima IV (Participación plena).

Todas las desconfianzas, amenazas, órdenes, miedos, conformismos, controles, incomunicación..., propios de los climas cerrados, van a ir convirtiéndose, conforme caminamos hacia los climas abiertos, en confianza, comunicación, aspiraciones, delegación de funciones..., en definitiva, en auténticas relaciones entre superiores y subordinados, dado que toda la dinámica organizativa va a asentarse sobre el principio de la participación, presente en todo el proceso organizativo: desde la planificación hasta la evaluación de tareas y resultados con el consiguiente *feed-back* (*respuestas o reacciones*).

Likert insiste una y otra vez en la necesidad de crear climas en los que se dé la máxima participación, y una de las principales variables que contribuyen a ello es el método de mando. Realmente, la mayor parte de las variables giran alrededor del tipo de liderazgo que se ejerce en la organización, por lo que, en definitiva, todo se reduce a una cuestión de relaciones interpersonales, de cuya orientación va a depender en gran medida el clima resultante.

(García Requena, 1997) estudia el papel de las relaciones humanas en la organización y nos aporta una serie de factores negativos y positivos de cara a la comunicación y, consiguientemente, a la creación de un clima. Entre los factores que suponen un obstáculo para las relaciones en las organizaciones señala:

- a) **El autoritarismo**, al que considera el enemigo número uno de las relaciones humanas y de la convivencia, en general. Querer imponer la propia opinión sin argumentos, despreciando lo que otros piensan o

manifiestan, es una postura más que desafortunada para establecer vínculos de cooperación. El escaso margen de participación o la negación de ésta son modalidades “sutiles” de autoritarismo que conducen al absentismo y a la frustración, cuando no al rechazo y a la rebeldía.

b) El individualismo, signo distintivo de nuestra sociedad, que nos empuja hacia el aislamiento y la incomunicación. Romper la inercia de esta corriente parece lo más adecuado para conocer a los miembros de la comunidad y establecer relaciones con ellos.

c) La “rudeza interior” o falta de tacto y de sensibilidad en el trato, conduce inevitablemente a enrarecer las relaciones.

d) El infantilismo o conducta sistemáticamente inmadura, a la hora de plantear temas, de tomar decisiones, de discutir, de aceptar sugerencias, de admitir errores...

e) La indiferencia, factor demoledor de la convivencia diaria en las instituciones educativas. La postura indiferente es el caldo de cultivo de la incomunicación.

Por el contrario, podemos contemplar, en la otra cara de la moneda, una serie de medios propiciadores de climas participativos:

a) El diálogo. Es el cauce más adecuado para la intercomunicación en los centros docentes. La educación es, por su propia naturaleza, una constante relación dialógica entre todos los miembros de la comunidad educativa, por ende ha de ser favorecido intentando que todos los intervinientes ejerzan la capacidad de entendimiento en la doble función de emisor y receptor de la información.

b) El respeto. Conformar uno de los pilares básicos en cualquier tipo de relación. La tolerancia ante las distintas formas de pensar o sentir, aunque no se compartan, deberá estar presente de forma continuada en la vida del

centro.

c) **La confianza**, con respecto a todos los integrantes de la comunidad educativa, es una de las claves del éxito en las relaciones humanas, facilitadora de la comunicación y del trabajo participativo.

d) **La valoración de los demás**, deriva de una concepción humanista de la organización, supone otro de los pilares, una auténtica relación personal y profesional.

1.1.1.6. Clima organizacional

Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su conducta. El ambiente organizacional, presenta ciertas propiedades que pueden motivar determinadas conductas (Chiavenato, 2014, pág. 402).

Chiavenato considera las siguientes dimensiones del clima organizacional:

a) **Estructura organizacional.** Puede imponer límites o dar libertad de acción a las personas, por medio del orden, las restricciones y las limitaciones impuestas en la situación de trabajo como reglas, reglamentos, procedimientos, autoridad, especialización, etc. A mayor libertad, mejor clima.

b) **Responsabilidad.** Puede refrenar o incentivar la conducta de las personas en razón de su dependencia hacia su superior, la negación de la iniciativa personal, la restricción de sus decisiones personales, etc. Cuanto más se incentiva, tanto mejor será el clima organizacional.

c) **Riesgos.** La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes; cuanto más se impulsa, tanto mejor será el clima.

d) **Recompensas.** La organización puede hacer hincapié en las críticas y las sanciones, así como estimular recompensas e incentivos para que se

alcancen, al mismo tiempo que deja el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula con recompensas e incentivos, tanto mejor será el clima.

e) Calor y apoyo. La organización puede tener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal. Cuanto más cálida sea la organización, tanto mejor será su clima.

f) Conflicto. La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes pero también puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan de ellos por medio de la confrontación. Cuanto más se incentiven los diferentes puntos de vista, tanto mejor será el clima.

Todo ello, sin embargo, ha de asentarse sobre una realidad en la que la participación sea el eje nuclear alrededor del cual se conciba toda la organización. Se tratará en definitiva, de que el valor “participación”, definido una y otra vez por Likert, sea asumido por todos los integrantes de la institución educativa, de manera que llegue a interiorizarse y contribuya a crear una auténtica **cultura participativa** que marque el norte de todas las actuaciones organizativas. (Bris, 2002).

Además de lo anterior, debemos tomar en consideración como información relevante, el punto de vista de otros autores:

- **Gestión escolar.** El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, líderes comunitarios y padres y madres de familia) la cual funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes. (Minedu, 2015)

- **La convivencia.** Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. Se confía en la capacidad de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad. (Minedu, 2015)

1.1.2. Desempeño docente

(Montenegro Aldana, 2003) señala que el desempeño docente es el cumplimiento de las funciones asignadas, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y, sobre el propio docente mediante una acción reflexiva.

(Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo 2006) señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hacen que recaiga en el docente una gran responsabilidad: que los estudiantes comprendan lo que hacen, depende en gran medida del trabajo que realizamos; es decir cómo los motivamos, cómo les presentamos los contenidos, cómo les organizamos.

Todas estas interacciones, se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida.

1.1.2.1. Concepto de docente

El docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos

mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza-aprendizaje. Orellana (2003: 54)

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular de la cual se vale para adecuar los temas a impartir, plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el estudiante. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, cual es la planificación de la tarea educativa.

1.1.2.2. Dimensiones compartidas de la profesión docente

Las profesiones evolucionan en consonancia con cambios que ocurren en las sociedades, aparecen nuevas necesidades y exigencias, en los distintos campos del saber, en este contexto, identificamos que la docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes hoy en otras profesiones. (Minedu, 2015)

A continuación se presenta una propuesta del Consejo Nacional de Educación, un estudio realizado y publicado en noviembre del 2009, cuyas características se asemejan al caso de nuestro país cual es el Marco del Buen Desempeño Docente:

1.1.2.3. Evaluación del desempeño y carrera profesional docente

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que el factor clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de ser el mantener la calidad de sus docentes.

Convencidos de la importancia de estos factores, la gran mayoría de los sistemas educativos de América Latina han desarrollado importantes avances en sus propuestas de carrera docente, así como en los diferentes procedimientos

para una evaluación de las estrategias de evaluación dirigidas a su desarrollo profesional.

Estas propuestas, sin embargo, tienen aún que enfrentarse a múltiples retos y desafíos, y existen una gran cantidad de temas abiertos sobre los que es necesario un meditado análisis y reflexión. (Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC-UNESCO), 2007, pág. 15)

Consciente de esta situación, la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (OREAL/UNESCO) ha realizado investigaciones sobre la forma en que están organizados los sistemas de carrera y la evaluación del desempeño en América Latina y Europa.

A continuación se presenta el llamado Marco para la Buena Enseñanza (MBE) propuesto por el Ministerio de Educación de Chile. Está conformada por cuatro dominios y veinte criterios de ejercicio profesional.

Tabla 1

Marco para la buena enseñanza, del Ministerio de Educación de Chile: criterios por dominios.

DOMINIOS	CRITERIOS DE EJERCICIO PROFESIONAL
1. Preparación de la enseñanza	1.1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional. 1.2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes. 1.3. Domina la didáctica de las disciplinas que enseña. 1.4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos. 1.5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.
2. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje	2.1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto. 2.2. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos. 2.3. Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula. 2.4. Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

<p>3. Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes</p>	<p>3.1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje. 3.2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes. 3.3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes. 3.4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza. 3.5. Promueve el desarrollo del pensamiento. 3.6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.</p>
<p>4. Responsabilidades profesionales</p>	<p>4.1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica. 4.2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas. 4.3. Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos. 4.4. Propicia relaciones de colaboración y de respeto con los padres y apoderados. 4.5. Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.</p>
<p>4 DOMINIOS</p>	<p>20 CRITERIOS DE EJERCICIO PROFESIONAL</p>

Fuente: Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. F. Javier Murillo Torrecilla (UNESCO)

1.1.2.4. Sistema de evaluación del desempeño profesional de los docentes

Según Valdés, (2009: 13) Se entiende por sistema de evaluación del desempeño profesional de los docentes, al conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a reconocer y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Veloz, 2009).

Tabla 2

Definición operacional del concepto “Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes: dimensiones, parámetros, indicadores.

DIMENSIONES	PARÁMETROS	INDICADORES
1. Capacidades pedagógicas	1.1. Dominio de los contenidos que imparte	1.1.1. Porcentaje de las clases que se lo observa en que no se detectan imprecisiones ni errores de contenido. 1.1.2. Porcentaje de los sistemas de clases que se les revisa en que los contenidos tratados abarcan los diferentes niveles de desempeño o asimilación. 1.1.3. Grado de asertividad y profundidad de sus participaciones relativas al contenido de enseñanza, en las reuniones de los docentes. 1.1.4. Grado de exigencia a los alumnos en la corrección del uso de los conceptos, juicios y razonamientos, así como del vocabulario técnico de la asignatura.
	1.2. Dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar	1.2.1. Capacidad para mantener la disciplina consciente de sus estudiantes. 1.2.2. Nivel de autonomía lograda en la solución de los conflictos que surge en su aula y en la escuela. 1.2.3. Porcentaje de sus alumnos y padres de familia para los que constituye un ejemplo.
	1.3. Dominio de la didáctica general y de las especialidades que imparte	1.3.1. Porcentaje de las clases que se le observa donde se da un buen tratamiento a los diferentes componentes de la didáctica (objetivos, contenidos, métodos, medios, formas de organización y evaluación). 1.3.2. Grado de asertividad de sus participaciones relacionadas con temas didácticos en las sesiones de preparación metodológica y en otras reuniones de los docentes.
	1.4. Nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal	1.4.1. Grado de coherencia temática de su discurso. 1.4.2. Nivel de cumplimiento de los requisitos lógicos, psicológicos y lexicológicos de las preguntas que formula. 1.4.3. Grado de utilización de expresiones enfáticas para indicar aquello a lo cual el alumno debe concederle especial atención e importancia. 1.4.4. Claridad y fluidez en su expresión oral: dicción clara, buen timbre y apropiado volumen de voz. 1.4.5. Grado en que mantiene una expresión facial y otros gestos que manifiestan interés, excitación, alegría y expectativas favorables con respecto al aprendizaje de sus alumnos.
	1.5. Planificación del proceso	1.5.1. Nivel de claridad de las metas formativas y cognitivas que formula para sus alumnos y grado de coherencia en

<p>docente-educativo</p>	<p>el currículo nacional.</p> <p>1.5.2. Grado de cumplimiento de las exigencias didácticas y educativas que se manifiesta en la planeación de sus clases.</p> <p>1.5.3. Grado de flexibilidad para modificar las actividades de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a la retroalimentación que recibe.</p> <p>1.5.4. Grado en que planifica las etapas de orientación, ejecución y control de cada una de las actividades de sus clases.</p>
<p>1.6. Contribución a la creación de un adecuado clima socio-psicológico en su aula y en la institución</p>	<p>1.6.1. Proporciona a todos sus alumnos oportunidades para el aprendizaje, a partir del diagnóstico.</p> <p>1.6.2. Logra que todos se sientan valorados y tomados en cuenta.</p> <p>1.6.3. Nivel de respeto a las diferencias de género, culturas, étnicas y socio-educativas de sus alumnos.</p>
<p>1.7. Nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos, en correspondencia con sus características psicológicas y contextuales</p>	<p>1.7.1. Nivel de identificación de las necesidades de apoyo que tienen sus alumnos, derivadas de su desarrollo personal y de su vida en el aula y fuera de ella.</p> <p>1.7.2. Sugiere formas adecuadas de abordar estas necesidades por los diferentes agentes educativos.</p>
<p>1.8. Nivel de información actualizada que logra sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos</p>	<p>1.8.1. Grado de certeza con que es capaz de pronosticar los resultados de sus alumnos antes de la aplicación de determinadas evaluaciones internas y externas.</p>
<p>1.9. Representación sobre el encargo social de la escuela</p>	<p>1.9.1. Nivel de conocimiento, coincidencia y acción consecuente para dar cumplimiento a las políticas educativas nacionales.</p>
<p>1.10. Efectividad de su capacitación y autopreparación</p>	<p>1.10.1. Nivel de coincidencia existente entre sus necesidades de aprendizaje y preparación, y los cursos de capacitación a los que asiste y/o los temas que estudia de manera priorizada.</p>
<p>1.11. Actitud científica ante el ejercicio de su profesión</p>	<p>1.11.1. Nivel de búsqueda de soluciones a los problemas formativos y de aprendizajes que presentan sus alumnos, por la vía de la investigación científica.</p>



	1.12. Grado de autonomía y creatividad con que enfrenta los problemas que se le presentan en el ejercicio de la profesión	1.12.1. Grado de originalidad que manifiesta al tratar de dar soluciones a conflictos cognitivos y formativos que se presentan en su aula y en la escuela.
2. Disposición para la labor docente educativa	2.1. Nivel de satisfacción con la labor que realiza	2.1.1. Se muestra alegre y entusiasta con las tareas que realiza como profesor, tanto en las clases, como en el resto de las actividades en las que participa.
	2.2. Espectativas que tiene con respecto al desarrollo y el aprendizaje de sus alumnos	2.2.1. Último nivel escolar que considera alcanzará cada uno de sus alumnos. 2.2.2. Valores hacia los cuales considera que cada uno de sus alumnos puede alcanzar una orientación positiva.
	2.3. Autoeficacia	2.3.1. Atribuye los resultados de aprendizaje de sus alumnos esencialmente a su labor docente educativa. 2.3.2. Atribuye las dificultades formativas de sus alumnos fundamentalmente a su labor docente educativa.
	2.4. Trabajo que realiza para lograr un alto grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de éstos	2.4.1. Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias de vida de sus alumnos. 2.4.2. Hace énfasis en el valor e importancia de las diferentes actividades que orienta y que realizan sus alumnos. 2.4.3. Elogia oportunamente los esfuerzos y resultados de aprendizaje y de la conducta que hacen sus alumnos.
3. Responsabilidad laboral	3.1. Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas	3.1.1. Porcentaje de asistencia y puntualidad a clases y a las demás actividades que logra en el ciclo escolar.
	3.2. Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, reuniones de ciclo o departamento, claustros y otros espacios para la reflexión colectiva entre docentes	3.2.1. Resultados que alcanza en los ejercicios de rendimiento profesional que se realiza en los colectivos de ciclo o de grado durante el curso escolar. 3.2.2. Calidad de las recomendaciones metodológicas, didácticas y pedagógicas en general que le brinda al resto de los docentes de su colectivo de ciclo o de grado.
	3.3. Cumplimiento de los documentos normativos del MINED	3.3.1. Grado de cumplimiento de la disciplina laboral establecida por el MINED. 3.3.2. Cumplimiento del código ético de esta profesión.
	3.4. Nivel profesional	3.4.1. Posesión del título idóneo, estudios de postgrados

	alcanzado, actitud y resultados logrados en las acciones de superación y capacitación que realiza	realizados, grados académicos o científicos obtenidos. 3.4.2. Mantenerse incorporado a una forma concreta de superación y capacitación y así obtener buenos resultados.
4. Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas	4.1. Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de los problemas sociales y personales de sus alumnos	4.1.1. Grado de confianza que sienten los alumnos en la posibilidad de plantearle cualquier tipo de problemas y de obtener alguna solución adecuada.
	4.2. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos y respeto por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica	4.2.1. Interpela a los alumnos por sus nombres, con suficiente cercanía y respeto. 4.2.2. Logra establecer debates de opiniones entre sus alumnos, donde se sienten libres de opinar sin temor a ser censurados o criticados con hostilidad.
	4.3. Grado de cooperación y coordinación de influencias educativas que logra con los padres de sus alumnos, directivos, colegas y las organizaciones estudiantiles	4.3.1. Grado de participación en reuniones y actividades de reflexión colectiva entre docentes, con argumentos y posiciones constructivas. 4.3.2. Solicita ayuda profesional a otros docentes si la necesita, y/ la brinda si se lo piden y está en capacidad de hacerlo. 4.3.3. Concede a la familia un papel principal en la educación de sus hijos y, en consecuencia, apoya y solicita la colaboración necesaria en el proceso docente-educativo. 4.3.4. Se dirige en forma respetuosa a los padres, y tiene en cuenta las diferencias que existe entre ellos.
5.Principales resultados de su labor educativa	5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte	5.1.1. Porcentaje promedio de respuestas correctas que alcanzan sus alumnos en pruebas estandarizadas aplicadas por el Consejo de dirección de la escuela durante el curso escolar. 5.1.2. Porcentaje de promoción que alcanza, grado de normalidad de la distribución de las calificaciones que obtienen sus alumnos, y su grado de correspondencia con los resultados que logran en las evaluaciones externas (de la dirección de las escuelas y otros niveles del sistema educativo).

	5.2. Grado de orientación valorativa logrado en sus alumnos en correspondencia con los objetivos formativos previstos en el currículo	5.2.1. Evolución de los alumnos en sus orientaciones hacia los valores previstos según el currículo diseñado para el grado y nivel de que se trate.
5 DIMENSIONES	25 PARÁMETROS	51 INDICADORES

Fuente: Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes (Consejo Nacional de Educación-Perú)

1.1.2.5. El Marco de Buen desempeño docente

El Marco de Buen Desempeño docente, es el resultado de un proceso de diálogo y concertación que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño docente. (MINEDU 2015)

Según la Constitución Política, el Estado garantiza la existencia y ejercicio de la profesión docente, a la que considera carrera pública y procura, junto con la sociedad, su evaluación, capacitación, profesionalización y promoción permanentes.

La docencia es definida en documentos fundamentales de política educativa como la Ley N° 28044, Ley General de Educación, y la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, como una profesión de carácter ético, asociada a fines sociales, con autonomía para desarrollar su trabajo en el marco del sistema y de la institución educativa y con responsabilidad sobre el proceso y el logro educativo de sus estudiantes.

El Marco de buen Desempeño Docente tiene como propósito apoyar las políticas priorizadas por el Ministerio de Educación al 2016: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente sobre la base de criterios concertados de buena docencia, y modernización y descentralización de la gestión educativa.

Se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido se ha construido una estructura considerado como los elementos que lo componen. La estructura de éste se organiza en orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios, que comprenden nueve (9) competencias, las cuales a su vez contienen cuarenta (40) desempeños:

1.1.2.6. Los desempeños

Son actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés *performance* o *perform*, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

Tabla 3

Matriz de dominios, competencias y desempeños: Marco del buen desempeño docente.

DOMINIOS	COMPETENCIAS	DESEMPEÑOS
1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1.1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	<p>1.1.1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</p> <p>1.1.2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.</p> <p>1.1.3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</p>
	1.2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	<p>1.2.1. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</p> <p>1.2.2. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p> <p>1.2.3. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p> <p>1.2.4. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de</p>

		<p>desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultura l de sus estudiantes.</p> <p>1.2.5. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.</p> <p>1.2.6 . Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p> <p>1.2.7. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.</p>
2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.1. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	<p>2.1.1. Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>2.1.2. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</p> <p>2.1.3. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</p> <p>2.1.4. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p> <p>2.1.5. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</p> <p>2.1.6. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.</p> <p>2.1.7. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlos.</p>
	2.2. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los	2.2.1. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones

	<p>estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<p>imprevistas.</p> <p>2.2.2. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</p> <p>2.2.3. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.</p> <p>2.2.4. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.</p> <p>2.2.5. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.</p> <p>2.2.6. Utiliza recursos tecnologías diversas accesibles y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.</p> <p>2.2.7. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.</p>
	<p>2.3. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p>2.3.1. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2.3.2. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.</p> <p>2.3.3. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</p> <p>2.3.4. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</p> <p>2.3.5. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.</p>
<p>3.Participación en la gestión de</p>	<p>3.1. Participa activamente con actitud democrática, crítica y</p>	<p>3.1.1. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el</p>

<p>la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>3.1.2. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p> <p>3.1.3. Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela</p>
	<p>3.2. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>3.2.1. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</p> <p>3.2.2. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</p> <p>3.2.3. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>
<p>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>4.1. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>4.1.1. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>4.1.2. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia de sus necesidades, las de los estudiantes, y las de la escuela.</p> <p>4.1.3. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p>
	<p>4.2. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>4.2.1. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.</p> <p>4.2.2. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>
<p>4 DOMINIOS</p>	<p>9 COMPETENCIAS</p>	<p>40 DESEMPEÑOS</p>

Fuente: Marco del buen desempeño docente (MINEDU 2015)

1.1.3. Definición de términos

1.1.3.1. Clima Escolar. Conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución.

1.1.3.2. Clima organizacional. El clima es la “atmosfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización.

1.1.3.3. Cultura organizacional. Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización.

1.1.3.4. Clima laboral. Es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano; la calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad. De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

1.1.3.5. Clima institucional. Es un conjunto de características que describen a una organización, las cuales distinguen una organización de otra, perduran a través del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. Es la personalidad de la organización.

1.1.3.6. Clima institucional escolar. Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que

tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales.
(Bris, 2002)

1.1.3.7. Desempeño organizacional. Medida de la eficiencia y la eficacia de una organización, grado en que alcanza los objetivos acertados. (Freeman, 1996, pág. 9)

1.1.3.8. Desempeño docente. Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente y a su entorno.

1.1.3.9. Relación Interpersonal. Proceso que se realiza a lo largo de toda la vida del sujeto, se concreta en diferentes tiempos y espacios. Nos formamos en las instituciones educativas pero también en nuestro hogar, en la comunidad, y a través de los medios de comunicación, lo que supone que la formación se da a través de diferentes modalidades ya sea de manera formal, no formal o informal (Báez, 2006)

1.2. ANTECEDENTES

1.2.1. Regionales

- Calcina (2012) en su tesis trata el clima institucional y desempeño laboral de los docentes, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la ciudad de Juliaca.

La metodología aplicada corresponde a la investigación no experimental, al tipo de investigación descriptivo correlacional, en el cuál se concluye que el clima institucional tiene relación significativa con el desempeño docente, porque el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica, que viene a ser un conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.

- Zeballos (2014) en su tesis trata el estilo de liderazgo directivo y desempeño docente, en esta investigación se planteó como objetivo: “Determinar la influencia del estilo de liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilave-2013; habiéndose planteado previamente como hipótesis general: “El estilo de liderazgo de los directores influye directamente en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilave”, se llegó a la conclusión siguiente: “El estilo de liderazgo directivo, no influye directamente en el desempeño docente que es regular en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilave, porque según la prueba de interdependencia no es significativa”.
- Zela (2009) en su tesis trata sobre percepción del clima organizacional y nivel de satisfacción laboral en el ámbito de las relaciones humanas, el objetivo planteado fue determinar la relación que existe entre la percepción de clima organizacional y el nivel de satisfacción personal, se concluye en este trabajo afirmando que estadísticamente se demuestra que entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, no existe relación significativa.
- Callata (2011) en su tesis trata sobre clima institucional y desempeño laboral de los docentes. El objetivo planteado fue determinar la relación existente entre las variables Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de Ciencias de la educación de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Luego del análisis estadístico se concluye que existe una correlación positiva y grado alto entre clima institucional y desempeño laboral, por lo que la hipótesis planteada ha sido probada.
- Mamani (2009) realizó el trabajo sobre estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente, el problema se planteó de la siguiente manera: ¿Qué estilo de liderazgo directivo prevalece en los directores y de qué manera influye en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Juli?. Para lo cual el objetivo principal fue

determinar el estilo de liderazgo que prevalece en los directores y su influencia en el desempeño de los docentes. Se concluye que existe relación entre estilo de liderazgo directivo y desempeño docente, dado que los resultados establecen un buen desempeño de los docentes.

- Sanizo (2010) investigó sobre estilo de toma de decisiones y su relación con el clima organizacional, en la que se planteó como objetivo general establecer la relación que existe según la percepción de los docentes de aula, el estilo de la toma de decisiones y su relación con la percepción del clima organizacional, el tipo de investigación es de tipo transeccional o transversal por tanto el diseño se expresa en no experimental, luego de haber contrastado la hipótesis mediante el análisis de datos se concluye que existe una relación significativa entre las percepciones de los profesores de aula sobre el estilo de toma de decisiones de los directores en la gestión institucional y el tipo de clima organizacional en la institución educativa.
- López (2008) investigó sobre el clima institucional como resultado del tipo de relaciones humanas, tiene como objetivo, determinar de qué manera influyen las relaciones humanas en el clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario del ámbito de la UGEL Yunguyo. Se concluye aceptando la hipótesis general planteada “Las relaciones humanas influyen de manera significativa en el clima institucional, pues no se practica el trabajo en equipo, así como la falta de innovación y participación plena.

1.2.2. Nacionales

- Milán y Vega (2009) en su tesis abordan el clima escolar y su relación con la calidad educativa en la I.E N° 3043 “Ramón Castilla” de San Martín de Porres. Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa en el año 2012 en la Universidad Cesar Vallejo-Perú, cuyo objetivo principal planteado fue determinar la relación que existe entre el clima escolar y la calidad educativa en la Institución Educativa N°

3043 “Ramón Castilla” de San Martín de Porres, 2009, asimismo la hipótesis principal planteada fue “El clima escolar se relaciona significativamente con la calidad educativa en la Institución Educativa N° 3043 “Ramón Castilla” de San Martín de Porres, 2009”.

Las conclusiones a las que arribaron fue: Existe una relación significativa entre el clima escolar y la calidad educativa en la Institución Educativa N° 3043 “Ramón Castilla” de San Martín de Porres, 2009, significando que existe relación entre los contextos interpersonales, regulativo, instruccional e imaginativo del clima escolar y la relevancia, eficacia, pertinencia y equidad de la calidad educativa.

- Pérez (2012) en la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima-Perú, sustenta la tesis de maestría, en la aborda la relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacútec en Ventanilla. Es una investigación de diseño descriptivo correlacional, cuya población estuvo conformada por 253 docentes de género masculino y femenino, pertenecientes a la red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla.

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la Red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla. Mientras tanto la hipótesis planteada se concluyó que existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente, según opinión de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 1 de Pachacutec – Ventanilla.

- Mendoza (2011) sustentó en la Universidad San Ignacio de Loyola, con fines de la obtención del grado de maestro en Educación con mención en gestión de la educación, el trabajo relacionado entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 09-Callao, cuyo objetivo de investigación fue identificar la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°

09-Callao. En la hipótesis se menciona que Existe una relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 09-Callao. Se concluye afirmando que “Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 09-Callao, de los resultados obtenidos se demuestra que a mejor clima, mejor el desempeño docente.

- Montalvo (2011) realizó una investigación denominado en la aborda el clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008. Tesis sustentado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, con mención en Ciencias de la Educación. El objetivo de esta investigación fue “Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente de las instituciones de educación secundaria de la UGEL 15 de la provincia de Huarochirí-2008”, en la cual se planteó la siguiente hipótesis: “Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente de las instituciones educativas de educación secundaria de la UGEL 15 de la provincia de Huarochirí.2008.

Investigación que concluye de la siguiente manera: Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente, que es percibido por el personal docente, tal como se evidencia en el análisis de los resultados”.

- Gamarra (2014) trabajó la investigación en la aborda la percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una Institución Educativa estatal de la UGEL 4 de Comas, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, con fines de lograr la obtención del grado de magíster con mención en Gestión de la Educación. En dicha investigación el autor se plantea como objetivo general: “Analizar la percepción de directivos y docentes sobre el clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 4 de Comas”, en

la que se concluye: “La categoría referida a la confianza entre directivos y docentes, manifiesta percepciones de satisfacción. Estas percepciones en gran medida tienen que ver con las condiciones adecuadas y prácticas cotidianas de valores para interrelacionarse; entre las que se enuncian el respeto, la cordialidad del trato amable, estos sentimientos se expresan y representan normas valoradas en el grupo docente teniendo en cuenta los años que comparten labores pedagógicas en la institución”

- Juárez (2012) investigó sobre desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao” en la Universidad San Ignacio de Loyola, tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. En esta investigación se planteó como objetivo: “Determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la región Callao-2009. En la que se concluye que “El desempeño de los docentes de secundaria en una institución educativa policial de la región Callao-2009, con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico tanto en la ficha de autoevaluación docente, la opinión de los estudiantes y la ficha de heteroevaluación al subdirector de formación general se encuentran en un nivel bueno, por lo que el nivel de correlación es positiva.
- Sacca (2010) realizó la investigación en la que aborda la relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres” tesis sustentada en la Universidad nacional Mayor de San Marcos, para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la que el objetivo trazado fue: “Determinar y Evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes.

Además la hipótesis planteada fue: “Existe relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básico Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres.

Este trabajo concluye de la siguiente manera: “Del contraste de la hipótesis general, se obtuvo un valor $p=0.000<0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básico Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres”

- Zarate (2011) investigó sobre liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima; realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para la obtención del grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria. En esta investigación se propuso como objetivo “Establecer la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia-Lima. Además la hipótesis planteada es “El liderazgo directivo se relaciona con el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de primaria del distrito de independencia-Lima”. De La investigación realizada se concluye que existe una alta relación; ya que el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo.
- Monrroy (2012) realizó el trabajo de investigación en la que aborda el desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla-Calla, tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, con mención en Evaluación y Acreditación de la calidad de la Educación. En esta investigación el objetivo trazado fue: “Establecer si existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los alumnos en el área de matemática de una institución educativa del distrito de Ventanilla-Callao. Se comprueba que existe una correlación positiva entre rendimiento académico en matemática con las prácticas pedagógicas, responsabilidad en funciones laborales, relaciones interpersonales y desempeño docente.

1.2.3. Internacionales

➤ Barrionuevo (2013) realizó el trabajo de investigación, previa a la obtención del grado académico de Magister en Diseño Curricular y Evaluación Educativa, en la Universidad Técnica de Ambato, República de Ecuador. El objetivo de la investigación fue investigar la incidencia del desempeño docente en la generación del aprendizaje significativo de los estudiantes de la Escuela Fiscal Mixta “Epiclachima” del cantón Ambato, de la parroquia Juan Benigno Vela, llegando entre otras a la siguiente conclusión: Es limitada la práctica de valores, sobretodo de solidaridad y cooperación entre compañeros y la comunidad en general, impidiendo su fortalecimiento dentro y fuera de la institución, reflejándose en la conducta de los estudiantes, influyendo negativamente en el aprendizaje y rendimiento escolar.

➤ Yubisay (2010) realizó una investigación en la que aborda el clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, en la Universidad de Venezuela. El propósito de esta investigación fue analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia, República Bolivariana de Venezuela. La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo.

La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente, con selección de escala tipo Lickert con alternativas de respuestas, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Fue validado por cinco (05) expertos y sometido a la prueba de Alphade Cronbach para obtener la confiabilidad, cuyo resultado fue de 0.87, en ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable. Asimismo se realizó el análisis de los resultados, calculando medias aritméticas, frecuencias y porcentajes. Para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman, obteniéndose un valor de 0,726 lo cual

indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación.

Los resultados arrojaron que en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización. La correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

- Belén (2004) en su tesis trata la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar” en la Universidad de Anáhuac, estado de México; el objetivo de este trabajo fue determinar si existe alguna relación entre los factores de clima laboral de una institución educativa del nivel preescolar, sobre el desempeño docente. Este estudio permitió valorar la importancia de generar un clima laboral adecuado que contribuya el mejor desempeño y por ende la calidad educativa en la institución. Utilizó para ello el enfoque metodológico cuantitativo.

Finalmente con esta investigación se estableció que el estudio de la relación entre clima laboral y desempeño docente resulta de vital importancia como parte de la evaluación institucional del nivel preescolar, ya que permitirá mejorar la gestión escolar y por ende la calidad educativa.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Los cambios en los paradigmas educativos, van dando lugar a una nueva época histórica que tiene que hacer frente a los nuevos desafíos, y en consecuencia están apareciendo nuevas formas de entender la organización educacional y nuevas soluciones. Entendemos que paradigma significa “modelo o patrón” en cualquier disciplina científica o contexto epistemológico.

Los maestros como mediadores en el proceso de aprendizaje y especialmente como promotores del desarrollo de estrategias de aprendizaje activas y de pensamiento complejo y autorregulado deben permitir en los estudiantes una participación enriquecedora en un mundo cada vez más globalizado que nos plantea retos y nos exige cada vez más un buen desempeño docente.

Un factor importante para elevar la calidad de la educación a nivel nacional, lo constituye la práctica pedagógica en el aula que despliegan los educadores, lo cual se resume en un buen desempeño de la docencia aplicando adecuadamente las herramientas pedagógicas que en la actualidad nos ofrece el sistema educativo peruano como son el Marco Curricular nacional, las rutas de aprendizaje, las mapas de progreso y el marco del buen desempeño docente.

Diversos países han promovido, con este propósito, la definición de criterios de Buen Desempeño Docente o Marcos para la Buena Enseñanza como un primer peldaño en el

proceso de construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad.

De modo recurrente se ha exigido al Estado peruano, precisar las políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad para todos. En esta exigencia se ha hecho presente la interrogación por la calidad, la pertinencia y la eficacia del trabajo docente, por su formación y las condiciones del ejercicio de su labor. MINEDU, Marco del buen desempeño docente, (Minedu, 2015)

Muchos de los problemas educativos existentes se refieren a cuestiones no estrictamente relacionadas con la instrucción, sino a aspectos y factores contextuales, organizativos y de relaciones intrapersonales e interpersonales que inciden en los resultados educativos finales.

Los sistemas educativos modernos pugnan por responder cabalmente a las demandas cada vez más complejas de las sociedades actuales y del futuro en un mundo caracterizado por la globalización, los acelerados avances de la informática y el rol determinante del conocimiento, cuyo caudal se incrementa vertiginosamente como resultado de la investigación científica, humanística y tecnológica.

Asimismo, el aula de clase es, en primer lugar, un escenario en el que se desarrollan procesos de grupo en los cuales, los estudiantes establecen contacto unos con otros y se comunican con vínculos de afecto, confianza y otras características que establecen una relación dinámica que modifica el ambiente en una relación recíproca y multidimensional que se desarrolla cotidianamente.

Es por esta razón, que en la actualidad el tema educacional, por el vínculo que existe entre el proceso de enseñanza-aprendizaje, ha alcanzado una enorme importancia en el sentido de buscar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, que depende de muchos factores; uno de ellos juega un rol relevante; el clima escolar.

La convivencia; se promueve a través de ella, un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas, Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad.

La labor educativa es un eje esencial alrededor del cual se mueve un sinnúmero de variables, que de uno u otro modo, son un reflejo del sistema educativo nacional. Por esta razón, el desempeño docente, representa un factor fundamental en el entendimiento y comprensión de la labor educativa de una determinada comunidad o institución.

En este sentido; el clima escolar y el desempeño docente, constituyen un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuir a que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña.

El propósito de esta investigación es determinar la influencia del clima escolar en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Secundaria José Macedo Mendoza de la ciudad de Macusani.

En este contexto, la localidad de Macusani se encuentra ubicado en la zona norte de la región Puno a más de 4,500 m.s.n.m. Por su geografía la principal actividad económica de sus pobladores es la ganadería, otro gran sector se dedica a la actividad minera, la población estudiantil de esta Institución Educativa, provienen de los distritos, Comunidades y Centros poblados aledaños por consiguiente la mayoría de ellos provienen de familias quechua hablantes.

Asimismo en el 2016, el 65% de docentes son contratados y el 35% son nombrados, en su mayoría son quechua hablantes, todos ellos provenientes de distintas provincias de la

región Puno. A Macusani se llega por vía asfaltada a tres y cuatro horas de la ciudad de Juliaca y Puno respectivamente, está en la vía interoceánica que une las regiones de Puno y Puerto Maldonado.

Teniendo en cuenta este contexto académico y socioeducativo, se hace necesario profundizar la investigación en torno al clima escolar existente en esta Institución Educativa y su influencia con el desempeño de los docentes que cotidianamente laboran en ella.

2.2. Enunciados del problema

El problema de investigación se define a través de las siguientes interrogantes:

2.2.1. Enunciado general del problema

¿Cuál es el grado de correlación existente entre el clima escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016?

2.2.2. Enunciados específicos del problema

- ¿Cuál es el clima escolar que predomina en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani?

2.3. Justificación

El presente trabajo de investigación, se justifica por las siguientes razones:

Importancia: Identificar el clima escolar predominante de una institución educativa es un tema de gran importancia para la comunidad educativa, puesto que nos permitirá determinar el tipo de clima escolar predominante en la institución educativa, lo cual influye directamente en el logro de los objetivos educativos. En este sentido se reconoce que el ambiente en el cual se desarrollan los estudiantes debe ser apropiado, para

brindarle la posibilidad de tener experiencias significativas que lo lleven a un adecuado proceso de formación.

La investigación permitirá determinar el grado de correlación existente entre el clima escolar y el desempeño docente de la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, teniendo en cuenta los planteamientos teóricos que permitan al docente lograr los objetivos propuestos en la tarea educativa y mejorar la calidad de la educación.

El interés por investigar está centrado en estudiar el clima escolar; por tanto la investigación es relevante, en la medida que su principal producto es el análisis de la práctica docente plasmada en el clima como factor asociado a la explicación de resultados educativos en la percepción del desempeño docente como un factor importante en la mejora de la calidad educativa del entorno en el que desempeñamos nuestra labor docente.

La investigación tiene relevancia social, porque su ejecución permitirá identificar el clima escolar que predomina en la Institución Educativa secundaria José Macedo Mendoza de Macusani, entendiendo que el clima escolar dentro del sistema educativo, constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesario desde el punto de vista pedagógico.

La investigación es pertinente, porque nos permitirá conocer el nivel en la que se encuentran los indicadores de clima escolar y desempeño docente, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que éstos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima escolar, es así que de esta manera se va desarrollar el presente estudio de investigación, el mismo que nos conlleva a plantearnos el cuestionamiento que da inicio al proyecto de investigación a través de la formulación del problema.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de correlación entre el clima escolar y el nivel de desempeño de los docentes de Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016.

2.4.2. Objetivos específicos

- Describir el clima escolar que predomina en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016.
- Identificar el nivel de desempeño docente existente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe correlación significativa entre el clima escolar y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016.

2.5.2. Hipótesis específicos

- El clima escolar en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016 es positiva.
- El nivel de desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016, es satisfactorio.

2.6. Sistema de variables

2.6.1. Variable independiente. Clima escolar

2.6.2. Variable dependiente. Desempeño docente.

2.6.3. Operacionalización de variables.

Tabla 4
Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1 Clima Escolar	1. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación mutua - Actitudes de perseverancia - Otorgamiento de incentivos - Condescendencia 	1) Nunca (Deficiente) 2) A veces (Regular) 3) Casi siempre (Bueno) 4) Siempre (Excelente)
	2. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Coordinación mutua - Grado de interacción - Actitudes de solidaridad - Formas de comunicación 	
	3. Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Estilos de dirección - Satisfacción laboral - Trabajo en equipo - Participación plena 	
	4. Procesos de control	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de control - Coexistencia de grupos - Forma de ejercer el control - Niveles de satisfacción 	
V2 Desempeño docente	1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes. - Planifica la enseñanza de forma colegiada. 	1) Inicio (Deficiente) 01 a 20 puntos 2) Proceso (Regular) 21 a 35 puntos 3) Logro Previsto (Bueno) 36 a 50 puntos 4) Logro destacado (Excelente) 51 a 60 puntos
	2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima propicio para el aprendizaje. - Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos y el uso de estrategias pertinentes. - Evalúa permanentemente el aprendizaje. 	
	3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en la gestión de la escuela. - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad. 	
	4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto. 	

Fuente: Chiavenato 2003-Gestión del talento humano

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El distrito de Macusani es uno de los 10 distritos y además capital de la provincia de Carabaya, perteneciente al departamento de Puno, en el sur este de los Andes peruanos. La calidad de las tierras de la zona de Macusani es heterogénea. En las laderas de los cerros que convergen hacia la capital de provincia, es frecuente ver suelos muy erosionados, con una escasa capa de materia. Muchas de estas tierras no son aptas para la agricultura. La población total del distrito de Macusani es de 8.645 habitantes, según el censo del 2017 y la población de la provincia de Carabaya es de 73.946 habitantes. (INEI, 2017).

Las coordenadas geográficas de Macusani son: 14°04'04" latitud sur; 70°25'54" de latitud norte, de altitud oeste. Cuya superficie territorial es de 1029.56 kilómetros cuadrados, tiene atractivos turísticos como nevados, aguas termales, restos arqueológicos, pinturas rupestres, por su ubicación geográfica el clima del distrito de Macusani es frío y semiseco ya que se encuentra a 4,450 m.s.n.m. La vía de acceso desde la capital de departamento es por vía asfaltada a 252,5 Kms. Por la ruta interoceánica. Las razones anteriormente expuestas hacen que sea muy trascendental la realización de este trabajo de investigación.

3.2. Población

La población de estudio, está constituido por todos los docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” del distrito de Macusani que en el año 2016 laboraron en un número de 88 docentes que se detallan a continuación:

Tabla 5

Población de docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani

VARONES.	MUJERES	TOTAL
66	22	88

Fuente: Escala - Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación – 2016.

3.3. Método de investigación

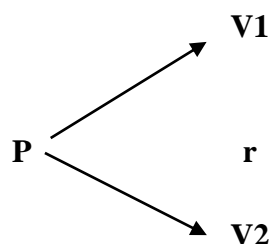
En La investigación es de tipo no experimental, puesto que no se ha manipulado ninguna variable independiente para producir un efecto esperado en una variable dependiente, sino que ambas variables se analizaron bidireccionalmente. (Hernández, 2010).

Mientras que como diseño corresponde al diseño descriptivo correlacional, que según (Charaja, 2011) señala que este diseño de investigación se caracteriza porque en la línea del tiempo, los dos eventos se producen al mismo tiempo. Los eventos se manifiestan en forma simultánea en una sola población, aunque su procedencia sea diferente.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

- Se recoge datos respecto a cada variable para describirlos en función a sus dimensiones.
- Se aplica un modelo estadístico de correlación para hallar su coeficiente de correlación y tomar la decisión correspondiente a la hipótesis general.

El esquema que corresponde a la investigación es:



Donde

V1 : Clima Escolar.

V2 : Desempeño Docente.

r : Coeficiente de Correlación de Pearson.

P : Muestra de Estudio.

El significado del esquema es el siguiente: en la población “P” integrada por 88 docentes, se recogen información referente a la variable Clima escolar (V1) y referente a la variable Desempeño docente (V2), estos datos recolectados se procesan para poder obtener el coeficiente de correlación de Pearson (r), este valor nos indica el grado de correlación entre ambas variables.

3.4. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Para lograr los objetivos específicos de la investigación, se han diseñado diferentes instrumentos de investigación que se utilizaron durante el proceso de investigación para su recolección y tratamiento de los datos las mismas que están constituidas por los siguientes.

Para la presente investigación se ha empleado las siguientes técnicas e instrumentos:

3.4.1. Técnica: Se ha aplicado la técnica de la encuesta para la variable clima escolar y la técnica de observación para la variable desempeño docente.

3.4.2. Instrumento: Se ha utilizado un cuestionario de encuesta para la variable clima escolar y una ficha de observación de desempeño docente con sus respectivos ítems cada uno de los instrumentos se denominan:

En encuesta para la variable de clima institucional

Autor: El investigador

Ficha de evaluación en el marco del buen desempeño docente 2016.

Autor: MINEDU.

3.5. Plan de recolección de datos

Se realizaron reuniones de sensibilización a nivel de todos los docentes de la Institución Educativa, con la finalidad de darlos a conocer el propósito de la investigación y la forma de la aplicación de los instrumentos de investigación para fines de una investigación educativa.

Aplicación de los instrumentos de investigación.

Para el tratamiento de datos, se procedió a la codificación de los instrumentos aplicados y se utiliza el paquete estadístico SPSS para realizar los cálculos de coeficiente de correlación de Pearson.

Para ello se ha elabora una sábana de datos por cada variable y dimensión y proceder a almacenar en el paquete estadístico SPSS.

3.6. Diseño de contrastación de hipótesis

a). Se ha definido el coeficiente de correlación con la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum fxydx dy) - (\sum fxdx)(\sum fyd y)}{\sqrt{[n(\sum fxdx^2) - (\sum fxdx)^2][n(\sum fyd y^2) - (\sum fyd y)^2]}}$$

b). Se ha definido los parámetros como una regla de decisión:

Tabla 6

Escala de valores de correlación de Pearsson

VALOR DE		INTERPRETACIÓN
r:		
± 1.00		Correlación perfecta (positiva o negativa)
± 0.90	± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
± 0.70	± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
± 0.40	± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
± 0.20	± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
± 0.01	± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
± 0.00		Correlación nula (positiva o negativa)

Fuente: Pearson

3.7. Plan de análisis y prueba de hipótesis

Para poder analizar e interpretar los datos, se formulan las siguientes hipótesis:

3.7.1. Hipótesis Nula (H₀): El clima escolar no tiene ningún grado de correlación con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “JMM” del distrito de Macusani.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$$

3.7.2. Hipótesis Alternativa (H_a): El clima escolar tiene un grado de correlación con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “JMM” del distrito de Macusani.

$$r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$$

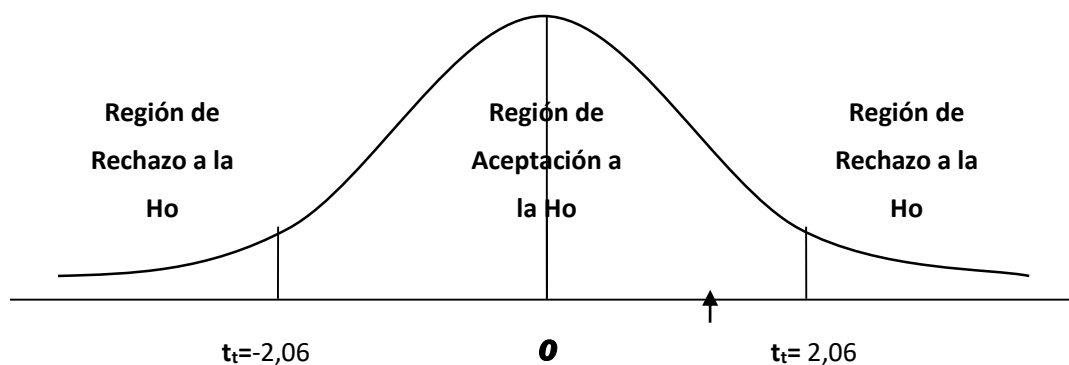
3.8. Determinación del nivel de significancia

Si $\alpha = 0.05$, entonces t tabulada es $t_t = 2,06$ Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución t de Student con una probabilidad de confianza del 95% y 88 grados de libertad, de tipo bilateral.

a) Se Calcula el valor de Tc en base a la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- b) Se procede a la toma de decisiones comparando los valores de la t_c con t_t siendo así: Si $t_c \geq t_t = 2,06$, entonces se rechaza la hipótesis nula (**H₀**), y se acepta la hipótesis alternativa, caso contrario se acepta la **H₀**.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Clima escolar en la Institución Educativas secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani

En este capítulo, se presenta los datos obtenidos a través de la encuesta del anexo 01 sobre clima Escolar que prevalece en la Institución Educativa Secundaria de Macusani, organizado y distribuido utilizando las tablas y figuras que a continuación se detallan:

Tabla 7

Clima escolar en la institución educativa secundaria “JMM” de Macusani – 2016

	DIMENSIONES									
	MOTIVACIÓN		COMUNICACIÓN		TOMA DE DECISIONES		PROCESOS DE CONTROL		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	5	5,68	6	6,82	3	3,41	4	4,55	5	5,11
Casi siempre	14	15,91	12	13,64	14	15,91	13	14,77	13	15,06
A veces	40	45,45	43	48,86	42	47,73	43	48,86	42	47,73
Nunca	29	32,95	27	30,68	29	32,95	28	31,82	28	32,10
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 1)

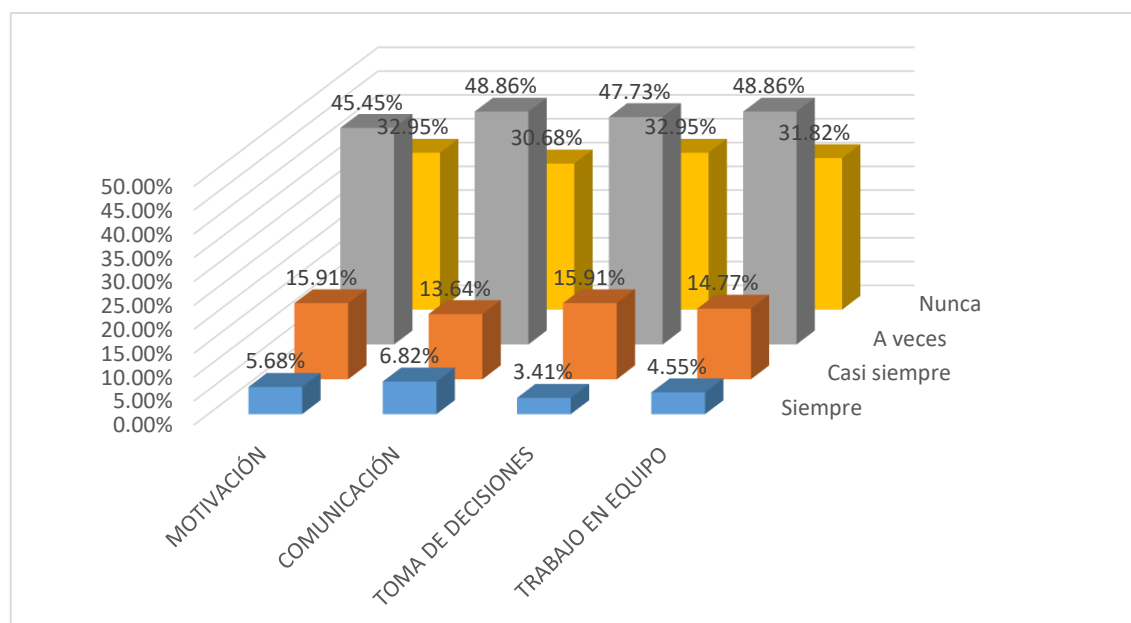


Figura 1: Clima Escolar en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 2.

En la tabla 7 y figura 1, observamos los resultados de las opiniones de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” del distrito de Macusani sobre la variable clima escolar:

En la dimensión **motivación**; el 32,95% de docentes no se sienten identificados con los indicadores de esta dimensión, mientras que el 45,45% de docentes, consideran que a veces se identifican con dichos indicadores; en tanto que el 15,91% de docentes, manifestaron que casi siempre se identifican con los indicadores de la motivación y solo el 5,68% manifiestan que siempre se identifican con los indicadores de esta dimensión.

En la dimensión **comunicación**; el 30,68% de docentes manifiestan que nunca se identifican con los indicadores de comunicación, mientras que el 48,86% manifiestan que a veces se identifican con los indicadores de comunicación; en tanto que el 13,64% manifiestan que casi siempre se identifican con los indicadores de comunicación y el 6,82% manifiestan que siempre se sienten identificados con los indicadores de esta dimensión.

En la dimensión **toma de decisiones**; el 32,95% de docentes manifestaron que nunca evidenciaron los indicadores de la toma de decisiones, en tanto que el 47,73%

manifiestan que a veces se observan los indicadores de la toma de decisiones; mientras que el 15,91% manifiestan que casi siempre se observan los indicadores de la toma de decisiones y solo el 3,41% manifiestan que siempre se observan rasgos de los indicadores de la toma de decisiones.

En la dimensión **procesos de control**; existente dentro de la institución educativa, el 31,82% de docentes manifiestan que nunca se sintieron identificados con dicho proceso, mientras que el 48,86% manifiestan que a veces se identifican con dicho proceso; en tanto que el 14,77% manifiestan que casi siempre se identifican con dicho proceso y solo el 5,11% manifiestan que siempre se identifican con los indicadores de dicha dimensión.

Esta información que se presenta en la tabla 2 y figura 1 permite deducir que en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, las dimensiones del clima escolar tales como: la motivación, comunicación, toma de decisiones y el proceso de control son convincentes a veces o nunca según la opinión del 47,73% y 32,10% de docentes respectivamente; por lo que el clima organizacional es regular en dicha institución educativa.

Tabla 8

Clima Escolar en la Dimensión Motivación en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016

	MOTIVACIÓN							
	Cooperación mutua		Actitudes de perseverancia		Otorgamiento de incentivos		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	5	5,68	6	6,82	3	3,41	5	5,30
Casi siempre	14	15,91	12	13,64	14	15,91	13	15,15
A veces	42	47,73	43	48,86	42	47,73	42	48,11
Nunca	27	30,68	27	30,68	29	32,95	28	31,44
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00

FUENTE: Encuesta (Anexo 1)

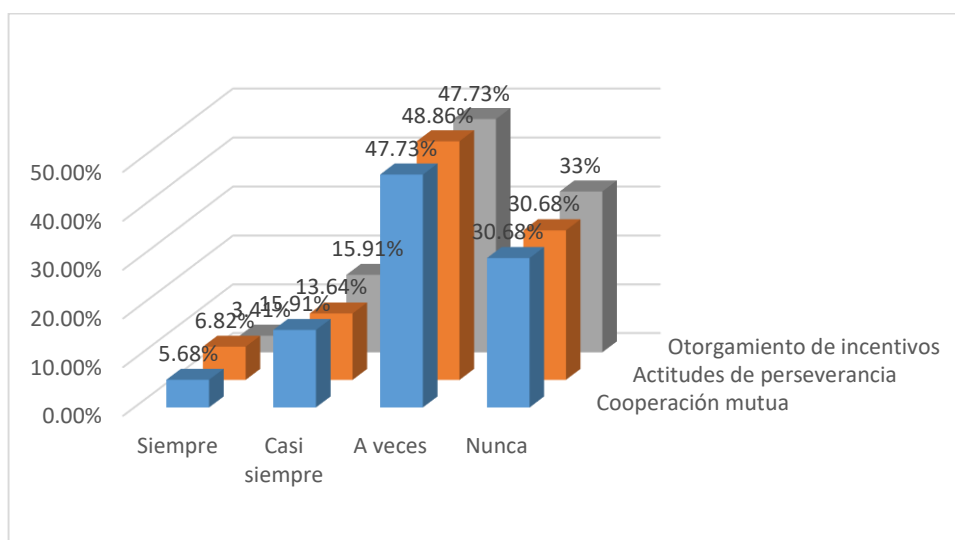


Figura 2: Clima Escolar en la Dimensión Motivación en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 3.

En la tabla 8 y figura 2, observamos los resultados de las opiniones de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la dimensión motivación de la variable clima escolar, lo siguiente:

En el indicador **cooperación mutua**; existente dentro de la institución educativa, el 30,68% de docentes manifestaron que nunca se observa dicho indicador, en tanto que el 47,73% manifiestan que a veces se observa la cooperación mutua; mientras que el 15,91% manifestaron que casi siempre se observa dicho indicador y solo el 5,68% de docentes manifestaron que siempre se observa la cooperación mutua.

En el indicador actitud de **perseverancia**; existente dentro de la institución educativa, el 30,68% manifiestan que nunca se observa dicho indicador, el 48,86% manifiestan que a veces se observa dicho indicador; el 13,64% manifiestan que casi siempre se observa dicho indicador y el 6,82% manifiestan que siempre se observa dicho indicador.

En el indicador **otorgamiento de incentivos**; existente dentro de la institución educativa, el 32,95% de docentes, manifiestan que nunca se evidencia dicho indicador, en tanto que el 47,73% de docentes manifiestan que a veces se observa dicho indicador; el 15,91% manifiestan que casi siempre se observa dicho indicador y solo el 3,41% manifiestan que siempre se evidencia el otorgamiento de incentivos.

Esta información que se presenta en la tabla 3 y figura 2 permite deducir que en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión motivación de la variable del clima escolar tales como: cooperación mutua, actitudes de perseverancia y otorgamiento de incentivos se observan a veces o nunca según la opinión del 48,11% y 31,44% de docentes respectivamente; por lo que la motivación es regular en dicha Institución Educativa.

Tabla 9

Clima Escolar en la Dimensión Comunicación en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016

COMUNICACIÓN								
	Comunicación horizontal		Compenetración entre docentes y directivos		Actitudes de solidaridad		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	4	4,55	6	6,82	6	6,82	5	6,06
Casi siempre	22	25,00	18	20,45	18	20,45	19	21,97
A veces	45	51,14	46	52,27	48	54,55	46	52,65
Nunca	17	19,32	18	20,45	16	18,18	17	19,32
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 1)

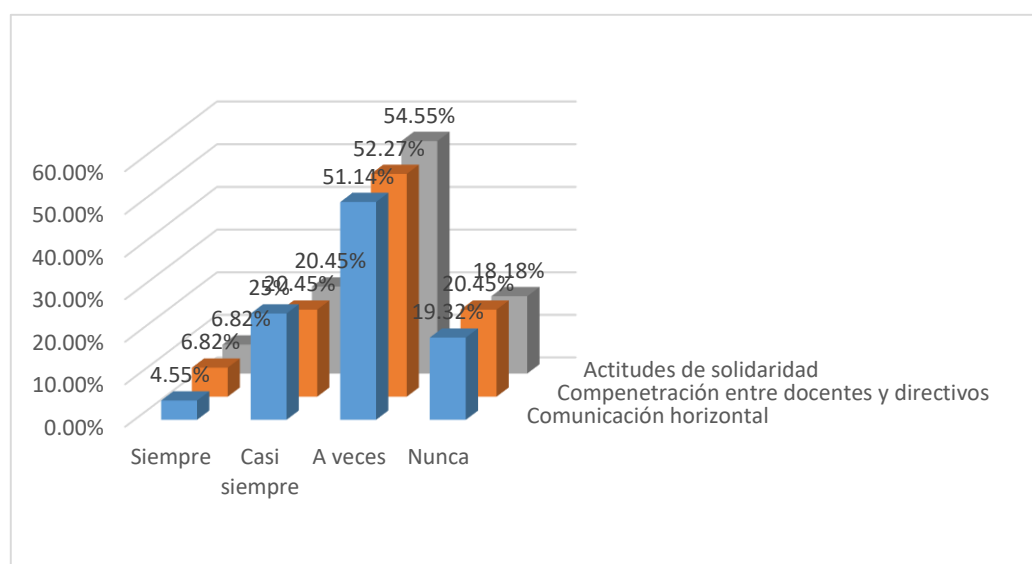


Figura 3: *Clima Escolar en la Dimensión Comunicación en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016, en base a la tabla 4.*

En la tabla 9 y figura 3, observamos los resultados de las opiniones de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la dimensión comunicación de la variable clima escolar, lo siguiente:

En el indicador, **comunicación horizontal**; existente dentro de la Institución Educativa, el 19,32% de docentes manifiestan que nunca se observa dicho indicador, en tanto que el 51,14% de docentes, manifiestan que a veces se evidencia la comunicación horizontal; y el 25% de docentes manifiestan que casi siempre se observa dicho indicador y solo el 4,55% de docentes manifestaron que siempre se practica la comunicación horizontal.

En el indicador **compenetración entre docentes y directivos**; existente dentro de la Institución Educativa; el 20,45% de docentes manifiestan que nunca se observa dicho indicador, mientras que el 52,27% manifiestan que a veces se observa dicho indicador; el 20,45% de docentes manifestaron que casi siempre se observa dicho indicador y solo el 6,82% de docentes, manifestaron que siempre se evidencia dicho indicador.

En el indicador **actitudes de solidaridad**; existente dentro de la Institución Educativa, el 18,18% de docentes manifiestan que nunca se evidencia actitudes de solidaridad, mientras que el 54,55% de docentes, manifiestan que a veces se observa dicho indicador; en tanto que el 20,45% de docentes manifestaron que casi siempre se evidencia dicho indicador y solo el 6,82% manifiestan que siempre se practica actitudes de solidaridad.

Esta información que se presenta en la tabla 4 y figura 3 permite deducir que en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión comunicación de la variable del clima escolar tales como: comunicación horizontal, compenetración entre directivos y docentes y actitudes de solidaridad, se observan a veces o casi siempre según la opinión del 52,65% y 21,97% de docentes respectivamente; por lo que la comunicación es regular en dicha Institución Educativa.

Tabla 10
Clima Escolar en la Dimensión Toma de Decisiones en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016

	TOMA DE DECISIONES							
	Toma de decisiones oportunas		Nivel de estímulo y desaliento		Delegación de responsabilidades		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	6	6,82	5	5,68	6	6,82	6	6,44
Casi siempre	22	25,00	22	25,00	21	23,86	22	24,62
A veces	41	46,59	44	50,00	45	51,14	43	49,24
Nunca	19	21,59	17	19,32	16	18,18	17	19,70
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 1)

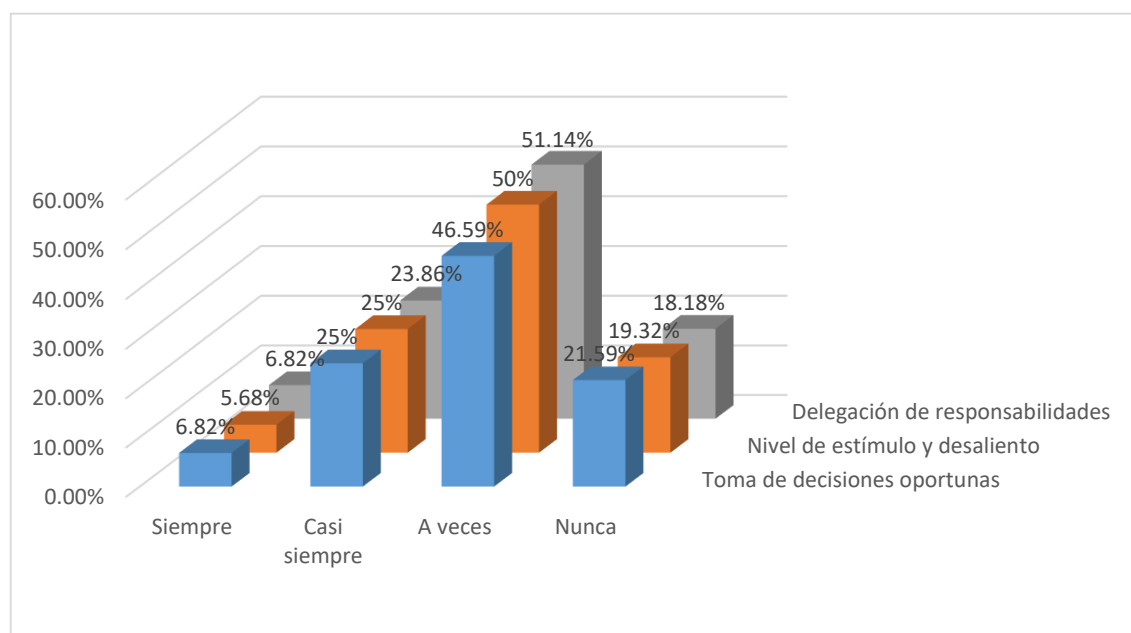


Figura 4: *Clima Escolar en la Dimensión Toma de Decisiones en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 5.*

En la tabla 10 y figura 4, observamos los resultados de las opiniones de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la dimensión toma de decisiones de la variable clima escolar; lo siguiente:

En el indicador **toma de decisiones oportunas**; dentro de la Institución Educativa, el 21,59% de docentes manifiestan que nunca se concreta dicho indicador, en tanto que el 46,59% de docentes, manifiestan que a veces se observa la toma de decisiones oportunas; mientras que el 25% de docentes manifiestan que casi siempre se observa dicho indicador y el 6,82% manifiestan que siempre se evidencia la toma de decisiones oportunas.

En el indicador nivel **de estímulo y desaliento**; existente dentro de la Institución Educativa, el 19,32% de docentes encuestados, manifestaron que nunca se observa dicho indicador, en tanto que el 50% de docentes manifestaron que a veces se concretiza dicho indicador; mientras que el 25% de docentes manifestaron que casi siempre se observa dicho indicador y solo el 5,68% de docentes manifestaron que siempre se efectiviza dicho indicador.

En el indicador **delegación de responsabilidades**; dentro de la Institución Educativa, el 18,18% de docentes encuestados indicaron que nunca se cumple dicho indicador, mientras que el 51,14% de docentes manifestaron que a veces se da cumplimiento a la delegación de funciones; en tanto que el 23,86% de docentes manifiestan que casi siempre se observa dicho indicador y solo el 6,82% de docentes encuestados manifestaron que siempre se da cumplimiento a la delegación de responsabilidades.

Esta información que se presenta en la tabla 5 y figura 4 permite deducir que en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión toma de decisiones de la variable clima escolar tales como: toma de decisiones oportunas, nivel de estímulo y desaliento y delegación de responsabilidades se observan a veces o casi siempre según la opinión del 49,24% y 24,62% de docentes respectivamente; por lo que la toma de decisiones es regular en dicha Institución Educativa.

Tabla 11
Clima Escolar en la Dimensión Proceso de Control en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016

	PROCESO DE CONTROL							
	Grado de control		Formas de control		Coexistencia de grupos		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	6	6,82	2	2,27	3	3,41	4	4,17
Casi siempre	34	38,64	35	39,77	15	17,05	28	31,82
A veces	41	46,59	42	47,73	43	48,86	42	47,73
Nunca	7	7,95	9	10,23	27	30,68	14	16,29
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 1)

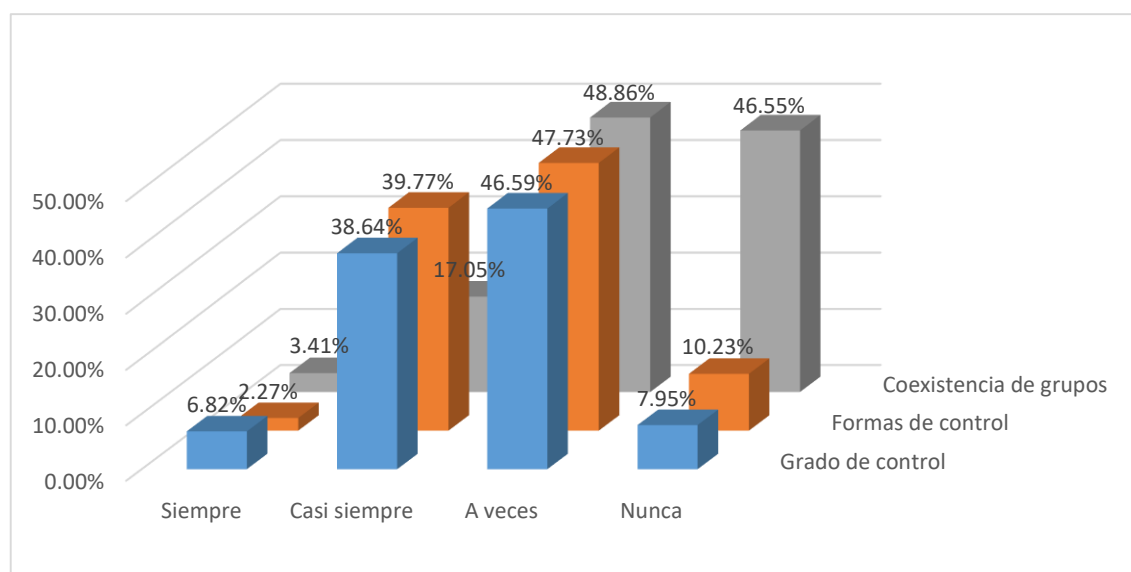


Figura 5: *Clima Escolar en la Dimensión Proceso de Control en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 6.*

En la tabla 11 y figura 5, observamos los resultados de las opiniones de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani, sobre los proceso de control de personal, correspondiente a la variable clima escolar, lo siguiente:

En el indicador **grado de control**; existente dentro de la Institución Educativa, el 7,95% de docentes encuestados, manifestaron que nunca evidenciaron dicho indicador,

mientras que el 46,59% de docentes, manifestaron que a veces se observa dicho indicador; en tanto que el 38,64% de docentes manifestaron que casi siempre se observa dicho indicador y solo el 6,82% de docentes manifestaron que siempre se observa dicho indicador.

En el indicador **formas de control**; existente dentro de la Institución Educativa, el 10,23% de docentes encuestados manifestaron que nunca se evidenció dicho indicador, mientras que el 47,73% de docentes manifestaron que a veces se cumple dicho indicador; en tanto que el 39,77% de docentes manifestaron que casi siempre se concreta los procesos de control y solo el 2,27% manifestaron que siempre se evidenciaron los procesos de control.

En el indicador **coexistencia de grupos**; existente dentro de la Institución Educativa, el 30,68% de docentes encuestados manifiestan que nunca evidenciaron la coexistencia de grupos, en tanto que el 48,86% de docentes manifiestan que a veces se observa dicho indicador; mientras que el 17,05% de docentes manifestaron que casi siempre se observa la coexistencia de grupos y solo el 3,41% de docentes manifiestan que siempre se evidencia la coexistencia de grupos a nivel institucional.

Esta información que se presenta en la tabla 6 y figura 5 permite deducir que en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión proceso de control de la variable del clima escolar tales como: Grado de control, formas de control y coexistencia de grupos se observan a veces o casi siempre según la opinión del 47,73% y 31,82% de docentes respectivamente; por lo que la comunicación es regular en dicha Institución Educativa.

4.2. Desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani

En este capítulo, organizamos los datos obtenidos a través de la encuesta del anexo 02 sobre el nivel de desempeño docente de las docentes de la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani en el año 2016.

Se presentan en tablas de frecuencias seguido de sus respectivas figuras para cada dimensión según la operacionalización de variables para que finalmente la información refleje el logro de los objetivos plateados en la investigación.

Tabla 12
Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016

	DIMENSIONES									
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE		PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN		DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
LOGRO DESTACADO 51 - 60	8	9,09	6	6,82	3	3,41	4	4,55	5	5,97
LOGRO PREVISTO 36 - 50	44	50,00	42	47,73	43	48,86	46	52,27	44	49,72
PROCESO 21 - 35	30	34,09	33	37,50	35	39,77	33	37,50	33	37,22
INICIO 01 - 20	6	6,82	7	7,95	7	7,95	5	5,68	6	7,10
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 2)

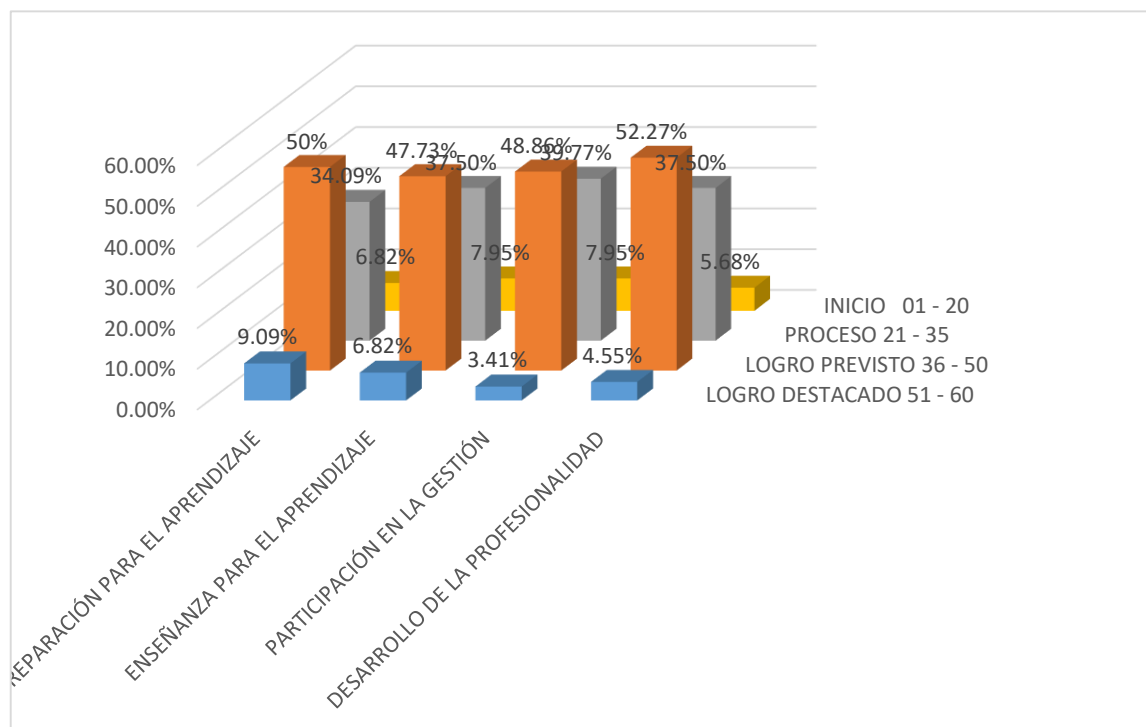


Figura 6: *Desempeño Docente en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 7.*

En la tabla 12 y figura 6, observamos los resultados de la aplicación de la ficha de evaluación de desempeño docente de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la variable desempeño docente, según el siguiente detalle:

En la dimensión **preparación para el aprendizaje**; del desempeño docente de la Institución Educativa, el 6,82% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 34,09% de docentes, se ubican en el nivel “en proceso”; el 50% se ubican en el nivel logro previsto y solo el 9,09% se ubican en el nivel “logro destacado”.

En la dimensión **enseñanza para el aprendizaje**; del desempeño docente de la Institución Educativa, el 7,95% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 37,50% se ubican en el nivel “en proceso”; el 47,73% se ubican en el nivel “logro previsto” y solo el 6,82% se ubican en el nivel “logro destacado”.

En la dimensión **participación en la gestión**; del desempeño docente de la Institución Educativa, el 7,95% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 39,77% de docentes se ubican en el nivel “en proceso”; el 48,86% se ubican en el nivel “logro previsto” y solo el 3,41% de docentes se ubican en el nivel “logro destacado”.

En la dimensión **desarrollo de su profesionalidad**; del desempeño docente de la Institución Educativa, el 5,68% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 37,50% se ubican en el nivel “en proceso”; el 52,27% de docentes se ubican en el nivel “logro previsto” y el 4,55% se ubican en el nivel “logro destacado”.

Esta información que se presenta en la tabla 7 y figura 6 permite deducir que en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, las dimensiones del desempeño docente tales como: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo de su profesionalidad, se ubican en el nivel de logro previsto en un 49,72% y en proceso de logro el 37,22% de docentes por lo que se presume que el nivel de desempeño docente es de “logro previsto”.

Tabla 13

Desempeño Docente en la Dimensión Preparación para el Aprendizaje en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.

	<i>Preparación para el Aprendizaje</i>					
	Conoce y Comprende las características de sus estudiantes		Planifica la enseñanza de forma colegiada		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%
LOGRO DESTACADO 51 - 60	10	11,36	11	12,50	11	11,93
LOGRO PREVISTO 36 - 50	37	42,05	38	43,18	38	42,61
PROCESO 21 - 35	33	37,50	30	34,09	32	35,80
INICIO 01 - 20	8	9,09	9	10,23	9	9,66
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 2)

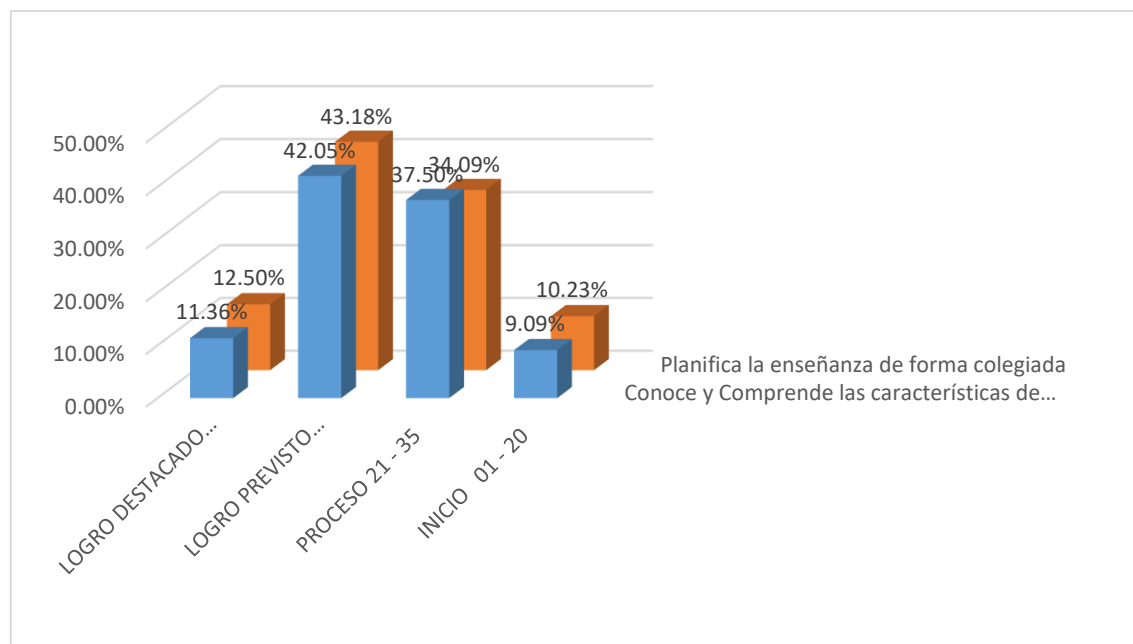


Figura 7: Clima Escolar en la Dimensión Trabajo en Equipo en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 8.

En la tabla 13 y figura 7, observamos los resultados de la aplicación de las fichas de evaluación del desempeño docente de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la dimensión preparación para el aprendizaje, correspondiente a la variable desempeño docente, lo siguiente:

En el indicador conoce y comprende las características de sus estudiantes, el 9,09% se ubican en el nivel “inicio”, el 37,50% se ubican en el nivel “en proceso”; el 42,05% se ubican en el nivel de “logro previsto” y solo el 11,36% de docentes se ubican en el nivel “logro destacado”.

En el indicador planifica la enseñanza de forma colegiada, el 10,23% se ubican en el nivel “inicio”, el 34,09% se ubican en el nivel “en proceso”; el 43,18% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 12,50% se ubican en el nivel de “logro destacado”.

Esta información que se presenta en la tabla 8 y figura 7 permite deducir que en la Institución Educativa Secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable del desempeño docente tales como: Conoce y comprende las características de sus estudiantes y planifica la enseñanza de forma colegiada, se observa que el 9,66% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 35,80% se ubican en el nivel “en proceso”, el 42,61% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 11,93% se ubican en el nivel de “logro destacado” de docentes respectivamente; por lo que la preparación para el aprendizaje en dicha institución educativa es buena.

Tabla 14

Desempeño Docente en la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.

	<i>Enseñanza para el Aprendizaje</i>							
	Crea un clima propicio para el aprendizaje		Conduce el proceso de enseñanza		Evalúa permanentemente el aprendizaje		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
LOGRO DESTACADO 51 - 60	6	6,82	7	7,95	6	6,82	6	7,20
LOGRO PREVISTO 36 - 50	47	53,41	45	51,14	44	50,00	45	51,52
PROCESO 21 - 35	32	36,36	31	35,23	34	38,64	32	36,74
INICIO 01 - 20	3	3,41	5	5,68	4	4,55	4	4,55
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 2)

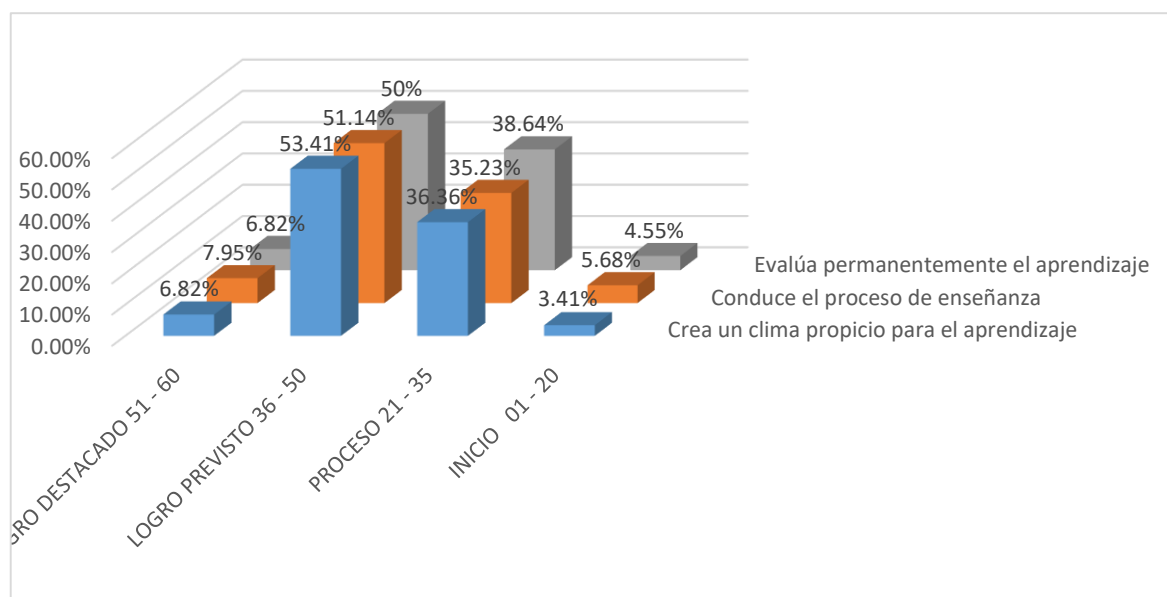


Figura 8: Desempeño Docente en la Dimensión Enseñanza para el Aprendizaje en la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani – 2016., en base a la tabla 9.

En la tabla 14 y figura 8, observamos los resultados de la aplicación de las fichas de evaluación de desempeño de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje, correspondiente a la variable desempeño docente, lo siguiente:

En el indicador crea un clima propicio para el aprendizaje, el 3,41% de docentes evaluados se ubican en el nivel “en inicio”, el 36,36% se ubican en el nivel “en proceso”; el 53,41% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 6,82% de docentes se ubican en el nivel de “logro destacado”.

En el indicador conduce el proceso de enseñanza, el 5,68% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 35,23% se ubican en el nivel “en proceso”; el 51,14% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 7,95% de docentes se ubican en el nivel de “logro destacado”.

En el indicador evalúa permanentemente el aprendizaje, el 4,55% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 38,64% se ubican en el nivel “en proceso”; el 50% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 6,82% se ubican en el nivel de “logro destacado”.

Esta información que se presenta en la tabla 9 y figura 8 permite deducir que en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de la variable del desempeño docente tales como: Crea un clima propicio para el aprendizaje, conduce el proceso de enseñanza, evalúa permanentemente el aprendizaje, se observa que el 4,55% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 36,74% se ubica en el nivel “en proceso”, el 51,52% se ubican en el nivel de “logro previsto” y solo el 7,20% se ubican en el nivel de “logro destacado”; por lo que el indicador, enseñanza para el aprendizaje en dicha institución educativa es buena.

Tabla 15

Desempeño Docente en la Dimensión Participación en la Gestión en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.

	Participación en la Gestión					
	Participa con actitud democrática		Establece relaciones de respeto		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%
LOGRO DESTACADO 51 - 60	6	6,82	7	7,95	7	7,39
LOGRO PREVISTO 36 - 50	27	30,68	20	22,73	24	26,70
PROCESO 21 - 35	43	48,86	46	52,27	45	50,57
INICIO 01 - 20	12	13,64	15	17,05	14	15,34
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 2)

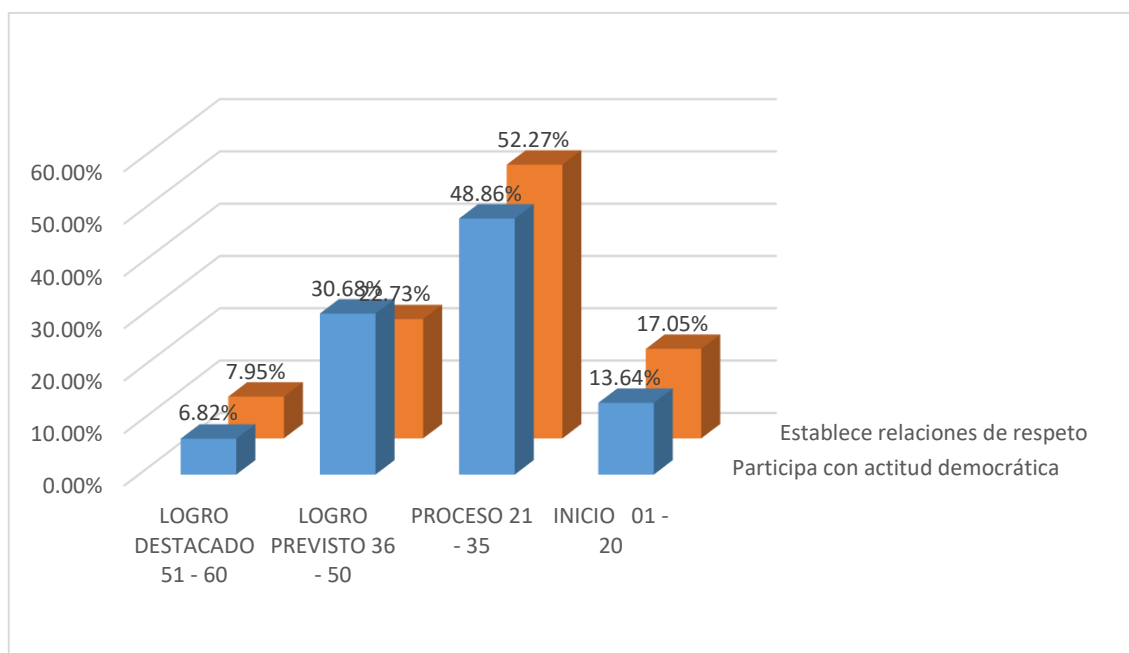


Figura 9: Desempeño Docente en la Dimensión Participación en la Gestión en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 10.

En la tabla 15 y figura 9, observamos los resultados de la aplicación de las fichas de evaluación del desempeño docente de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la dimensión participación en la gestión, correspondiente a la variable desempeño docente, lo siguiente:

En el indicador “participa con actitud democrática”, el 13,64% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 48,86% se ubican en el nivel “en proceso”; el 30,68% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 6,82% se ubican en el nivel de “logro destacado”.

En el indicador “establece relaciones de respeto”, el 17,05% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 52,27% se ubican en el nivel “en proceso”; el 22,73% se ubican en el nivel de “logro previsto” y solo el 7,95% se ubican en el nivel de logro destacado.

Esta información que se presenta en la tabla 10 y figura 9 permite deducir que en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión participación en la gestión de la variable del desempeño docente tales como: Participa con actitud democrática y establece relaciones de respeto, se observa que el 15,34% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 50,57% se ubican en el nivel “en proceso”, el 26,70% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 7,39% se

ubican en el nivel de “logro destacado”; por lo que la participación en la gestión en dicha institución educativa es regular.

Tabla 16

Desempeño Docente en la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016.

	Desarrollo de la Profesionalidad					
	Reflexiona sobre su práctica		Ejerce su profesión desde una ética de respeto		PROMEDIO	
	f	%	f	%	f	%
LOGRO DESTACADO 51 - 60	6	6,82	7	7,95	7	7,39
LOGRO PREVISTO 36 - 50	42	47,73	40	45,45	41	46,59
PROCESO 21 - 35	32	36,36	36	40,91	34	38,64
INICIO 01 - 20	8	9,09	5	5,68	7	7,39
TOTAL	88	100,00	88	100,00	88	100,00

Fuente: Encuesta (Anexo 2)

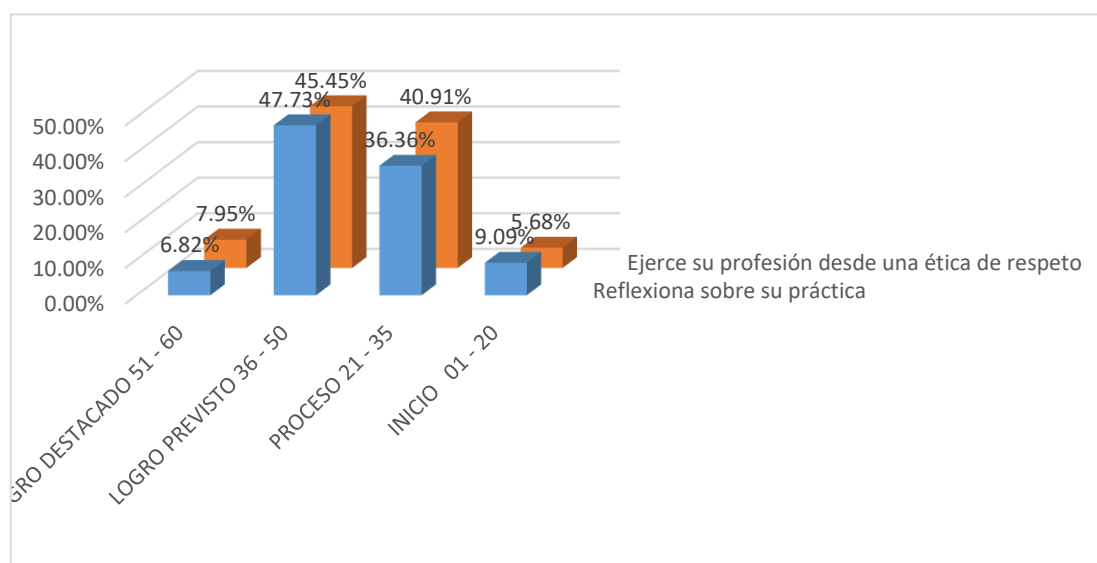


Figura 10: Desempeño Docente en la Dimensión Desarrollo de la Profesionalidad en la Institución Educativa Secundaria de Macusani – 2016, en base a la tabla 10.

En la tabla 16 y figura 10, observamos los resultados de la aplicación de las fichas de evaluación de 88 docentes de la Institución Educativa Secundaria “JMM” de Macusani sobre la dimensión desarrollo de la profesionalidad, correspondiente a la variable desempeño docente, lo siguiente:

En el indicador reflexiona sobre su práctica pedagógica, el 9,09% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 36,36% se ubican en el nivel “en proceso”; el 47,73% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 6,82% de docentes se ubican en el nivel de “logro destacado”.

En el indicador “ejerce su profesión desde una ética de respeto”, el 5,68% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 40,91% se ubican en el nivel “en proceso”; el 45,45% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 7,95% de docentes se ubican en el nivel de “logro destacado”.

Esta información que se presenta en la tabla 11 y figura 10 permite deducir que en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, los indicadores de la dimensión desarrollo de la profesionalidad de la variable del desempeño docente tales como: Reflexiona sobre su práctica y ejerce su profesión desde una ética de respeto, se observa que el 7,39% de docentes se ubican en el nivel “en inicio”, el 38,64% se ubica en el nivel “en proceso”, el 46,59% se ubican en el nivel de “logro previsto” y el 7,39% de docentes se ubican en el nivel de “logro destacado”; por lo que el desarrollo de la profesionalidad en dicha institución educativa es buena.

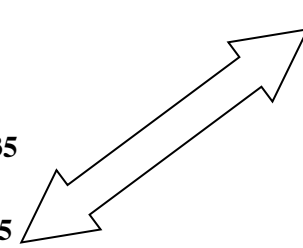
4.3. Correlación entre el clima escolar y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani

Tabla 17

Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani - 2016.

DESEMPEÑO DOCENTE.	INICIO	PROCESO	LOGRO PREVISTO	LOGRO DESTACADO	fx	dx	fxdx	fxdx ²	fydy
	1	2	3	4					
CLIMA ESCOLAR									
S	4		4 (4%) (0)	2 (2%) (4)	6	2	12	24	4
CS	3	14 (16%) (-14)	16 (18%) (0)	4 (4%) (4)	34	1	34	34	-10
A	2	15 (17%) (0)	25 (28%) (0)		40	0	0	0	0
N	1	4 (4%) (8)	4 (4%) (4)		8	-1	-8	8	12
fy	4	33	45	6	88		38	66	6
dy	-2	-1	0	1					
fydy	-8	-33	0	6	-35				
fydy²	16	33	0	6	55				
fyxdydx	8	-10	0	8	6				

Fuente: Anexo 1 y 2



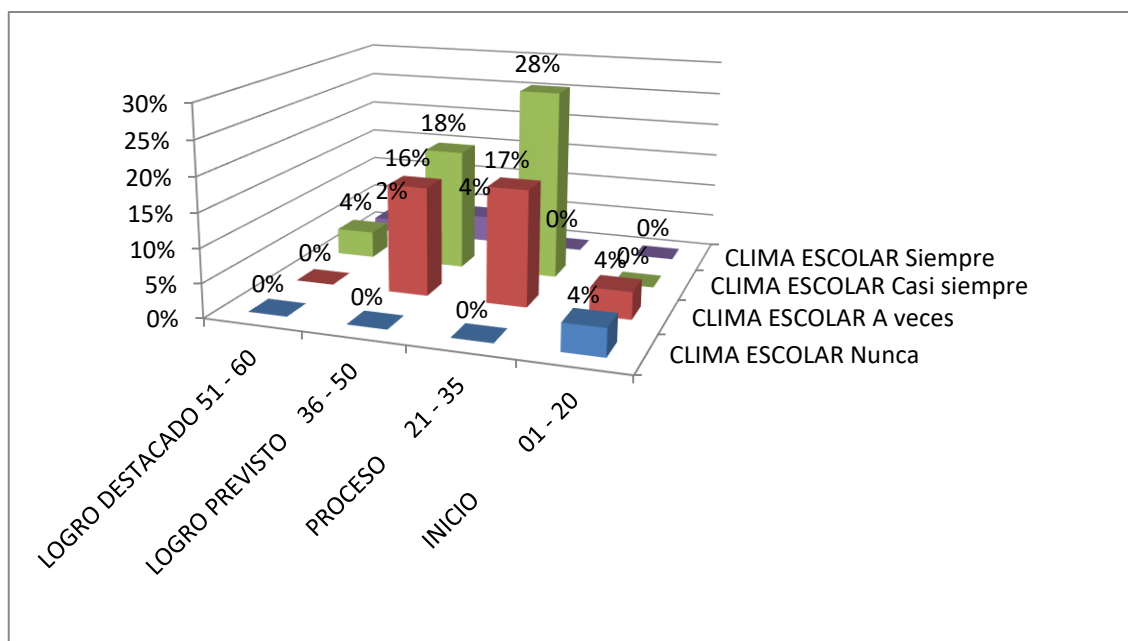


Figura 11: Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani - 2016, en base a la tabla 10.

4.3.1. Coeficiente de correlación

$$r = 0,61$$

4.4. Hipótesis estadística

Para poder analizar e interpretar los datos, se formularon las siguientes hipótesis:

4.4.1. Hipótesis Nula (H₀): El clima escolar, no tienen ningún grado de correlación con el desempeño docente. $r = (V1 \leftrightarrow V2) = 0$

4.4.2. Hipótesis Alternativa (H_a): El clima escolar, tienen algún grado de correlación con el desempeño docente. $r = (V1 \leftrightarrow V2) \neq 0$

4.5. Nivel de significancia

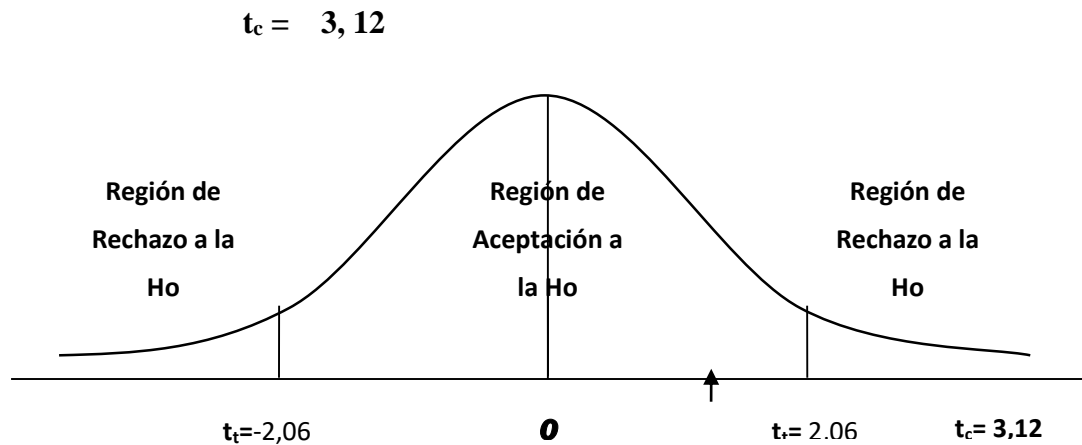
Si $\alpha = 0.05$, entonces t tabulada es $t_t = 2,06$ Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución t de Student con una probabilidad de confianza del 95% y 56 grados de libertad, de tipo bilateral.

- Se Calcula la el valor de T_c en base a la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Se procede a la toma de decisiones comparando los valores de la t_c con t_t siendo así: Si $t_c \geq t_t = 2,06$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa, caso contrario se acepta la H_0 .

4.6. Prueba de hipótesis



La prueba de hipótesis estadística de la distribución T_e calculada ($t_c = 3,12$) y el valor del coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,61$, indican que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, esto quiere decir que, existe un grado de correlación moderada y positiva entre el clima escolar y el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani.

CONCLUSIONES

- El clima escolar tiene un grado de correlación moderada y positiva con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, debido a que los docentes califican el clima escolar como regular, esto se relaciona con los buenos niveles de desempeño docente, de acuerdo al coeficiente de correlación $r = 0,61$ y las frecuencias porcentuales de las tablas del 7 al 16 respectivamente.
- El clima escolar en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, es regular, debido a que los resultados de la tabla 2 así lo indican ya que se dan los indicadores de la motivación, comunicación, la toma de decisiones y el proceso de control, tomando en cuenta el promedio de los datos de dicha tabla, el 47,73% de docentes opinan que los indicadores de la variable clima escolar se cumplen favorablemente.
- El nivel de desempeño docente en la institución educativa secundaria “José Macedo Mendoza” de Macusani, es bueno, debido a que los resultados de la tabla 7 indican que el 49,72% de docentes logran en forma prevista los indicadores de desempeño.

RECOMENDACIONES

- Con relación a la variable clima escolar; conforme lo desarrollado en nuestro marco teórico, se recomienda tomar en cuenta el planteamiento de Likert, cual es el de asumir una postura de participación plena, lo cual implica que el equipo directivo tiene plena confianza en sus subordinados, en tanto que la toma de decisiones estén diseminados e integrados en toda la institución educativa, es así que los subordinados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento y la existencia de una relación de amistad y confianza plena entre el equipo directivo y los docentes, en suma todos los integrantes de la comunidad educativa formen un equipo de trabajo para alcanzar los fines y objetivos que se persigue bajo la forma de planificación estratégica.
- Un factor muy importante en el manejo de toda organización, es el método de mando, es decir el tipo de liderazgo que se ejerce en la organización, por tanto todo ello se reduce a una cuestión de relaciones interpersonales de cuya orientación va a depender en gran medida el clima resultante, por consiguiente a mejor clima, mejor será el desempeño de los docentes dentro de la institución educativa.

El autoritarismo es considerado el enemigo número uno de las relaciones humanas y de la convivencia en general, pues querer imponer la propia opinión sin argumentos, despreciando lo que otros piensan o manifiestan, es una postura más que desafortunada para establecer vínculos de cooperación; en suma el individualismo sinónimo de aislamiento e incomunicación, como también la

“rudeza interior” o la falta de tacto y de sensibilidad en el trato, conduce inevitablemente a empeorar el clima escolar.

- A los docentes de la Institución educativa “José Macedo Mendoza” hacer esfuerzos en pro de las buenas relaciones interpersonales y participar activamente en la toma de decisiones institucionales rumbo a lograr la visión institucional, que en estos últimos tiempos se requiere cual es el aspirar a ser una institución de calidad, acorde a los estándares de calidad que exige la actual política educativa nacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Barrionuevo Morales, C.R. (2013) *El desempeño docente en la generación del aprendizaje significativo de los estudiantes de la Escuela Fiscal Mixta Epiclachima del Cantón Ambato de la parroquia Juan Benigno Vela*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.
- Bris, M. (2002). *Planificación de Centros Educativos, Organización y Calidad*. Barcelona-España: RGM, S. A.-Aita Larramendi.4-Planta baja 48012 Bilbao.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Calcina Calcina, Y. (2012) *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad Ciencias de la Educación Universidad Andina "Nestor Cáceres Velásquez-Perú 2012*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Callata Gallegos, Z. E. (2011) *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno*, (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Chiavenato, A. (2014). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México d.f.: mc graw-hill/interamericana editores, s. a. de c.v.
- Charaja, Cutipa Francisco. (2006). *Administración Educativa*. Edit. Titikaka. FCE – UNA.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

- Freeman. (1996). *Administración*. México: prentice-hall hispanoamericana, s. a.
- Gamarra Ramírez, H.C. (2014) *Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Juárez Echevarría, A. (2012) *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Lopez Quilca, E. L. (2008) *El clima institucional como resultado del tipo de relaciones humanas en las instituciones educativas secundarias de la UGEL Yunguyo periodo 2006*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Mamani Calderón, W. I. (2009) *Estilo de liderazgo directivo y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Juli*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Martínez, Santos, S. (1996). *Participación y clima en el centro escolar*. Universidad de Deusto.
- Mendoza Aedo, A. H. (2011) *Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de Inicial de la RED N° 09-Callao*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Milan y Vega (2012) *Clima escolar y su relación con la calidad educativa en la I.E.N° 3043 "Ramón Castilla" de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de Educación Perú. (2014). *Marco del Buen desempeño docente*. Lima: Corporación gráfica Navarrete.
- Monrroy Almonte, M. (2012) *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de Ventanilla-Callao*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Montalvo Fritas, W. (2011) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC-UNESCO).

- (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago-Chile: Andros Impresores.
- Paredes Fernandez, B. (2004) *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula en el nivel preescolar*. (Tesis de maestría) Universidad de México.
- Pérez Huamán, Y. M. (2012) *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacúec-Ventanilla*. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Poole, M. (1985). *Communication and organizational climate*. Sage. Beverly Hills, Cal.
- Sacsa Campos, J. (2010) *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sanizo Mamani, G. (2010) *Estilo de toma de decisiones y su relación con la percepción del tipo de clima organizacional en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Puno*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Taguiri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. Boston:: Harvard Business School.
- Veloz, V. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Asociación Gráfica Educarica.
- Zárate Ramírez, D. (2011) *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia-Lima*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Zeballos Cusi, L. A. (2014) *Estilo de liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la ciudad de Ilave-2013*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional del Altiplano de Puno.
- Zela Payi, N. O. (2010) *Percepción del clima organización y nivel de satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Puno*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

Referencias electrónicas:

Márquez Pérez, M. (2002) Satisfacción laboral y Salario. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>.

Martinic, S. (2009). Participación y calidad educativa. Santiago de Chile: Expansiva:
Recuperado:<https://www.google.com.pe/search?q=Martinic%2C+S.+%282009%29.+Participaci%C3%B3n+y+calidad+educativa.+Santiago+de+Chile%3A+Expansiva>

Sandoval Caraveo, María del Carmen, Magaña Medina, Deneb Elí, Surdez Pérez, Edith Georgina, Clima organizacional en profesores investigadores de una Institución de Educación superior. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación" [en línea] 2013, 13 (Marzo-Diciembre): Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878017>> ISSN



ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de clima institucional para docentes.

Estimado docente; se está haciendo un estudio que busca relacionar el Clima Escolar Institucional con el Desempeño docente, en la Institución Educativa. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente, teniendo en cuenta las siguientes puntuaciones: Te agradezco por tu colaboración.

1= Nunca 2= A veces 3= Casi siempre 4= Siempre

	MOTIVACION	1	2	3	4
01	Cooperación mutua en todos los niveles				
02	Actitudes de perseverancia para el logro de metas				
03	Otorgamiento de incentivos por labores destacadas				
04	Condescendencia entre docentes y directivos				
COMUNICACIÓN					
06	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente. (Formas de comunicación)				
07	El director demuestra ser competente y mantiene buenas relaciones interpersonales. (Comunicación asertiva)				
08	Existe apertura al diálogo entre el director y el personal docente sobre temas de la institución. (Coordinación mutua)				
12	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta. (Grado de interacción)				
09	El director y los docentes se integran al trabajo en equipo, respetando puntos de vista divergentes. (Actitudes de solidaridad)				
10	Identifica problemas, riesgos y organiza adecuadamente planes y acciones para afrontarlos. (Grado de interacción)				
TOMA DE DECISIONES					
11	Los docentes respetan y apoyan las decisiones tomadas en grupo y en consenso. (Satisfacción laboral)				
12	Toma decisiones y las asume teniendo en cuenta sus principios y su moral.				
13	Se organiza en comisiones para resolver problemas según cómo éstos se presenten. (Trabajo en equipo)				
14	El director muestra flexibilidad para la presentación de documentación pedagógica por parte de los docentes. (Estilos de dirección)				
15	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición. (participación plena)				
16	Existe control estricto de la asistencia y la puntualidad a la institución educativa. (Formas de control)				
PROCESOS DE CONTROL					
17	El director demuestra transparencia en sus actos y gestiones.				

	(Formas de ejercer el control)				
18	El director realiza monitoreo, teniendo en cuenta metas y plazos. (Grados de control)				
19	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente y actúan según normas. (Grados de control)				
20	El comportamiento del profesorado es favorable para la imagen de la institución educativa. (Niveles de satisfacción)				
21	Coexisten grupos de profesores aislados a la mayoría de docentes y trabajadores. (Coexistencia de Grupos)				

Anexo 2. Ficha de evaluación en el marco del Buen Desempeño Docente 2015.

NOMBRE DEL PROFESOR(A).....
INSTITUCION EDUCATIVA.....
CARGO.....

1. Inicio: Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

01 a 20 puntos

2. Proceso: Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones.

21 a 35 puntos

3. Logro Previsto: Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos.

36 a 50 puntos

4. Logro destacado: Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa.

51 a 60 puntos

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.							
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	4	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.					✓ Ficha de monitoreo
Competencia 2 Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					✓ Programación anual ✓ UDA/SIC/SA.
	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA					✓ Fecha cargo de entrega

permanente revisión.							
PUNTAJE PARCIAL:							X =
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes							
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					✓ Ficha de monitoreo
	5	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.					✓ Ficha de monitoreo
<p>Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.					✓ Ficha de monitoreo.
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.					✓ Ficha de visita al aula de innovación y/ CRT. ✓ Ficha de monitoreo.
<p>Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.</p>	8	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					✓ Matriz de evaluación
	9	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					✓ Reporte/informe de la sistematización e interpretación de resultados. ✓ Registro de evaluación.
PUNTAJE PARCIAL:							Y =
Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad							
<p>Competencia 6 Participa activamente con</p>	10	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la					✓ Acta y fichas de asistencia a



actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.		propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				reuniones.
	11	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación de proyectos. ✓ Informe de avance y resultados de los productos obtenidos.
<p>Competencia 7</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados</p>	12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación en escuela de padres, reuniones de AMAPAFA.
PUNTAJE PARCIAL:						Z =
Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
<p>Competencia 8</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	13	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ficha de asistencia. ✓ Informe de actividad/comisión.
	<p>Competencia 9</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	14	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE			
15		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporte de TOE. ✓ Ficha de observación.
PUNTAJE PARCIAL:						W =
RESULTADO GENERAL						