



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

SEGUNDA ESPECIALIALIDAD EN EDUCACIÓN SUPERIOR Y

ANDRAGOGÍA

TRABAJO ACADÉMICO

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL
CEBA CORAZÓN DE MARÍA DE MOQUEGUA 2019”**

PRESENTADO POR:

ADOLFO SOTELO JIMENEZ

ASESORA:

MGR. LOURDES CRUZ VELASQUEZ,

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN EDUCACIÓN

SUPERIOR Y ANDRAGOGÍA

MOQUEGUA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I	5
INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. ANTECEDENTES	5
1.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	5
1.1.2. ANTECEDENTELESS NACIONALES.....	6
1.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	7
1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2.1 PROBLEMA GENERAL	9
1.2.2 PROBLEMAS DERIVADOS O ESPECÍFICOS.....	9
1.3. OBJETIVOS	9
1.3.1. OBJETIVOS GENERALES	9
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1.4. JUSTIFICACIÓN	10
CAPÍTULO II	12
DESARROLLO TEMÁTICO.....	12
2.1 MARCO TEÓRICO.....	12
2.2. CAUSÍSTICA DE INVESTIGACIÓN.....	32
2.3. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
2.3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	33
Prueba de normalidad	45
2.3.2 Contrastación de resultados.....	47
2.4 Prueba de hipótesis general:.....	48
2.4.1 Hipótesis específicas.....	49
2.3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	52
CAPÍTULO III.....	54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
3.1 CONCLUSIONES.....	54
3.2 RECOMENDACIONES.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremos para la variable clima institucional.....	33
Tabla 2 Baremos para la variable desempeño docente.....	34
Tabla 3 Nivel de clima institucional.....	35
Tabla 4 Nivel de comunicación	36
Tabla 5 Nivel de motivación.....	37
Tabla 6 Nivel de confianza	38
Tabla 7 Nivel de participación.....	39
Tabla 8 Nivel de desempeño docente.....	40
Tabla 9 Nivel de capacidades pedagógicas	41
Tabla 10 Nivel de emocionalidad.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11 Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.....	43
Tabla 12 Nivel de relaciones interpersonales	44
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	46
Tabla 14 Hipótesis general	48
Tabla 15 Hipótesis específica 1	49
Tabla 16 Hipótesis específica 2	50
Tabla 17 Hipótesis específica 3	51
Tabla 18 Hipótesis específica 4	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de clima Institucional	35
Figura 2 Nivel de comunicación	36
Figura 3 Nivel de motivación	37
Figura 4 Nivel de confianza	38
Figura 5 Nivel de participación	39
Figura 6 Nivel de desempeño docente	40
Figura 7 Nivel de capacidades pedagógicas.....	41
Figura 8 Nivel de emocionalidad.....	42
Figura 9 Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	43
Figura 10 Nivel de relaciones interpersonales.....	44

RESUMEN

El estudio de indagación titulado Clima institucional y desempeño docente en el Ceba Corazón de María de Moquegua 2019; el objetivo primordial de esta indagación es delimitar la correlación entre clima institucional y desempeño docente educadores del CEBA Corazón de María de Moquegua en el año 2019.

Respecto a la metodología se decidió elegir un análisis básico y correlacional, manteniendo un planteamiento no experimental y transversal. La población investigada se precisó entre los docentes del CEBA Corazón de María que geográficamente se encuentra situado en el Centro Poblado de San Antonio, perteneciente al distrito de Moquegua, cuya muestra correspondió a 12 docentes, siendo una muestra censal, por lo que se eligió el total de ellos. Se determinó la técnica de un cuestionario como instrumentos; el cuestionario de clima institucional para la primera variable y cuestionario sobre desempeño académico para la segunda variable. Las cifras estadísticas que mantienen esta indagación se procesaron después de las conclusiones logradas de la empleabilidad de los instrumentos en los docentes.

Como conclusión principal se determinó que el nexo entre atmósfera institucional y desempeño docente del CEBA Corazón de María de Moquegua en el año 2019 es directa, al evidenciar el coeficiente de rho de spearman con un valor de relación $r = 0,597$; y un nivel de significancia de 0.001, esto representa el 59,7% de relación positiva media entre las variables clima institucional y desempeño docente.

Palabras clave: Clima Institucional, desempeño docente, comunicación, motivación y relaciones interpersonal.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. ANTECEDENTES

Con la finalidad de darle mayor realce a este trabajo de investigación se tomó la decisión de ir a distintos lugares de indagación de diversos investigadores como investigaciones previas relacionadas a nuestro trabajo de investigación; para lo cual se acudió a repositorios y bibliotecas de universidades en el ámbito internacional, nacional y local; los cuales citaremos a continuación:

1.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

La Cruz, J. (2006), de la Universidad “Rafael Urdaneta”, para obtener el título de Magíster en Gerencia Educativa, desarrollo la investigación “La comunicación gerencial y el clima organizacional en planteles públicos de educación media, diversificada y profesional”. La razón de esta indagación es conocer la relación entre las variables estudiada, de tal manera que se aplicó el análisis descriptivo, correlacional, optando por nivel de las indagaciones cuantitativas con diseño no experimental y transversal; teniendo una población de 14 funcionarios, 294 docentes, 64 colaboradores en el ámbito administrativo y 52 obreros. En este trabajo se concluyó que

existe una relación entre la comunicación gerencial y la atmosfera institucional.

Ortiz, I. (2006), de la Universidad “Rafael Urdaneta”, para lograr el grado de Magíster en Gerencia Educativa, creo la tesis “El clima organizacional y la integración de la tecnología informática a la gestión docente”. Este estudio contiene como propósito indagar la relación de la atmósfera institucional con la tecnología informática. La indagación fue correlacional y no de gabinete, utilizó un diseño en cual no se manipulo datos.

La muestra se dio por 99 educadores y 11 funcionarios. Se determinó que se tiene una correlación entre la atmosfera institucional y la adaptación de la tecnología informática a la gestión educadora.

1.1.2. ANTECEDENTELESS NACIONALES

López, J. (2017). En sus tesis elaborada: “Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos”, presentada en: “La Universidad de Piura”, para conseguir el grado de maestro en Educación; su objetivo fue: ”Conocer la relación dada entre la atmósfera organizacional y el desempeño docente de los educadores castrenses de la EMCH”; concluyo que : “Se tiene una relación positiva directa entre la atmosfera institucional y el desempeño de los educadores militares”.

Carlos S. (2017) En sus tesis realizada: “Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa Metal Graf, del distrito de San Martín

de Porres, año 2017”, realizada en la “Universidad César Vallejo”, con el objetivo de lograr el grado de maestro en educación; su objetivo fue: “Conocer la influencia de la atmosfera organizacional en el desenvolvimiento laboral”; pudo concluir que : “La atmosfera organizacional presenta influencia en el desenvolvimiento profesional en los asalariados de la empresa Metal Graf”.

Mendoza (2011) En su indagación elaborada: “Relaciones entre el clima institucional y desempeño docente institucional y del inicial de la red Callao”; presentada en la: “Universidad San Ignacio de Loyola”; para poder obtener el grado de: “Maestro en educación”; su objetivo fue: “Conocer las relaciones existente entre la atmosfera organizacional y el desenvolvimiento docente en instituciones educativas de inicial de la red Callao” se llegó a las siguientes conclusiones: “Existe relaciones entre la atmosfera institucional y el desenvolvimiento de los educadores en los centros educativos del nivel inicial de la red Callao , al evidenciar una relación moderada existente en las variables estudiadas”.

1.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

HUACHO. J (2018) en su investigación “Clima institucional y desempeño docente en el centro de formación agrícola de Moquegua CFAM semestre académico 2018-I”; en la: “Universidad Cesar Vallejo”, para lograr el grado de Maestro en Administración de la Educación; cuyo objetivos fue: “Conocer la relación entre atmosfera institucional y desenvolvimiento docente en el CFAM Moquegua semestre académico 2018-I”; llegó a la siguiente

conclusión: “Que se tiene como coeficiente de relación de Pearson 0,686 y un p-valor de 0,00; los hallazgos evidencian una relación directa muy fuerte entre la atmosfera organizacional y el desenvolvimiento docente”.

Wilfredo, F. (2016) En la investigación: “Clima institucional y desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Fortunata, Moquegua 2016”, presentado en la: “Universidad Cesar Vallejo”; para conseguir el grado de maestro en gestión pública, su finalidad principal fue: “Saber el nivel de correlación dado en la atmósfera institucional y el desenvolvimiento laboral en los docentes del colegio Santa Fortunata, Moquegua 2016”; concluyo que: “Se presenta una relación directa considerable dada en la atmosfera organizacional y el desenvolvimiento laboral, logrando un rho de spearman positivo alto”.

De La Torre, V (2019); en la investigación presentada: “Clima institucional y desarrollo profesional en los docentes de la institución educativa primaria Luis E. Pinto Sotomayor de Moquegua – 2018”; en la: “Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa”, para lograr el grado de Maestro en educación; cuyos objetivos fue: “Crear y emplear 10 sesiones orientadas a la solución de problemas para mejorar la atmosfera institucional y profesional en los docentes de la Institución Educativa Primaria Luis E. Pinto Sotomayor de Moquegua – 2018”; concluyo: “Que se evidencia una correlación directa entre la atmósfera institucional y el progreso profesional de educadoresde la Institución Educativa Primaria Luis E. Pinto Sotomayor del distrito de Moquegua”.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019?

1.2.2 PROBLEMAS DERIVADOS O ESPECÍFICOS

¿Qué relación existe entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019?

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la emocionalidad en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019?

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019?

¿Qué relación existe entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVOS GENERALES

Analizar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer la relación existente entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019.

Determinar la relación dada entre el clima institucional y la emocionalidad en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019.

Saber la relación existente entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019.

Analizar la relación existente entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en el desempeño de sus funciones en el CEBA Corazón de María de Moquegua – 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Conveniencia: Esta indagación contribuirá a conocer la correlación dada en el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Relevancia Social: la realización de esta indagación valdrá para que el Rector del CEBA Corazón de María Moquegua 2019, se dé cuenta del impacto que tiene la atmósfera institucional en el desenvolvimiento docente.

implicancias Prácticas: Este proyecto de indagación permitirá medir el clima institucional respecto a la incidencia que tiene en el desempeño docente.

Valor Teórico: “Esta indagación cubrirá la carencia de estudio la atmosfera institucional y el desenvolvimiento docente en el CEBA Corazón de María Moquegua 2019”.

Utilidad Metodológica: Esta indagación ayudará a originar una herramienta para recoger y analizar información respecto a la atmosfera institucional y el desenvolvimiento docente.

CAPÍTULO II

DESARROLLO TEMÁTICO

2.1 MARCO TEÓRICO

A nivel mundial las diversas organizaciones educativas se encuentran sujetas a reestructuraciones constantes en el ámbito colectivo visible e intrínseco en el medio en el cual laboran; estas reestructuraciones algunas veces suelen crear pánico, lo cual disminuye sus logros y en otros casos suelen generar nuevas oportunidades de mejora y de progreso.

A nivel nacional también se dan cambios en las diferentes organizaciones educativas de diversos niveles; es por eso que uno de los objetivos primordiales de los centros de aprendizaje debe ser brindar una adecuada atmósfera organizacional, la cual pueda ayudar a incrementar la calidad de la institución educativa en mejora de todos los integrantes de ésta.

En la actualidad se tiene entendido que un excelente clima institucional es vital para las funciones que se asignan a los asalariados de un centro educativo; sobre todo los responsables jerárquicos de una

institución que están concatenados en una labor educativa de prestigio, la cual pueda crear un desempeño de los educadores que presente características de eficiencia y excelencia; alcanzando de parte de los educadores un nivel sobresaliente de responsabilidad con la labor que realizan.

Se busca lograr un clima institucional brillante, el cual pueda crear un sobresaliente desempeño de los docentes; para que de esta manera se tenga mejores logros en favor de los educandos.

Actualmente la educación se concibe como el procedimiento de brindar enseñanzas en diversas áreas, la cual puede darse por diversos sujetos; sin embargo, en su mayoría de veces se otorga dichas enseñanzas a través de pedagogos de carrera, es decir por profesionales que estudiaron para ser educadores.

También se puede entender que la educación es un procedimiento de socialización de los seres humanos mediante el cual se incrementan las competencias mentales y físicas, además de capacidades, competencias, habilidades de aprendizaje y modales de cómo comportarse en la sociedad.

En este sentido se puede decir que la educación brindada por un CEBA engloba todo lo mencionado anteriormente, con la diferencia que el docente tiene en su aula estudiantes de diversas edades; ya que esto es permitido en los lugares de enseñanza básica alterno; es por ello que los

educadores de dichos centros tienen que tener más responsabilidad y mejor didáctica para lograr una mejor atmósfera institucional y un adecuado desempeño.

Los Centros de educación básica alternativa (CEBA) fueron forjados en el Perú bajo la ley de educación N° 28044, los cuales priorizan la enseñanza para trabajar y el crecimiento de las habilidades empresariales de sus estudiantes de los distintos segmentos de edades ya sean adolescentes, jóvenes y adultos que por distintos motivos se vieron imposibilitados de ingresar a la educación básica regular o en algunos casos ingresaron, pero no lograron terminarla.

Los CEBA tienen como primordial objetivo que el Perú pueda erradicar el analfabetismo, así como lo lograron otros países de Sudamérica. De la misma manera buscan ayudar y enlazar su trabajo para conseguir incluir a diversos jóvenes que están vulnerables tanto económicamente como socialmente, para así lograr un país con mejor futuro.

La mayoría de los CEBA brindan sus servicios en las instituciones educativas nacionales del Perú, educando de manera gratuita en los horarios nocturno y de tarde en una forma sobresaliente y oportuna.

En la atención que brindan dan preferencia a las personas que pertenecen a los grupos vulnerables, brindan un servicio específico; que

considera incluir a todas las personas sin distinción de su edad, su nivel educativo, su lengua materna y el género al que pertenecen.

En esta modalidad se brinda el servicio educativo a jóvenes de 14 a 18 años, y también a personas de 18 años en adelante a través del (PEBAJA), y a las personas de 15 años a más a través del programa de alfabetización.

Los estudiantes que ingresan a un CEBA deben realizar una solicitud, quienes a su vez pueden solicitar revalidación, convalidación y la utilización de una evaluación de ubicación. Dichos educandos pueden realizar sus estudios en la modalidad presencial, semipresencial y a distancia.

Esta prestación de enseñanza incluye a las personas que están en el servicio militar de manera voluntaria; y también a los seres humanos que están en un centro penitenciario, los cuales reciben su servicio educativo en los penales; de esta manera pueden terminar sus estudios del nivel primario o secundario con educadores de un CEBA.

Los egresados de un CEBA pueden dar su examen de ingreso a un Instituto o Universidad estatal o privada, así como también a las fuerzas armadas y policiales.

En Moquegua actualmente se tiene un Titular de Pliego que es egresado de un CEBA, el Señor Abraham Cárdenas logro culminar sus estudios secundarios en un centro de estudios básico alternativo; y ahora

desempeña sus funciones de burgomaestre en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto; la persona citada es una de las tantas existentes en Moquegua y todo el Perú que gracias a la existencia de los CEBA terminaron sus estudios y se desempeñan laboralmente en un buen cargo público. Esto es gracias a las prestaciones de enseñanza que alcanzó en un CEBA.

El CEBA Corazón De María se ubica en la región Moquegua, en la Provincia Mariscal Nieto, Centro Poblado Menor de San Antonio Urbanización California Manzana Z-8, lote 1. Esta institución cuenta con una infraestructura propia siendo la única en la provincia con esta característica.

Sus ambientes modernos albergan a cientos de alumnos y docentes, en la infraestructura construida por el GORE Moquegua cuenta con un laboratorio de ciencias, un taller de cocina, un taller de soldadura, ocho aulas y un auditorio, centro de cómputo, cinco ambientes administrativos, cuatro baños un ambiente para biblioteca, un almacén, un puesto de control y vigilancia y un ambiente para taller de carpintería. Además, el edificio se distribuye en tres niveles o pisos, donde alberga a la población estudiantil actualmente.

El CEBA atiende tres ciclos de enseñanza, donde el primer ciclo de la educación es el Inicial donde estudian alrededor de 10 estudiantes, luego está el ciclo Inicial Intermedio, donde estudian 15 estudiantes y el ciclo avanzado, que congrega al mayor grupo de estudiantes, unos 150.

En el CEBA funcionan dos formas de atención para la enseñanza, según edades y horarios. La forma presencial que funciona de lunes a viernes en horarios de 6:00 de la tarde hasta las 10:00 de la noche. Donde estudian alrededor de 50 estudiantes jóvenes y adolescentes, quienes aproximadamente tienen entre los 14 a 20 años cronológicos. En su mayoría provienen de hogares monoparentales o viven con algún apoderado. La mayoría también tiene trabajo eventual e informal, su condición económica es pobre. Estos estudiantes necesitan mucha atención, trato y empatía para encausar sus acciones y su educación en favor de ellos mismos. Todos tienen un apoderado que los representa.

También existe la forma semipresencial, la cual funciona en horarios de tarde de lunes a jueves de 4:00 de la tarde a 8:30 de la noche y los días sábado a martes de 4:00 a 8:30 p.m., donde actualmente estudian 100 alumnos. En esta forma de atención se estudia en el sistema dos por uno, el cual les da la posibilidad de estudiar dos grados en un año. Los años de estos estudiantes oscilan entre los 19 a 60, donde casi el 90% de estos estudiantes laboran en diferentes actividades económicas, especialmente en labor doméstica, transporte urbano y público, en talleres de mecánica y carpintería, así como la venta de comida y ropa de manera informal. Estos estudiantes son de condición económica pobre y ellos en su mayoría sustentan sus hogares. Un 65% de ellos tienen hijos y son jefes de familia, otro tanto viven solos, con los padres o familiares.

En el CEBA Corazón de María laboran 17 docentes distribuidos de la siguiente manera: dos docentes en el nivel inicial, dos en el intermedio y 12

en el superior, además del Director de la institución. Cabe señalar que no cuenta con personal de servicio ni administrativo, puesto que aún la entidad encargada. UGEL, no ha destinado personal para ello. Por ello la institución mantiene un convenio con el Ministerio de Justicia, donde las personas con condenas de reparación social, desarrollan estas actividades tanto de guardianía, seguridad, así como administrativas.

Con respecto al desarrollo académico del CEBA Corazón de María, este ocupa un lugar especial en la participación en los concursos escolares y docentes, pues desde el año 2015 siempre ha ocupado un sitio en estos eventos propiciados por el MINEDU. Por ejemplo, terminó ocupando los primeros puestos en el ámbito nacional en los juegos florales escolares nacionales, en varias disciplinas como son: poesía (2015), cuento (2016), pintura (2017), fotografía (2018), arte tradicional, pintura, poesía y escultura (2019). Primer puesto en la región Moquegua año 2018 del Concurso escolar: “Ideas en acción”; primer lugar a nivel provincial PREMIO DE NARRATIVA Y ENSAYO JOSÉ MARÍA ARGUEDAS (2017, 2018, 2019). Además, los docentes de la institución han implementado y han logrado el primer lugar en la competición de las “buenas practicas docentes” en el año 2017, donde se impulsó la recopilación de producción de textos testimoniales de los estudiantes elaborando y produciendo el primer libro escolar bajo sello editorial denominado “Vidas 1”. Otro proyecto innovador a mencionar es el programa de televisión educativa denominado CEBA TV, el cual inició su

transmisión en junio del año 2018, a través de su canal de youtube, Facebook y una estación televisiva local.

Muchos de nuestros estudiantes egresados han seguido estudios superiores, tanto así que uno de los colegas que actualmente trabaja con nosotros ha estudiado en nuestra institución en el año 2002, igualmente hay muchos estudiantes que ya ejercen profesiones: policías, ingenieros, contadores, auxiliares de enfermería, docentes, técnicos agrónomos, secretarías, policías municipales, albañiles, constructores civiles, mecánicos electrónicos, etc. Habiendo partido del sueño de querer ser algo en la vida y a través de su paso por esta institución han logrado cohesionar una meta de vida, solo con el estudio y esfuerzo personal, puesto que también se desarrolla la parte afectiva y emocional dada por los docentes y por servicios de psicología entrelazados a través de convenios con las entidades de salud del centro poblado, a través de la asistencia psicológica tanto a alumnos como estudiantes, todo ello durante los años 2018 y 2019. Además del convenio con los CETPROS para el desarrollo de actividades laborales como fueron computo e informática en los años 2018 y 2019 con el CETPRO LOS ANGELES, Por ello los CEBAS no son instituciones solo de paso, sino que también tienen una función trascendental que es la de encaminar a los estudiantes a cumplir sus objetivos a pesar de los contratiempos y problemas que hayan podido tener en su etapa primigenia en al EBR.

EL CEBA Corazón de María, es una institución de educación básica alternativa que se ha ido adaptando a diversas circunstancias a lo largo de

sus 19 años de funcionamiento. Pues ha enfrentado muchas reformas educativas que se han dado en la educación básica alternativa, y por ello ha tenido que ir afrontando y asimilando esos cambios. Y uno de esos nuevos retos ha llegado este año. El cual ha obligado a reaprender a sus docentes y participantes a desarrollar una nueva forma de enseñanza y aprendizaje.

Pero la realidad de los CEBAS es muy peculiar, puesto que muchos de nuestros alumnos adolecen y carecen de un manejo de la tecnología adecuada y no cuentan con el material tecnológico apropiado para poder vincularse y adecuarse a la nueva forma de hacer clases y de aprender.

Considerando la óptica de los educadores se tuvo que reinventar las formas de enseñar y de trabajar desde la pedagogía a través del uso de este tipo de herramientas tecnológicas. Desde el uso de celulares básicos hasta una simple llamada telefónica se han convertido en nuestros aliados para brindar un apoyo y acompañamiento pedagógico.

Para empezar muchos de los alumnos tienen celulares básicos, con espacio solo para hacer y recibir llamadas, otros tienen agregado una plataforma de contacto o red social, ya sea Facebook o whatsapp, mientras que otro grupo de estudiantes ya poseía un celular táctil, pero de segunda mano o en malas condiciones, y otro grupo simplemente no tenía celular propio. Este nuevo reto obligó a tener que buscar otros medios de contacto como fue la visita a muchos de los hogares de los estudiantes, bajo la presión y peligro de contagio de la enfermedad. Pero se hizo, en los hogares donde

no había celular para explicar lo básico de cada tema que el MINEDU planteaba cada semana.

Luego surgieron otros problemas como el económico, pues muchos de los estudiantes ya no ingresaban a las clases virtuales porque sus celulares eran servicio prepago y funcionaban con recargas, las cuales las consumían rápidamente y el dinero no les alcanzaba para poder reportar las tareas o fichas de trabajo que debían de realizar. Esto obligó a que se les tuviera que apoyar económicamente a estos estudiantes con recargas virtuales que eran producto del peculio de cada docente para apoyar a sus estudiantes que lo necesitaban.

Y es importante compartir, que entre los meses de junio a agosto, se tuvo en la institución educativa un gran número de casos de estudiantes y docentes que se enfermaron con el COVID-19. Y después de reuniones virtuales los docentes que se hallaban bien de salud, decidieron aportar económicamente para apoyar, a todo aquel integrante de la institución que lo necesitaba, esto sobre la base y premisa que la institución educativa es una familia que trabaja unida. Por suerte todos los afectados fueron recuperándose poco a poco y pudieron superar la enfermedad y continuar con sus clases tanto en el rol de estudiante como en el rol de docentes.

Actualmente los alumnos ya se han adaptado al trabajo virtual y los docentes a apoyarlos en sus carencias y necesidades, pero es inevitable concluir que se está desarrollando algunas competencias en los logros de aprendizaje, pero no son todas y por ello la educación necesita en educación

básica alternativa volver a ser presencial. Para hilar fino y duro para superar y suplir las falencias que se evidencian en los aprendizajes durante la pandemia. Y por ello se espera que el año próximo luego que el gobierno llegue a vacunar a todos los docentes y estudiantes se pueda volverse a dictar las clases de forma presencial; para mejorar los inconvenientes dados en el presente año debido a la pandemia sanitaria que se originó en China y afectó a todos los países del mundo, en donde el Perú no fue la excepción al igual que la Región.

Durante esta pandemia puedo expresar que en el CEBA Corazón de María se han fortalecido las relaciones interpersonales y se ha fortalecido el clima institucional, puesto que desde que se inició la pandemia nos vimos obligados a manejar las plataformas y redes sociales para poder comunicarnos, teniendo que aprender el manejo del whatsapp, el zoom, y el google meet, los cuales nos sirvieron de plataformas virtuales para desarrollar una comunicación constante con los colegas y los directivos. Por ello se estableció, dentro del trabajo virtual de los docentes, las reuniones colegiadas, las cuales son reuniones que realizan los miembros de una institución educativa para poder desarrollar mecanismos efectivos de coordinación sobre el trabajo docente que se realiza en la institución educativa.

El trabajo colegiado nos ha permitido una coordinación plena sobre las acciones frente al trabajo virtual y sobre el trabajo con respecto a los estudiantes, también ha permitido llevar un control sobre la pandemia entre los colegas, puesto que hemos tenido cuatro colegas que se contagiaron con

la enfermedad. Pudiendo darles un apoyo institucional para poder superar la pandemia. También se han desarrollado coordinaciones para poder desarrollar acciones de apoyo a nuestros estudiantes que también se enfermaron con la pandemia. No solo se dio un apoyo emocional y un soporte educativo, sino que también hemos dado un apoyo económico y un apoyo social, ya que muchos de nuestros estudiantes son de condición económica muy baja y también casi la mayoría se quedó sin empleo y tenían la necesidad de comprar alimentos, ya que sus provisiones se les agotaron, luego tratamos de dar un apoyo constante durante los meses de junio julio y agosto, para luego ya dar paso a la segunda reactivación laboral, donde ya la mayoría empezó a trabajar.

Es importante recalcar que estas reuniones virtuales han permitido fortalecer nuestras habilidades y competencias en el manejo virtual, ya sea para comunicarnos con los estudiantes y con los colegas, así como poder desarrollar las capacitaciones virtuales que el MINEDU nos ha brindado durante la pandemia, así como también lo ha hecho la DEBA (Dirección de educación básica para adultos). Además, ha permitido sincronizar nuestro trabajo a través de estos programas de reuniones virtuales y sincronizarlos con las herramientas educativas tecnológicas: quizziz, google drive, classroom, google forms, kahoot, thatquiz, jamboard, etc. Dinamizando así la enseñanza en nuestros estudiantes.

En un inicio era difícil la conectividad de algunos estudiantes, lo cual fue superándose con las recargas que se empezamos a realizar a los alumnos. De igual forma los docentes también empezaron a tener problemas de

conectividad por las bajas tarifas y bajo nivel de conectividad, ya que los planes que se pagaban era lo que se podía, así que también los docentes estaban pagando su consumo de internet, pero fue en el mes de setiembre que se nos otorgó una recarga mensual de 15 gigabyte en cada celular de los docentes. Lo que empezó a aliviar el trabajo con los estudiantes. Y también el gasto que se realizaba para brindar el servicio educativo.

Todo ello ha ido fortaleciendo el clima institucional entre los docentes empezando en el mes de abril donde nos reunimos para celebrar el día de la educación básica alternativa, para lo cual coordinamos acciones por ciclos, e hicimos videos de saludos con nuestros estudiantes, para el día de la madre también nos organizamos para entregar pequeñas canastas con víveres tanto a las madres docentes como a las alumnas madres que eran en número de veintisiete personas. Lo mismo se desarrolló para el aniversario de nuestra institución donde se sortearon canastas y recargas móviles, para todos los estudiantes. Estas actividades nos posibilitaron compartir como nunca antes, dialogando contando nuestras experiencias en la pandemia, y sobre todo nuestra experiencia educativa con los estudiantes e ir mejorando el servicio que prestamos a los estudiantes.

El clima institucional se ha visto reforzado con las acciones de ayuda emprendida entre nosotros durante la pandemia, puesto que hicimos aportes económicos para poder apoyar a los cuatro colegas que enfermaron gravemente y que gracias a dios se recuperaron. Por ello en el mes de agosto pudimos celebrara virtualmente el cumpleaños de todos nuestros colegas virtualmente con canciones, tertulias y poesías y juegos que nos permitieron

desestresarnos y unir más los lazos de amistad entre docentes. La misma actividad se desarrolló en el mes de setiembre por el día de la primavera, pero con los estudiantes, los cuales quedaron muy complacidos.

Es importante recordar que las reuniones virtuales denominadas reuniones colegiadas, iniciaban con una agenda de trabajo, donde se presentaban los documentos que llegaban durante la semana de las instancias educativas, luego se daban a conocer las indicaciones de trabajo para la semana de trabajo: luego se daba informe por cada uno de los docentes sobre la situación de sus estudiantes y como estaban en la enfermedad, después, cada docente informaba sobre la situación de sus estudiantes con respecto al COVID y sobre si se pudo conectar con todos sus estudiantes o no. Finalmente cada uno daba sus puntos de vista y realizaba preguntas al director sobre el trabajo semanal.

Es importante señalar que durante la pandemia los docentes hemos sufrido un estrés progresivo, tanto por la enfermedad como por la nueva modalidad de enseñanza que tuvimos que ir aprendiendo a implementar. El temor del contagio, personal y de los familiares nos tuvo en vilo y también las clases virtuales a distancia remota, pues en un inicio fue difícil poder contactarnos con un gran número de estudiantes, teniendo que aprender varias formas de generar el contacto para poder brindarle la enseñanza aprendo en casa. El estrés ha generado dolores de cabeza, bajo estado de ánimo, dolores de espalda, cansancio, mal humor y desidia frente al trabajo, lo que generaba un descontrol y descontento constante, pero ha sido el apoyo de los directivos, entre colegas y la familia que fueron ayudando para que esto

fuera cambiando, ya que por momentos entre los meses de mayo a julio se presentaron estos síntomas. Por ello un acertado trabajo de apoyo de los directivos del CEBA fueron las tres sesiones de servicio psicológico que tuvimos en los meses de julio y agosto con dos psicólogos de la ONG Ser y Crecer de la ciudad de Arequipa quienes nos levantaron el ánimo y dieron armas para combatir el estrés y poder mejorar nuestro estado de ánimo. También esto se repitió por parte de la UGEL Mariscal Nieto quienes también nos hicieron asistir a una sesión virtual de terapia para superar angustia y estrés laboral.

Podemos afirmar que la pandemia ha generado un cambio, tanto en nuestra forma de vida como en la forma de trabajo educativo. Tiene situaciones positivas y negativas que hay que sopesar y de allí hace un balance que en la gran mayoría es positivo. Ya que nos ha permitido afinar el conocimiento, uso y manejo de las TIC para generar aprendizajes y desarrollar la mejor comunicación virtual posible. Ya estamos todos listos y deseosos de poder iniciar nuestras labores escolares para el próximo 2021, ha mostrado un docente mejor capacitado para el manejo de la tecnología y que ha aprendido a afrontar nuevos retos. Y ser parte de esta nueva forma de enseñanza.

Cada entidad presenta peculiaridades similares a las de otras entidades, no obstante, cada entidad presenta sus propias características. La atmósfera interna de cada entidad está conformada por los colaboradores que pertenecen a ella y esta es apreciada como la atmósfera organizacional.

Se puede evidenciar que cada organización tiene sus propias singularidades, que pueden semejantes a las de otras entidades, pero no uniformes.

La atmósfera profesional compone unos de los elementos claves que facilitan tener procedimientos de desarrollo e innovación en las entidades. En este proyecto de indagación se pretende saber si en las entidades educativas la atmósfera organizacional logra impactar en el desenvolvimiento de sus educadores priorizando el CEBA Corazón de María de Moquegua. Para esto procedemos a citar significados de algunos autores los cuales nos ayudaran en nuestra investigación.

Sandoval (2004) Precia que las sensaciones anímicas del clima revelan la actividad interna de una entidad; por lo tanto, esta atmósfera interna puede ser de tranquilidad, de prosperidad o de miedo. De esto se deduce que el comportamiento de un colaborador en su institución no depende únicamente de su personalidad, sino también de la manera en que el colaborador percibe su clima laboral.

De lo mencionado se aprecia que las percepciones emocionales que perciben los colaboradores respecto al clima se verán reflejadas en el ambiente laboral; las cuales influirán en la mejora o empeoramiento de una organización.

No se tiene un solo significado para el clima institucional; es por ello que se citará diversas definiciones en diversos enfoques citados por varios autores.

Forehand y Gilmer (1964), Afirman que la atmósfera es: Un grupo de peculiaridades que diferencia a cada organización, que predomina en el comportamiento de sus miembros, presentando un carácter persistente, lo cual lo diferencia de otras organizaciones.

De esto se puede inferir que el clima son las particularidades únicas que presenta cada organización; las cuales influyen en la conducta de sus colaboradores.

Halpin y Crofts (1963), Mencionan que la atmósfera es en apariencia universal la apreciación que se forma cada colaborador en una organización.

De esto se puede deducir que el clima es el concepto que se forman los trabajadores de las entidades en las que realizan sus prestaciones laborales.

Litwin y Stringer (1968), Deducen que la atmósfera institucional son las consecuencias relativas, advertidas de diversos elementos de una estructura formal; entre los cuales se tiene: el proceder irresponsable de los directivos y de otros componentes de la atmósfera considerable sobre las aptitudes, conducta, convicciones y estimulaciones de los individuos que laboran en una organización.

Waters (1974), Afirma que se entiende por clima a las intuiciones que las personas presentan respecto a una organización en la cual laboran; y la imagen que perciban de ésta en conceptos de: independencia, reconocimiento, aprecio, amabilidad y ayuda.

Se puede apreciar que el clima son las apreciaciones que manifiestan los colaboradores de una institución.

Se puede mencionar que el clima laboral en las organizaciones es el logro obtenido de diversas políticas de trabajo aplicadas a la organización, entre las que sobresale la planeación con todos sus integrantes; priorizando el capital humano, considerando a su vez el trato, la interacción, la seguridad y el reconocimiento.

Por lo expuesto se puede sugerir que es necesario que los Centros de educación básica alternativa planifiquen políticas educativas que les permitan lograr un adecuado clima institucional, favoreciendo la mejora del desempeño de sus docentes.

En las últimas décadas se ha percibido que existe una imagen perjudicial de los CEBA, sobre todo en los particulares; esto se da por la ausencia de comunicación, el mínimo respeto y sobre todo porque muchas personas piensan que al matricularse en un CEBA les asegura que aprueben sin mayor esfuerzo las materias y así puedan culminar con facilidad sus estudios. Esto facilita la creación de un clima educativo negativo el cual puede influir el desenvolvimiento del maestro y el método de enseñanza de los educandos. Por lo tanto, se espera facilitar un clima adecuado donde prime la importancia de la honestidad, el acatamiento y la armonía en los educadores y estudiantes.

Sabiendo que la atmósfera organizacional es un factor determinante en poder crear un excelente desempeño docente que logre motivar e incentivar a los educandos en su disciplina de instrucción para que así estén preparados académicamente y en valores para continuar sus estudios

superiores y sean personas de buena reputación en toda su vida; para que puedan contribuir en el desarrollo de la sociedad; se busca dirigir esta investigación a resaltar lo importante que puede ser el clima institucional en lograr un adecuado desempeño docente que conduzca a una organización educativa a obtener el éxito integral en este caso al CEBA Corazón de María de Moquegua.

El clima institucional, conocido igualmente como clima organizacional, atmósfera profesional o atmósfera institucional, es un hecho que origina cuidado en las empresas cualificadas que anhelan lograr inevitablemente una consecuente eficacia e incremento en el servicio ofertado, mediante estrategias propias de la empresa. El elaborar una investigación de atmósfera organizacional posibilita conocer aspectos principales que estén impactando de manera suprema la atmósfera laboral de la empresa.

En relación a esta materia, se da una discusión, respecto a si, ésta se debe dar en conclusiones objetivas o bien en motivaciones subjetivas. En conclusiones objetivas alude a los aspectos materiales, mientras que las motivaciones subjetivas se relacionan a las apreciaciones que los colaboradores manifiestan de la atmósfera en que se desenvuelven.

Martin (2000), afirma que esta variante de labor en las empresas engloba diversas ideas que acotan y permiten el auge organizacional y burocrático, además de la actualización y creación.

De lo anterior se puede inferir que al clima institucional se le debe dar mucha importancia en las instituciones dado que gracias a éste se llega a alcanzar el éxito institucional a parte que incentiva la innovación.

Se entiende por desenvolvimiento la ejecución de las gestiones, las cuales, se mantienen ejecutadas por motivos inherentes al mismo docente, estudiantes y al ambiente. La excelente ejecución del docente, logra manifestarse desde la percepción hasta la ejecución.

Valdés (2004) Afirma que el desenvolvimiento del profesor es el trabajo de enseñanza enfocado al manejo de saberes logrados en su educación académica, en donde la productividad del docente es la utilización de conocimientos sociales y científicos de la educación y del desenvolvimiento de la persona, posturas que inciden en la adquisición de conocimiento y en la relación de los individuos, conducción de las materias a enseñar y conocimiento de la metodología, y métodos del aprendizaje.

De lo anterior se puede deducir que el desempeño docente es la labor que tienen los educadores; cuyo objetivo es brindar los conocimientos adquiridos en su formación; lo cual se verá reflejado en la formación de los educandos.

Según el MINEDU (2012). Un alto desenvolvimiento docente engloba un acuerdo entendido y colectivo entre el Estado, los educadores y la comunidad respecto a las aptitudes que se espera que conozcan los educadores del país, en cualquier momento de su trayectoria magisterial, con el objetivo de obtener el conocimiento de todos los educados.

De lo manifestado se puede inferir que un adecuado desempeño del docente se concatena a un pacto consentido y amplio entre el Gobierno y los profesores; con la finalidad de lograr incrementar la enseñanza de los alumnos en global.

Montenegro (2003) afirma que por desenvolvimiento docente se entiende la ejecución de sus labores que están vinculadas al mismo maestro, al educando y al medio.

Montenegro (2003) Entiende que el desenvolvimiento del educador se cimienta en la labor relacionada a la investigación tenaz de su propio desarrollo, de esta manera se lograra concientizar acerca de las posturas que se manifiesten, lo que lo determinara con su inherente cualificación, brindada por el director.

2.2. CAUSÍSTICA DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación se dio debido a que en el CEBA Corazón de María de Moquegua se le da importancia al clima institucional, sobre todo se sabe que este repercute en el desempeño docente que se tiene hacia los alumnos.

Mediante el instrumento aplicado a través del cuestionario que se realizó a los docentes se llegó a levantar la información para en base a ello observar cómo se venía dando la atmósfera institucional y desenvolvimiento docente y en base a ello realizar propuestas de mejora en la institución educativa.

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Métodos e innovación educativa, pues se propone mejorar algunos métodos educativos en cuanto al clima institucional en el CEBA Corazón de María.

2.3. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

2.3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Mostraremos los logros alcanzados para nuestra indagación.

Tabla 1 Baremos para la variable clima institucional

NIVELES	CLIMA INSTITUCIONAL	COMUNICACIÓN	MOTIVCIÓN	CONFIANZA	PARTICIPACIÓN
MUY BAJO	1 - 30	1 - 6	1 - 7	1 – 5	1 - 12
BAJO	31 - 60	7 - 12	8 - 14	6 – 10	13 - 24
REGULAR	61 - 90	13 - 18	15 - 21	11 – 15	25 - 36
ALTO	91 - 120	19 - 24	22 - 28	16 – 20	37 - 48
MUY ALTO	121 - 150	25 - 30	29 - 35	21 – 25	49 - 60

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 2 Baremos para la variable desempeño docente

NIVELES	DESEMPEÑO DOCENTE	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	EMOCIONALIDAD	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	RELACIONES INTERPERSONALES
MUY BAJO	1 - 24	1 – 6	1 – 6	1 – 6	1 – 6
BAJO	25 - 48	7 – 12	7 – 12	7 – 12	7 – 12
REGULAR	49 - 72	13 – 18	13 – 18	13 – 18	13 – 18
ALTO	73 - 96	19 – 24	19 – 24	19 – 24	19 – 24
MUY ALTO	97 - 120	25 - 30	25 - 30	25 - 30	25 - 30

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Tabla 3 Nivel de clima institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	7	58,3	58,3	58,3
Muy Alto	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Narración:

En la tabla Nro. 03, en relación a la variante clima institucional, se evidencia que el 58,3% de los docentes evidencia una categoría alta y el 41,7% expresan un grado muy alto.

Respecto a la Figura Nro. 01, se puede manifestar que en relación a la variante clima institucional en los maestros del CEBA Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019, prima un grado alto con un 58,33%, y el 41,67% manifiestan un grado muy alto

Figura 1 Nivel de clima Institucional

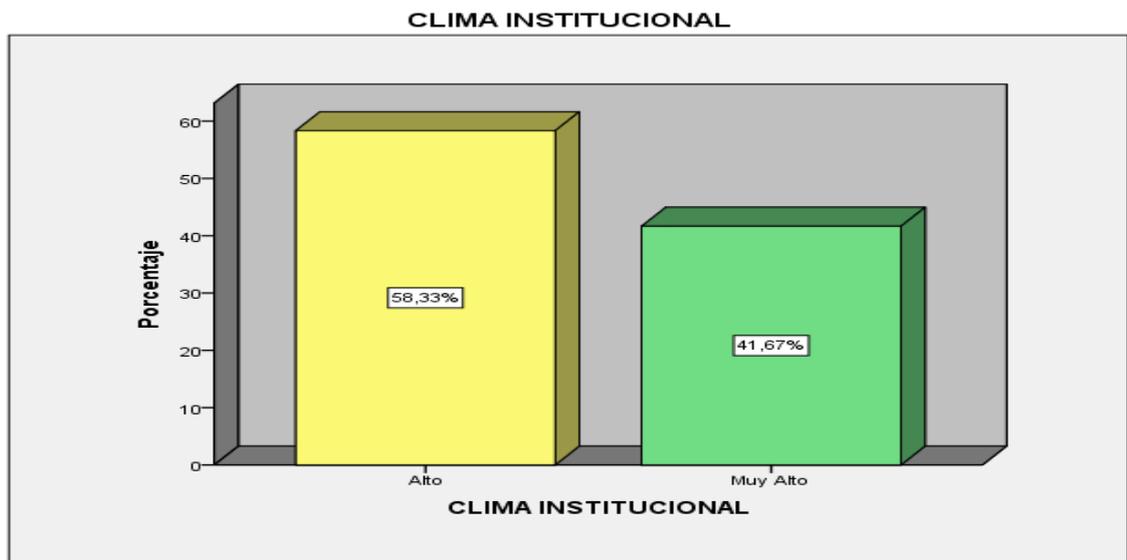


Tabla 4 Nivel de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	5	41,7	41,7	41,7
Muy Alto	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Descripción:

En alusión a la tabla Nro. 04, concerniente a los grados de comunicación, se evidencia que un 41,7% de los docentes presentan un grado alto, y un 58,3% se observa un grado muy alto.

Respecto a la figura Nro. 02, afirmamos que, respecto a la comunicación en los docentes del CEBA Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019, se sobrepone la categoría muy alto con un 58,3% y un 41,7% delibera un grado alto.

Figura 2 Nivel de comunicación

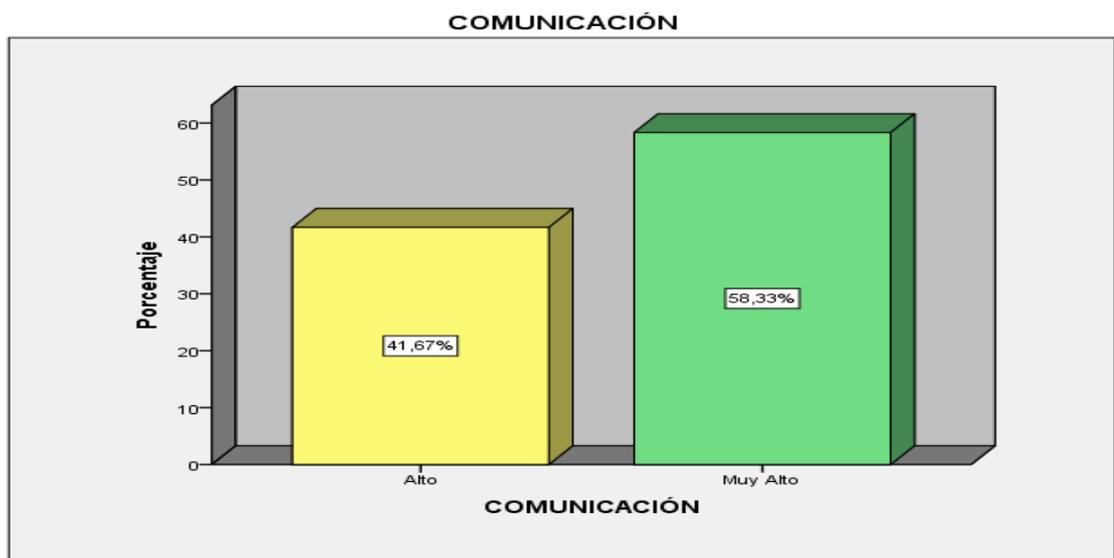


Tabla 5 Nivel de motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	5	41,7	41,7	41,7
Muy Alto	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Narración:

En la tabla Nro. 05, en referencia a los grados de motivación, se estima que un 41,7% de los educadores expresan un estamento alto, y un 58,3% presenta una escala muy alto.

En función a la figura Nro. 03, se puede inferir que prevalece la escala muy alta con un 58,33%, subseguido del grado con un 41,67 %. Los logros evidencian una motivación óptima.

Figura 3 Nivel de motivación

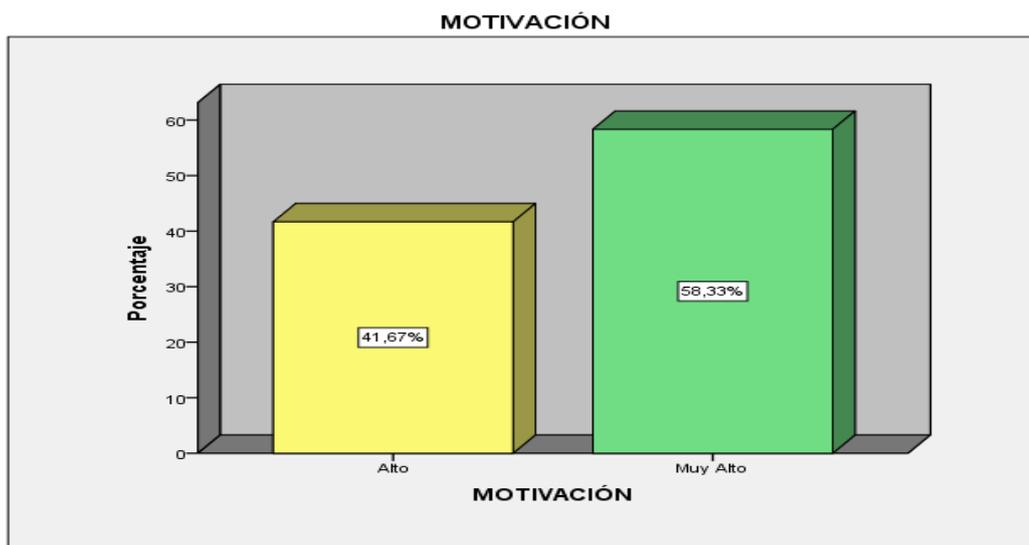


Tabla 6 Nivel de confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	9	75,0	75,0	75,0
Muy Alto	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Explicación:

Conforme a la tabla Nro. 06, en relación a los grados de confianza, se aprecia que un 75% de los docentes afirma tener un grado alto y un 25% manifiesta una postura muy alta.

En función al grafico Nro. 04, se puede observar que en cuanto a los grados de confianza en los docentes del CEBA Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019, se impone la escala alta con un 75%, continua la postura muy alta con un 25%.

Figura 4 Nivel de confianza

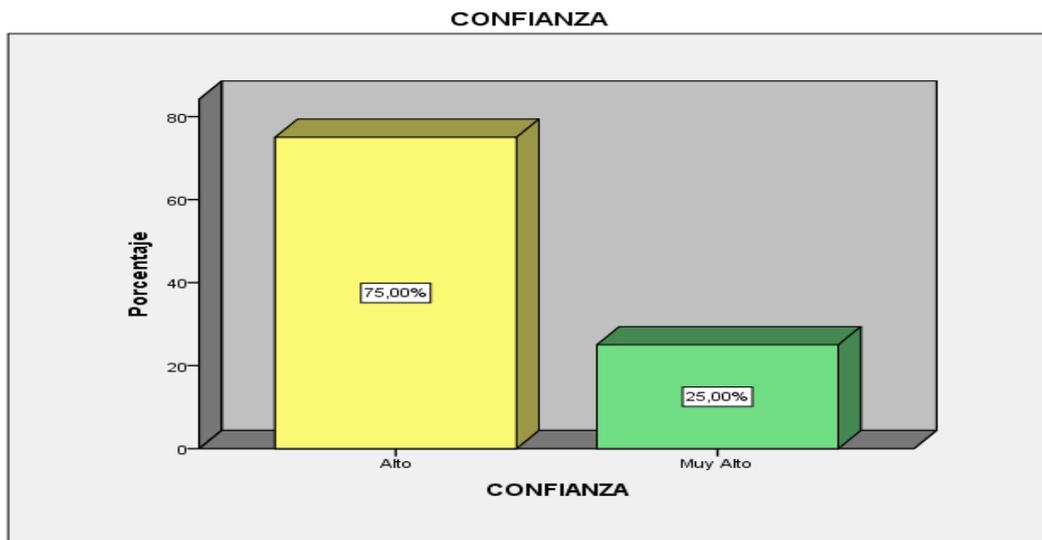


Tabla 7 Nivel de participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	75,0	75,0	75,0
	Muy Alto	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Narración:

Citando la tabla Nro. 07, en relación a los grados de participación, se evidencia que un 75% de los docentes opina tener una postura alta y un 25% presenta un grado muy alto.

En relación a la figura Nro. 05, se aprecia que en alusión a los grados de la dimensión participación en los docentes del CEBA Corazón de María de Moquegua en el período 2019, se impone la escala muy alta con un 75% continuado por la escala muy alta con un 25%. Esto evidencia que el nivel de participación es elevado.

Figura 5 Nivel de participación

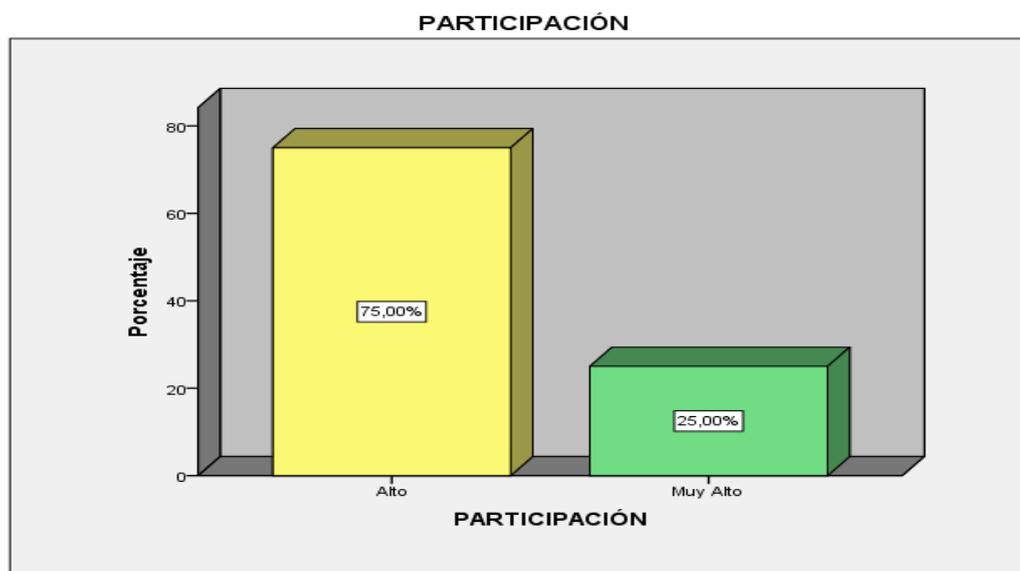


Tabla 8 Nivel de desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	4	33,3	33,3	33,3
	Muy Alto	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Explicación:

En referencia la tabla Nro. 08, respecto a las escalas de desempeño docente, un 33,3% de los docentes indican tener una postura alta referente a esta dimensión y un 66,7% expresa una postura muy alta.

De la figura Nro. 06, se puede deducir en alusión al desempeño docente en los docentes del CEBA Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019, destaca la escala muy alta con un 66,67%, continuando la escala alta con un 33,33%.

Figura 6 Nivel de desempeño docente

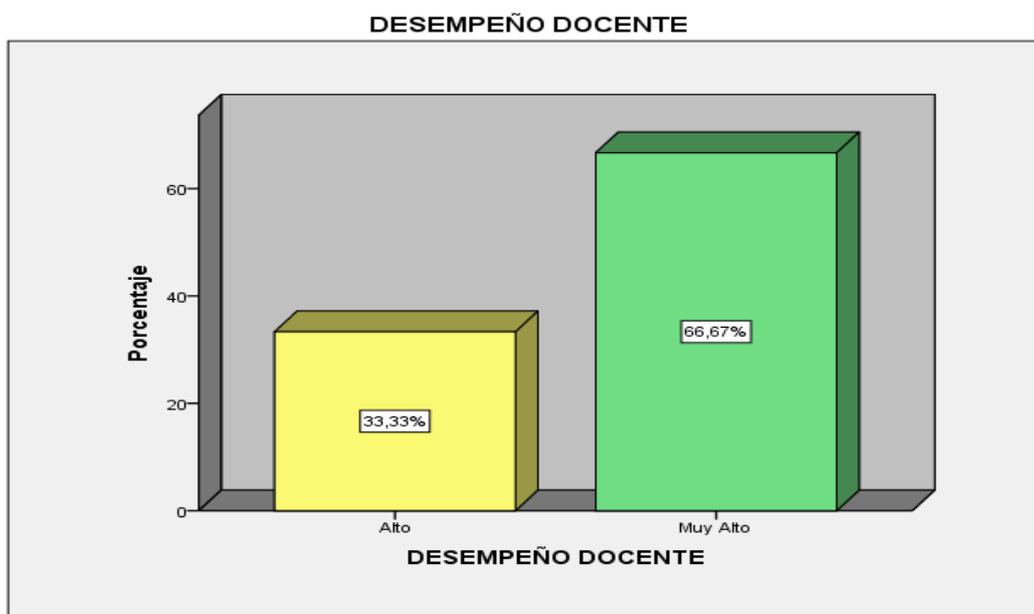


Tabla 9 Nivel de capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	5	41,7	41,7	41,7
Muy Alto	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Explicación:

En referencia a la tabla Nro. 09, en alusión a las escalas de capacidades pedagógicas, se deduce que un 41,7% de los docentes comunica una escala alta, y un 58,3% presenta un escala muy alta.

En referencia a la figura Nro. 07, podemos evidenciar que en alusión a las escalas de capacidades pedagógicas en los docentes del CEBA Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019, sobresale la escala muy alta con un 58,3%, seguidamente la escala alta con un 41,7%.

Figura 7 Nivel de capacidades pedagógicas

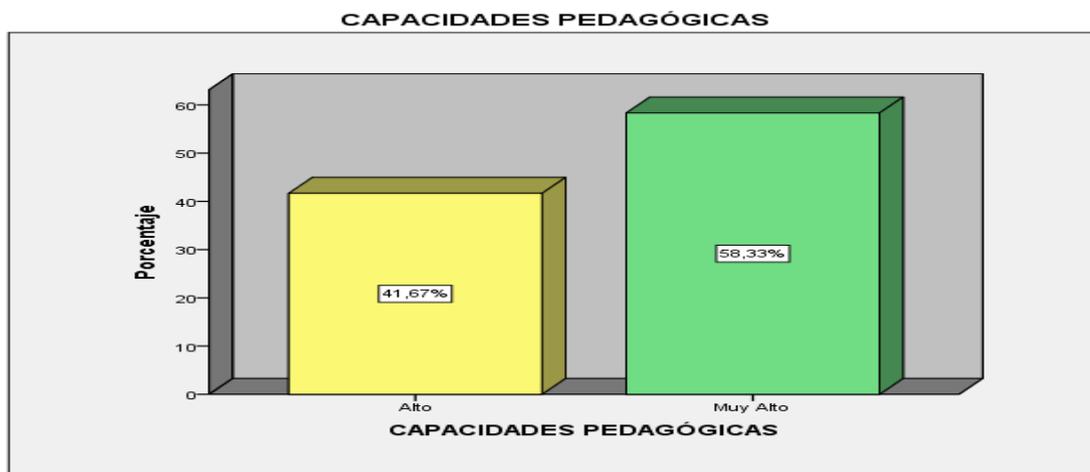


Tabla 10 Nivel de emocionalidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	8	66,7	66,7	66,7
Muy Alto	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Narración:

En alusión a la tabla Nro. 10, respecto a los grados de emocionalidad, se evidencia que el 66,7% de los docentes comunican un grado alto y un 33,3% comunica presentar un grado muy alto.

En alusión al grafico Nro. 08, se puede encontrar en cuanto a la emocionalidad en los docentes del CEBA Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019, predomina el grado alto con un 66,67% seguido del grado muy alto con un 33,33%.

Figura 8 Nivel de emocionalidad

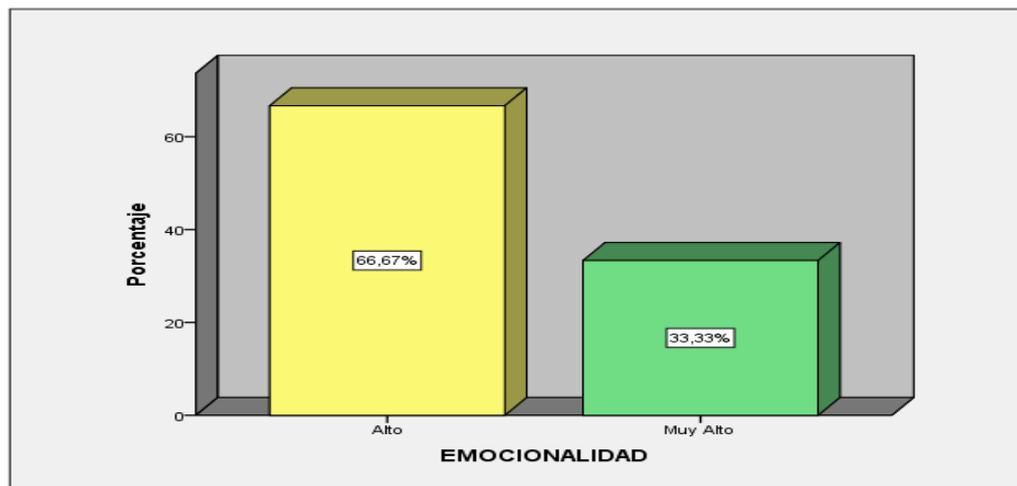


Tabla 11 Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	8	66,7	66,7	66,7
Muy Alto	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Explicación:

Citando la tabla Nro. 11, en alusión a las escalas de responsabilidad en el desempeño de sus funciones, se interpreta que un 66,7% de los docentes comunica una escala alta y un 33,3% comunica una escala muy alta.

Citando al grafico Nro. 09, se aprecia que en alusión a las escalas de responsabilidad predomina la escala alta con un 66,67%, subsiguiente la escala muy alta con un 33,33%.

Figura 9 Nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones

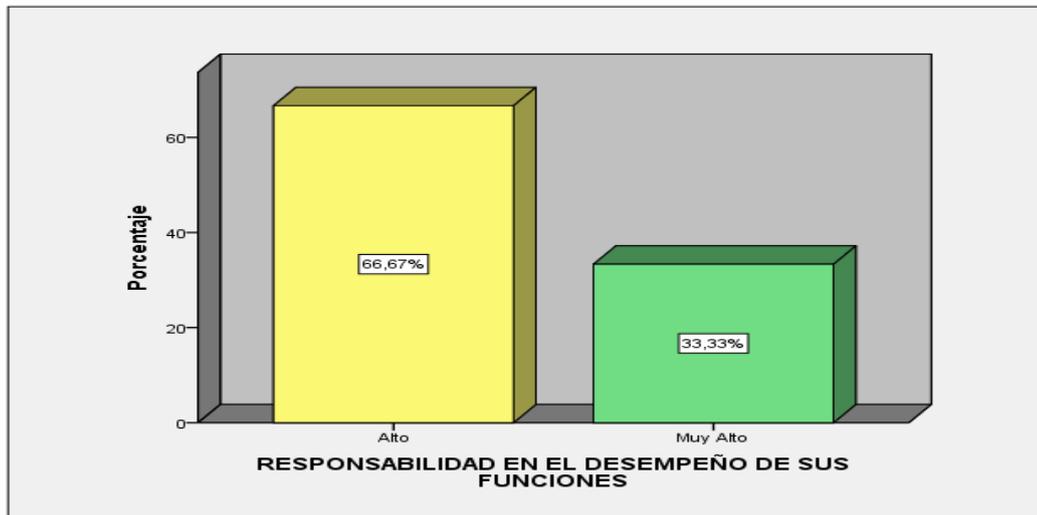


Tabla 12 Nivel de relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Alto	5	41,7	41,7	41,7
Muy Alto	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

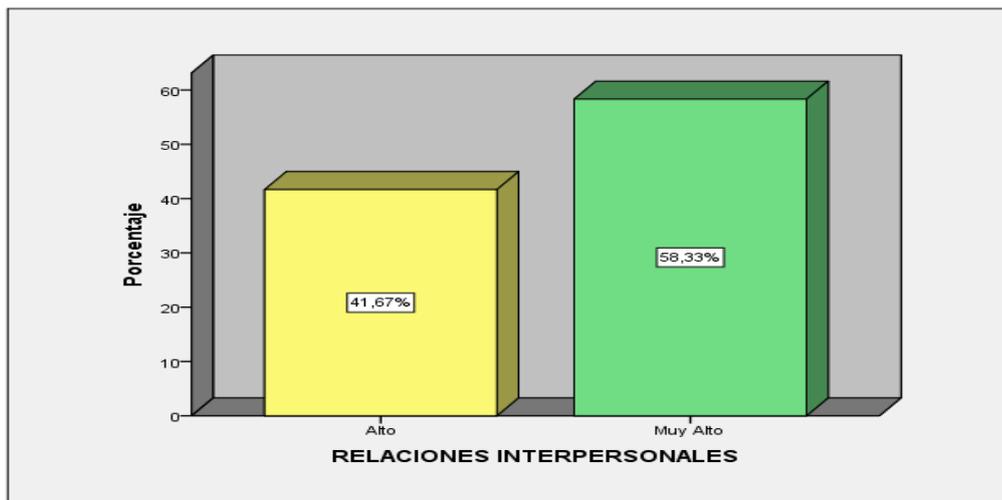
Fuente: Cuestionario de clima institucional y desempeño docente aplicado a los docentes del CEBA Corazón de María Moquegua 2019.

Explicación:

En referencia a la tabla Nro. 12, en alusión los niveles de relaciones interpersonales, se halló un 41,7% de escala alta y un 58,3% de un grado muy alto.

Citando a la figura Nro. 09, se comunica en alusión a las escalas de relaciones interpersonales en los docentes del CEBA Corazón de María de Moquegua en el período 2019, sobresale la escala muy alta con un 58,33%, precedida de la escala alta teniendo un 41,67%.

Figura 10 Nivel de relaciones interpersonales



Prueba de normalidad

Para entender el proceder de los números y conocer su proceder, se esboza la subsecuente hipótesis:

H0: Las cifras evidencian una distribución normal

H1: Las cifras no respaldan una distribución normal

Si P-valor < 0.05 , por consiguiente, se impugna la hipótesis nula.

Laboraremos con una escala de significancia de 5%

Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis

H0: Las cifras evidencian una distribución normal

H1: Las cifras no mantienen una distribución normal

Regla de decisión:

Si sig. < 0.05 , por consiguiente, se impugna la Ho.

Tabla 13 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,182	12	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,169	12	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla N° 13; se presenta un sig. de 0,000 y de 0,001 por lo que se aprueba la H1

Después de saber que las variables de estudio siguen una distribución no normal, es que se decide aplicar la prueba no paramétrica y así realizar la prueba de hipótesis; en nuestra indagación se optara por el rho de spearman.

2.3.2 Contrastación de resultados

Se presenta las siguientes escalas las que servirán para hallar el grado de correlación:

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

-1.00 = correlación negativa perfecta.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.

+0.25 = Correlación positiva débil.

+0.50 = Correlación positiva media.

+0.75 = Correlación positiva considerable.

+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

+1.00 = Correlación positiva perfecta.

Interpretación: el coeficiente Rho de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00,
Fuente: Hernández et al. (2010, p.312).

2.4 Prueba de hipótesis general:

Tabla 14 Hipótesis general

		CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,597**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	12	12
	Coefficiente de correlación	,597**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	12	12

Fuente: Aplicación del instrumento

Se evidencia un sig. = 0,001, siendo inferior a 0,05.

Además, coeficiente de Rho de Spearman: 0,594

Explicación:

En la tabla N° 14, se examina que las cifras pertenecen a 12 docentes en el Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019.

Se determina una relación de spearman =0.597

manifiesta que el 59,7% del clima institucional está vinculado con el clima institucional.

Conclusión: se aprueba la hipótesis alterna

2.4.1 Hipótesis específicas

Tabla 15 Hipótesis específica 1

		CLIMA INSTITUCIONAL	CAPACIDADES PEDAGOGICAS
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,663**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	12	12
	Coeficiente de correlación	,663**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	12	12

Fuente: Aplicación del Instrumento

Se manifiesta un sig. = 0,000 el cual es inferior a 0,05.

Además, se evidencia una relación de Rho de Spearman: 0,663

Explicación:

En la tabla N° 15, se evidencia que los cifras pertenecen a 12 docentes en el Corazón de María de Moquegua en la anualidad 2019.

Se puede observar una relación de Spearman = 0.663, lo que indica que se tiene una correlación positiva media.

Conclusión: Se admite la hipótesis alterna.

Tabla 16 Hipótesis específica 2

		CLIMA INSTITUCIONAL	EMOCIONALIDA D
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,867**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	12	12
	Coefficiente de correlación	,867**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	12	12

Fuente: Aplicación del cuestionario

Se evidencia un sig.= 0,001

Se presenta una relación de Rho de Spearman: 0,867

Narración:

En alusión a la tabla N° 16; se evidencia un rho de spearman de 0,867 relación positiva considerable.

Por lo narrado anteriormente se aprueba la hipótesis alterna

Tabla 17 Hipótesis específica 3

		CLIMA INSTITUCIONAL	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,343'
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	12	12
	Coefficiente de correlación	,343'	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	12	12

Fuente: Aplicación del Instrumento

Se obtuvo un sig = 0,017

Explicación:

En la tabla N° 17, las cifras se relacionan a 12 docentes en el Corazón de María de Moquegua en el año 2019,

Se halló una relación positiva débil de spearman = 0,343.

Tabla 18 Hipótesis específica 4

		CLIMA INSTITUCIONAL	RELACIONES INTERPERSONALES
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,367**
	Sig. (bilateral)	.	,04
	N	12	12
	Coefficiente de correlación	,367**	1,000
	Sig. (bilateral)	,04	.
	N	12	12

Fuente: empleo del cuestionario

Se determinó un sig= 0,04

Narración:

En alusión a la tabla 18; las cifras corresponden a 12 docentes en el Corazón de María de Moquegua en el año 2019, se halló una relación positiva débil de spearman=0,367.

2.3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se concluyó que con un sig. de 0,001 que es inferior que 0.05 se acepta la hipótesis general: “Existe relación directa entre el clima institucional y desempeño docente en el CEBA Corazón de María Moquegua - 2019”; estos hallazgos se refrendan con la indagación de De La Torre, V (2019), en su indagación: “Clima institucional y desarrollo profesional en los docentes

de la institución educativa primaria Luis E. Pinto Sotomayor de Moquegua – 2018”, producida en la UNAS , para lograr el nivel de Magister en ciencias de la educación. Deduciendo que: “Existe una relación directa entre el clima institucional y el desarrollo profesional de docentes de la Institución Educativa Primaria Luis E. Pinto Sotomayor del distrito de Moquegua”.

Finalmente se puede considerar que esta indagación lograra contribuir a nuevas investigaciones

CAPÍTULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

PRIMERA Se encontró un p-valor de 0,000, siendo inferior a 0,05, por lo cual se aprueba la hipótesis: “Existe relación directa entre el clima institucional y desempeño docente en el CEBA Corazón de María Moquegua - 2019”.

SEGUNDA Se halló un p-valor de 0,000, el cual es menor a 0,05, por lo que se aprueba la hipótesis específica 01: “Existe relación directa entre el clima institucional y las capacidades pedagógicas en el CEBA Corazón de María Moquegua - 2019”.

TERCERA Se logró un p-valor de 0,001, por lo que se aprueba la hipótesis específica 02: “Existe relación directa entre el clima institucional y la emocionalidad en el CEBA Corazón de María Moquegua - 2019”.

CUARTA Se halló un p-valor de 0,017, por lo que se aprueba la hipótesis específica 03: “Existe relación directa entre el clima institucional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el CEBA Corazón de María Moquegua - 2019”.

QUINTA Se determinó un p-valor de 0,04, con lo que se aprobó la suposición específica 04: “Existe relación directa entre el clima institucional y las relaciones interpersonales en el CEBA Corazón de María Moquegua - 2019”.

3.2 RECOMENDACIONES

PRIMERA Al conductor del CEBA Corazón de María de Moquegua, realicé acciones en mejora de la atmosfera institucional, para que así mejore la relación positiva media que existe entre las variantes de indagación.

SEGUNDA Al director del CEBA Corazón de María de Moquegua, realicé acciones en mejora del clima institucional, realizando talleres de motivación, consiguiendo incrementar la relación media dada en el clima institucional y las capacidades pedagógicas.

TERCERA Al director del CEBA Corazón de María de Moquegua, realicé acciones en mejora del clima institucional, realizando talleres de artes marciales y el incentivo de la práctica de deporte en los docentes, incrementando la relación considerable existente en el clima institucional y la emocionalidad.

CUARTA Al director del CEBA Corazón de María de Moquegua, realicé acciones en mejora del clima institucional, tratando de desempeñar eficazmente su rol de director, propiciando una atmosfera más amigable y responsable entre los educadores;

QUINTA Al director del CEBA Corazón de María de Moquegua, realicé acciones en mejora del clima institucional, tratando de desempeñar eficazmente su rol de director, impulsando una atmosfera de camaradería en el ámbito laboral; incrementando la relación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.

Álvarez, V. S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología.

Recuperado de

http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.

ANUIES (2004), Evaluación del desempeño del personal académico. Análisis y propuesta de metodología básica. Ed. Dirección de servicios Editoriales. México

Angrist, J. D., & Guryan, J. (2008). Does teacher testing raise teacher quality? Evidence from state certification requirements. NY: W.H. Freeman

Aranguren, N. (2006). Formación gerencial y desempeño laboral del gerente educativo. Maracaibo. Universidad "Rafael Urdaneta".

Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú.

Bernal, A. (2006). Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Bogotá. Pearson Editores.

Barriga C. (2004): Estudios de la Realidad Socio-Cultural. Texto. Facultad de Educación-UNMSM Perú: Lima

Bandura, A. (1998). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148

Caligiore, C. I (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.

Casanova Casanova, Mª Antonia Giroux. H. A (2009)Manual De Evaluación Educativa, 5ª edición, Barcelona, Madrid: Editorial La Muralla, S.A.

Cenich, G. y Santos G. (2005). "Propuesta de aprendizaje basado en proyectos y trabajo colaborativo: experiencia de un curso en línea". Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-cenich.html>. Facultad de Ciencias Exactas de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.

Dolan, S y otros. (2003). La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill.

Espinosa, G. (2014). "Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio Bachillerato Ciudad de Portovelo, del Cantón Portovelo, Provincia de el Oro, en el año lectivo 2013 – 2014". Universidad Católica de Loja. Ecuador. Recuperado de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf

Farjat, L. (1998) Gestión Educativa Institucional. Buenos Aires: Italgaf

Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

García Llamas, J.(1999). Formación del Profesorado: necesidades y Demandas. Barcelona: Praxis.

García,L.;Ruiz, M.;García,M.(2009). Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual. Madrid: Narcea

Gimeno, J. (2005). La educación que aún es posible. Madrid: Morata.

Guillen Gestoso, Carlos; Galán León, Francisco Y Velásquez Martínez, Reyes (2000) Clima organizacional. En psicología del trabajo para las relaciones laborales de Carlos Guillén Gestoso (coord.) y Rocío Gil Bozal. 1ª ed. En español. Ed. McGraw Hill-Interamericana. Madrid

Guzmán, I., Marín, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar (1998) Metodología de la investigación. Segunda edición. Ed. McGraw Hill-Interamericana. México.

