

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**El Clima Institucional y el Desempeño Docente
en la Facultad de Ciencias Sociales y
Humanidades de la Universidad Nacional de
Educación Enrique Guzmán y Valle,
periodo 2013**

Presentada por

Jesus Marcial FLORES ESPINOZA

Asesor

Juan Abel PALOMINO ORIZANO

**Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educacional**

Lima – Perú

2020

**El clima institucional y el desempeño docente
en la Facultad de Ciencias Sociales y
Humanidades de la Universidad Nacional de
Educación Enrique Guzmán y Valle,
periodo 2013**

A mi familia por ser fuente de mi desarrollo personal y profesional, a la memoria de mi padre por haberme enseñado a servir y muy especialmente a mi madre quien siempre apostó por mí.

Reconocimientos

En estas líneas expreso mi más profundo y sincero reconocimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización de esta tesis, en especial al Dr. Juan Abel Palomino Orizano, por la orientación, el seguimiento y la supervisión continúa de la misma, pero sobre todo por la motivación y el apoyo recibido a lo largo de este trabajo.

Tabla de Contenido

Carátula	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenido	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1. Determinación del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general.	3
1.2.2. Problemas específicos.	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general.	4
1.3.2. Objetivos específicos.	4
1.4. Importancia y Alcances de la Investigación	5
1.5. Limitaciones de la Investigación	6
Capítulo II. Marco Teórico	14
2.1. Antecedentes del Estudio	14
2.1.1. Antecedentes nacionales.	14
2.1.2. Antecedentes internacionales.	17

2.2. Bases Teóricas	18
2.2.1. Clima institucional.	18
2.2.2. Desempeño docente.	38
2.3. Definición de Términos Básicos	57
Capítulo III. Hipótesis y Variables	61
3.1. Hipótesis	61
3.1.1. Hipótesis general.	61
3.1.2. Hipótesis específicas.	61
3.2. Variables	61
3.3. Operacionalización de las variables	62
Capítulo IV. Metodología	63
4.1. Enfoque de Investigación	63
4.2. Tipo de Investigación	63
4.3. Método de Investigación	63
4.4. Diseño de Investigación	64
4.5. Población y Muestra	64
4.5.1. Población.	64
4.5.2. Muestra.	64
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	65
4.6.1. La encuesta.	65
4.6.2. Instrumentos.	66
4.6.3. Ficha técnica del instrumento	66
4.7. Tratamiento Estadístico	67
Capítulo V. Resultados	69
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	69

5.1.1. Confiabilidad de los instrumentos.	71
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados	74
5.2.1. Estadística descriptiva.	74
5.2.2. Estadística inferencial.	75
5.2.3. Nivel descriptivo.	78
5.2.4. Nivel inferencial: contrastación de las hipótesis.	87
5.3. Discusión	99
Conclusiones	103
Recomendaciones	104
Referencias	105
Apéndices	107
Apéndice A. Matriz de Consistencia	108
Apéndice B. Instrumento sobre Clima Institucional	110
Apéndice C. Instrumento sobre Desempeño Docente	111

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	62
Tabla 2. Distribución de la población.	64
Tabla 3. Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos.	70
Tabla 4. Valores de los niveles de validez.	70
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad.	72
Tabla 6. Resumen del procesamiento de los casos.	72
Tabla 7. Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach.	72
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad.	73
Tabla 9. Resumen del procesamiento de los casos	74
Tabla 10. Resultado: Frecuencia de la dimensión Identidad Institucional.	79
Tabla 11. Resultado: Frecuencia Relaciones Interpersonales	80
Tabla 12. Resultado: Frecuencia Dinámica Institucional	81
Tabla 13. Resultado: Cuadro comparativo entre las tres dimensiones de la variable Clima Institucional	82
Tabla 14. Resultado: Frecuencia de la dimensión Responsabilidad Personal.	83
Tabla 15. Resultado: Frecuencia de la dimensión Rendimiento de los Alumnos.	84
Tabla 16. Resultado: Frecuencia de la dimensión Recursos Empleados.	85
Tabla 17. Resultado: Cuadro comparativo entre las tres dimensiones de la variable Desempeño docente.	86
Tabla 18. Resumen del procesamiento de los casos.	89
Tabla 19. Pruebas de chi-cuadrada.	89
Tabla 20. Resumen del procesamiento de los casos.	92
Tabla 21. Pruebas de chi-cuadrada.	92
Tabla 22. Resumen del procesamiento de los casos.	95

Tabla 23. Pruebas de chi-cuadrada	95
Tabla 24. Resumen del procesamiento de los casos.	98
Tabla 25. Pruebas de chi-cuadrada.	98

Lista de Figuras

Figura 1. Imagen institucional.	79
Figura 2. Relaciones interpersonales.	80
Figura 3. Dinámica institucional.	81
Figura 4. Clima institucional.	82
Figura 5. Responsabilidad personal.	83
Figura 6. Rendimiento de los alumnos.	84
Figura 7. Recursos empleados.	85
Figura 8. Variable: Desempeño docente.	86

Resumen

El propósito de esta investigación es establecer la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013. Se planteó como hipótesis: Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013. La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica con un diseño no experimental descriptivo correlacional. Para hallar la muestra se efectuó el muestreo probabilístico eligiendo como participantes a 309 estudiante de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, a quienes se les evaluó mediante dos encuestas una para cada variable. Los resultados se efectuaron con el Software SPSS v.22. Los resultados indican: que con un nivel de confianza del 95% se halló que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013 ($p < 0.05$).

Palabras clave: Clima institucional – Desempeño docente.

Abstract

The purpose of this research is to establish the relationship between the institutional climate and teaching performance in the Faculty of Social Sciences and Humanities of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, period 2013. It was hypothesized: There is a significant relationship between institutional climate and teaching performance in the Faculty of Social Sciences and Humanities of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, period 2013. The research was developed under a quantitative approach, the type of research was basic with a descriptive non-experimental design correlational. To find the sample, probability sampling was carried out, choosing as participants 309 students from the Faculty of Social Sciences and Humanities, who were evaluated through two surveys, one for each variable. The results were performed with the SPSS v.22 software. The results indicate: that with a confidence level of 95% was found that there is a significant relationship between interpersonal relationships and teacher performance at the Faculty of Social Sciences and Humanities of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle, period 2013 ($p < 0.05$).

Keywords: Institutional Climate - Teacher performance.

Introducción

El presente estudio es titulado El clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013. En la actualidad las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. En nuestro país, es confuso, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales.

Esta investigación responde a las demandas planteadas para la mejora de la calidad educativa y que se encuentra cuestionada en la actualidad. Por lo tanto, se requiere un cambio de punto de vista metodológico, en donde se establezcan: criterios, procedimientos e instrumentos para establecer la relación entre clima institucional y el desempeño docente.

Los temas sobre clima institucional y desempeño docente tienen en la actualidad una especial trascendencia, se necesita que se contribuya con estos temas referentes a antecedentes históricos y que el gobierno preste atención a los requerimientos de un buen desempeño docente en un clima adecuado en donde el alumno será el mayor beneficiario y alcance a desarrollar las capacidades y competencias trazadas.

El contenido general del presente trabajo se distribuye a lo largo de cinco capítulos de temática definida. En el primer capítulo, se desarrolla el planteamiento del problema de investigación, que contiene la determinación y la formulación del problema, los objetivos, la importancia, los alcances y las limitaciones que se presentaron y que fueron superadas. En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico que se refiere a los antecedentes nacionales e internacionales del presente estudio, se plantean las bases teóricas con la descripción detallada de cada una de las variables del estudio y la definición de términos

básicos. El tercer capítulo desarrolla el sistema de hipótesis (general y específicas) y las variables definidas conceptual y operacionalmente. El capítulo cuarto comprende la metodología, referida al enfoque, tipo, método y diseño de la investigación, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos aplicados y el tratamiento estadístico. Finalmente, el capítulo cinco, trata de los resultados, en el que se presenta la selección, validez y confiabilidad de los instrumentos, el tratamiento estadístico con el apoyo de tablas y gráficos y la discusión de los resultados.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

La violencia es un fenómeno social que no es ajeno al contexto social, económico y político de este momento histórico. Está presente en la vida de las personas cotidianamente y se expresa en múltiples formas y tiene múltiples causas de diferentes tipos, no sólo social sino personal, emocional, etc. Durante este último período caracterizado por la crisis política, económica y de valores, la escuela como institución, tiene asignado desde el Estado y desde la comunidad misma, un nuevo papel, es contenedora de conflictos que se generan y se agudizan cada vez más dentro de la sociedad.

Por ello, se hace imprescindible que en las instituciones universitarias se viva un ambiente favorable, en tanto ello constituye uno de los factores fundamentales, dado que permite crear condiciones de convivencia armoniosa que favorezcan la interacción dinámica entre sus miembros, lo cual constituye una oportunidad valiosa para apostar en conjunto por un proyecto educativo institucional, producto del trabajo cooperativo, y enriquecido con las experiencias compartidas, en un ambiente de mutua reciprocidad.

De esta manera, las organizaciones educativas permiten compartir espacios de convivencia y trabajo colectivo, la experiencia diaria en estas instituciones, constituyen el escenario donde las relaciones interpersonales, alumno-alumno, alumno-profesor, profesor – profesor, profesor – directivos, tiene gran relevancia por ser una comunidad donde estos se enriquecen mutuamente, y en donde en conjunto se construye el camino hacia el futuro.

Las interacciones interpersonales, se constituyen entonces en el motor que empuja el desarrollo de la institución, en tanto provee de la materia prima, que apunta a consolidar los grandes retos que cada organización asume, y que, en el trabajo mancomunado y colaborativo encuentran su mayor aliado. En efecto, un medio positivo, afable, se

convierte en el elemento dinámico, que provee seguridad emocional a aquellos que comparten un ideario educativo.

Tomando en consideración lo expresado, se infiere que el clima institucional es una de las mayores fortalezas de la organización, si ésta se ha desarrollado adecuadamente, caso contrario constituye una de las principales debilidades, es por ello que, de presentarse el clima institucional como una debilidad, la institución educativa deberá iniciar acciones que permitan desarrollar un clima favorable.

El clima institucional, es sin duda alguna el elemento fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa. Así como para crear condiciones de mutua reciprocidad que coadyuven al logro de las metas trazadas.

Toda institución posee su propia estructura organizativa, tamaño, formas de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (profesores alumnos, etc.), comunidad en la que está integrado el propio centro, los cuales le confieren un peculiar estilo o tono a la institución, en este sentido cada institución tiene su propio clima, tan particular como la huella digital.

Las instituciones educativas reconocen la importancia de evaluar la calidad de los servicios que ofrecen a sus alumnos y a la comunidad educativa. Los sistemas de evaluación en los procesos de enseñanza son medios para detectar áreas de oportunidad que ayuden a que los profesores aprendan nuevas técnicas de instrucción.

Los resultados de las evaluaciones contribuyen más a mejorar el desempeño de los objetivos de los profesores que a un protocolo de evaluación determinado. Una buena evaluación ofrece las ventajas de ayudar a comprender lo que sucede en el aula, permite tomar decisiones racionales, impide solapamientos, permite aprender de los errores, ayuda al perfeccionamiento, responsabiliza al profesor de su propio desarrollo y promueve la cultura de la medición.

Las Facultades de la UNE, a través de los Departamentos Académicos, son las que se encargan de la evaluación y selección del personal docente. En lo que se refiere a docentes se diferencian por sus modalidades: ordinarios, extraordinarios, eméritos y contratados, éstos a la vez se dividen en categorías: principales, asociados y auxiliares.

Esto nos conlleva a reflexionar específicamente sobre la importancia del desempeño del docente universitario en su quehacer académico en la UNE; entre ellos la investigación, la producción intelectual y científica, publicaciones, dominio de la especialidad, vocación docente, etc. Asimismo, sobre aspectos administrativos y personales; entre ellos: la puntualidad, asistencia, respeto a los alumnos, disciplina, conocimiento y cumplimiento de las normas, participación en los órganos de gobierno y administrativos, etc. Todo ello ha de influir en la medición de su calidad y competitividad, puesto que en estos últimos años se ha puesto en tela de juicio el grado de capacidad profesional de los egresados de la UNE.

De esta manera, en el siguiente estudio se pretende mostrar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, siendo de trascendencia en el área educacional, en tanto el clima institucional viabiliza y condiciona el desarrollo de las Instituciones Educativas.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

PG. ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?

1.2.2. Problemas específicos.

- PE1. ¿Cuál es la relación existente entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?
- PE2. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?
- PE3. ¿Cuál es la relación existente entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

- OG. Establecer la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

1.3.2. Objetivos específicos.

- OE1. Conocer la relación existente entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.
- OE2. Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.
- OE3. Analizar la relación existente entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

La importancia del presente trabajo radica en la revaloración del clima institucional como núcleo fundamental de la actividad educativa, en tanto éste constituye el insumo fundamental a partir del cual se puede, en conjunto, construir una alternativa de cambio, que permita favorecer espacios de reflexión que conlleven a encontrar soluciones a la diversidad de problemas que enfrenta la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

En términos específicos se debe tener en cuenta que las relaciones interpersonales en estas instituciones educativas, constituye el insumo a partir del cual se debe generar este espacio de diálogo, de armonía, de compromiso, que permita institucionalizar el conjunto humano, para en conjunto apostar por un trabajo colectivo, institucional, que permita la mejora de la calidad del servicio educativo ofertado.

La investigación a realizarse servirá para determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, el mismo que será conveniente para la toma de decisiones en el futuro por las autoridades universitarias y tomando en cuenta los resultados y conclusiones de la presente investigación.

Los resultados de la investigación también serán de beneficio para la propia corporación universitaria y la comunidad educativa de nuestro país, puesto que se podrá reflexionar y tomar medidas relacionadas a las actitudes, valores, desempeño y grado de afectividad a su institución de los propios docentes.

Además, podrá establecerse si los procesos y procedimientos, tanto académicos como administrativos, fueron los correctos para su continuidad o de lo contrario utilizar otros correspondientes a su naturaleza.

La presente investigación tendrá como alcance a toda la comunidad educativa de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación, entre los que se encuentran sus propias autoridades, docentes, estudiantes y servidores administrativos.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones más significativas que se afrontarán en el proceso de investigación fueron los siguientes:

- Poca información sobre clima institucional en la UNE, así como en el desempeño de sus docentes (bibliografía).
- Restricciones en el ingreso a las instituciones de interés del investigador.
- Falta de predisposición de la muestra para cooperar con la investigación.
- La financiación de pre investigación es con recursos propios; por tanto, no ha podido extenderse a un universo más amplio.
- Dificultades con el idioma extranjero.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

Después de revisar las fuentes bibliográficas, tanto de Internet como de las bibliotecas especializadas, podemos describir los trabajos más relevantes:

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Alvarez (2001). En su Tesis; para optar el Título de licenciatura en comunicación social, titulada *"La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. (Lima; Perú)"*; realizó una investigación de tipo descriptivo explicativa, con la finalidad de determinar la influencia que ejerce la cultura y el clima organizacional en la eficacia del personal del Sector Salud, Instituto de Oftalmología (INO). La muestra estuvo formada por dos tipos de públicos: los internos (trabajadores) y los externos (pacientes), los resultados encontrados permitieron concluir que la cultura orienta todos los procesos administrativos de la institución y determina el clima organizacional de la misma.

Arévalo (2002). En su Tesis; para optar el grado académico de Magíster en Psicología, titulada *Clima Escolar y Niveles de Interacción Social en Estudiantes Secundarios del Colegio Claretiano (Trujillo; Perú)*, realiza un estudio descriptivo - comparativo, con la finalidad de analizar las diferencias de las áreas y dimensiones del clima social escolar en función al grado de aceptación, rechazo y aislamiento alcanzado al interior del aula en los alumnos secundarios del Colegio Claretiano de la ciudad de Trujillo. La muestra estuvo conformada por 240 sujetos. Los resultados pusieron en evidencia que los alumnos secundarios que son aceptados destacan en mayor medida en la afiliación del salón de clases; se les acepta porque son amigables, cordiales y sociables, ayudan en las tareas y disfrutan trabajando juntos: Así mismo, visualizan mejor a la figura del profesor, con quien se llevan bien; de la misma manera visualizan con claridad las

normas de convivencia al interior del salón de clases. El grupo de rechazados destacan en la culminación de las tareas y en los temas de las asignaturas, buscando de este modo reafirmarse de su estatus poco privilegiado. Los aislados en general, se muestran neutrales y expectantes frente a la membresía del grupo. Del este modo se comprueba que el estatus influye significativamente en el clima escolar.

Díaz (2003). En su trabajo de investigación para optar el Título profesional de Licenciado en Comunicación Social, titulada; *desarrollo de la imagen institucional del Colegio Santa María de Matelli de Chorrillos a través de la planificación estratégica* (Lima; Perú), realiza un estudio exploratorio con la finalidad de determinar la calidad de la comunicación y cultura organizacional. La muestra estuvo conformada por los profesores, padres de familia y alumnos del centro educativo. Los resultados obtenidos permitieron conocer que la comunicación está orientada por el desconocimiento de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas organizacionales, sin una planificación estratégica que articule una propuesta de centro con su entorno inmediato, en la búsqueda de una imagen institucional de éxito.

Matta (2006). En su Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Educacional; titulada *"Clima Organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de la UNE"*, realiza un estudio exploratorio, descriptivo, correlacional, mediante el cual trata de determinar si existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en una muestra de 171 docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la UNE. Los resultados encontrados permiten evidenciar que la mayoría de los docentes de Administración y Turismo (96%) y Pedagogía y Cultura Física (83%) tienen una realización personal baja; asimismo hay una percepción (63%) acerca de un clima regular en la universidad. Del

mismo modo se comprueba que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los docentes de la UNE.

Ruiz (2004). En su investigación para optar el grado académico de Magíster, titulada *El clima laboral y la inteligencia emocional en los trabajadores docentes y administrativos de la UNE (Lima. Perú)* realiza un estudio descriptivo- comparativo, mediante el cual trata de evaluar el clima y la inteligencia emocional en una muestra de 153 sujetos (89 docentes y 64 administrativos). Los resultados encontrados permitieron determinar que la mayoría de trabajadores presentan niveles adecuados de inteligencia emocional. Asimismo, que existe una diferencia significativa del clima laboral y la inteligencia emocional en los docentes con respecto al personal administrativo de la UNE.

Sánchez (2005). En su Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración; titulada *"Influencia de la Gestión Universitaria en el Clima Organizacional: Un estudio comparativo de tres universidades"*, realiza una investigación descriptivo-comparativo con la finalidad de establecer la relación existente entre la gestión universitaria, el clima y el compartimiento organizacional, en tres universidades, Universidad Nacional del Centro del Perú, Universidad Peruana de los Andes y Universidad Continental de Ciencia e Ingeniería, ubicadas en el departamento de Junín, provincia de Huancayo, Perú. La muestra estuvo conformada por 280 sujetos. Los resultados encontrados muestran que en las universidades estudiadas existen correlaciones entre la gestión, el clima y el comportamiento organizacional dentro del cual realizan su trabajo. Asimismo, indica que los niveles son aceptables, pero no resultan los más propicios para una gestión eficaz. Sin embargo, se ve fortalecido por una percepción favorable en la motivación y consecuencias favorables para las universidades de estudio.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Martín (1994). En su Tesis para optar el grado académico de Doctor, titulada *"Participación y clima en el ambiente escolar"*. Universidad Complutense; (Madrid; España) realiza una investigación con la finalidad de establecer la relación que existe entre el ámbito escolar, participación, clima y su incidencia en las organizaciones educativas. Los resultados encontrados permiten evidenciar lo poco satisfactorio que resulta la participación en el ámbito escolar debido a los escasos hábitos participativos que se practican, así como el clima de trabajo escasamente motivador.

Rodrigo Cornejo y Otros (2001). En su investigación titulada *"El Clima Escolar percibido por los alumnos de la Enseñanza Media"*, realiza un estudio descriptivo - exploratorio con la finalidad de determinar la percepción que tienen del clima en el ámbito educativo, alumnos de la enseñanza media, de cuatro centros de diferentes comunas de la Provincia de Santiago de Chile. La muestra estuvo conformada por 322 jóvenes. Los resultados encontrados pusieron en evidencia, la presencia de un gran sector de jóvenes desmotivados respecto a las actividades educativas. Perciben a la escuela como una institución cerrada y lejana, que los obliga a realizar diariamente rituales de actividades estereotipadas a las cuales no les ven mayor sentido y que son ajenas a su forma de ser.

Mirtes (2004). En su Tesis para optar el grado de Doctor en educación, titulada *"Ecología de las Relaciones para la Construcción del Clima Escolar"*; realiza un estudio descriptivo, enmarcado en un diagnóstico y análisis de la realidad cuya finalidad es determinar las implicancias relacionales entre los miembros de la comunidad educativa que son relevantes para la construcción del clima escolar, en la escuela de "Ensino, fundamental y medio". Sao Paulo. Brasil. Los resultados obtenidos permiten destacar el papel del liderazgo directivo y docente, las relaciones interpersonales, las competencias emocionales de los involucrados, la cultura como factores relevantes en la construcción de

un clima escolar pertinente, que permite afianzar las relaciones ecológicas para la construcción de un clima escolar.

Sebastián (2005). En su Tesis para optar el grado de Doctor; titulada "*La Percepción del Espacio Escolar por el profesorado y su relación con el Clima Escolar*" realiza un estudio cuya finalidad es determinar cómo se percibe el estado y uso de los espacios escolares en los centros educativos de Castilla y Manchay. España. La muestra estuvo conformada por 166 centros escolares, Los resultados obtenidos permitieron evidenciar que el profesorado percibe que los espacios escolares tienen incidencia en el clima, además se constata que identifican probables situaciones de conflicto en relación con determinados espacios y situaciones.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima institucional.

2.2.1.1. Definición.

Después de hacer una breve revisión de la literatura existente sobre el Clima Institucional, nos permitimos hacer un breve recorrido sobre los diversos matices de su conceptualización. Los primeros estudios sobre el Clima Psicológico fueron realizados por Kurt Lewin en la década de los treinta. Este autor introdujo el concepto de "atmósfera psicológica", lo que podría ser tomada como una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualquier hecho físico.

Álvarez (2001:58). Indica que; con la finalidad de estudiar el clima como una realidad empírica Lewin, Lippt y White en el año de 1939 diseñaron un experimento que les permitió reconocer el efecto de un determinado estilo de liderazgo (Democrático, laissez y autoritario) en relación con el clima. Las conclusiones fueron determinantes; frente a los diferentes estilos de liderazgo, surgieron diferentes tipos de atmósferas

sociales, probando que el clima era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente.

Desslerr, (1993:181) Plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos, como estructura, política, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Martin (2000:103) Indica que el Clima Institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Esto es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.

Rodríguez y Otros (2001:16). Sostiene que el clima social de una institución es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto escolar (a nivel de aula o de centro) y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan.

Rodríguez (2004:11). Define el clima escolar como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales, funcionales que, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono la institución condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos.

De lo cual podemos expresar que un clima no se ve, ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta a todo lo que sucede dentro de la organización y, a su vez, el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de éste.

Wiernert. Citado por Zabalza Beraza, Miguel Ángel (1996:269). Expresa tres enfoques diferentes en torno al clima institucional: la objetiva, la subjetiva y la individual, la cual citaremos a continuación:

2.2.1.1.1. Visión objetiva.

El clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y en cierto modo medible que distinguen una entidad de otra. De esta manera formarían parte del clima todos aquellos factores físicos, elementos estructurales como el tamaño del edificio, el equipamiento de las aulas y talleres, las normas de convivencia, los horarios del personal docente y administrativo, etc.

2.2.1.1.2. Visión subjetiva.

El clima viene a ser la percepción colectiva de la organización en su conjunto, en este caso los miembros de las organizaciones educativas comparten una visión global de la institución a la que pertenecen. De esta manera los integrantes que conviven en una institución le otorgan un significado personal a las características psicosociales de su entorno, que no son otra cosa que el contexto en el cual se establecen las relaciones interpersonales, de este modo el clima social de una institución es la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar.

2.2.1.1.3. Visión individual.

Un tercer enfoque destaca el sentido subjetivo, pero individual del clima, no es un constructo mental del conjunto, colectivo, sino individual, así cada persona elabora su propia forma de entender las interacciones que ocurren dentro de la institución, formándose una visión propia de la organización y de las cosas que en ella suceden.

"Cada individuo percibe las características, las filtra a través de sus propias características subjetivas (actitudes, personalidad, etc.) y elabora su propia idea sobre el clima institucional".

Uno de los primeros autores en abordar el tema del clima en las escuelas fue Likert, el cual en primera instancia plantea una dicotomía en el estudio del clima, partiendo de dos polos opuestos (abierto y cerrado). De esta manera describe. Un clima abierto, el cual se concibe como el medio del trabajo participativo, en el cual se busca que cada miembro de la institución aporte a la misma todo su potencial humano, siendo el personal el ente dinámico en el funcionamiento de la institución.

En su contraparte, el clima cerrado a su vez, está construido sobre la base de normas fijas que definen el papel a desarrollar por cada uno de los integrantes dentro de la institución, en este sentido resulta restrictivo, rígido y dependiente de las direcciones de la plana directiva.

2.2.1.2. Clases de clima.

Sobre la base del análisis de las dimensiones especificadas anteriormente Likert identificó cuatro tipos de clima, los dos primeros más próximos al clima cerrado o autoritario y los otros dos más próximos al clima abierto. Así encontramos los siguientes tipos de clima:

2.2.1.2.1. Climas de tipo autoritario.

Próximo al clima de tipo cerrado y en el cual el rol de la dirección es preponderante, dado que condiciona el tipo de interacciones que se lleva en el interior de la organización, restringiendo la participación de los miembros de la institución a una acción pasiva, sometida a las imposiciones y decisiones que ocurren de forma vertical. Así tenemos:

Clima autoritario explotador:

Se caracteriza porque la dirección no confía en sus docentes. La interacción entre superiores y subordinados es casi nula, la mayor parte de las decisiones se toman verticalmente, únicamente por el personal directivo, y son transmitidos a las bases sin

ningún comentario, el clima que se percibe es de temor, los profesores y personal administrativo trabajan en una atmósfera de recelos, castigos y amenazas.

Clima autoritario paternalista:

Se caracteriza porque la dirección actúa de forma condescendiente con los profesores, la mayor parte de las decisiones se toman en la dirección, pero ocasionalmente se prevé la participación en el proceso de los diversos niveles de la organización. Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación para el personal docente, las interacciones se establecen basadas en la condescendencia y la precaución, en este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

2.2.1.2.2. Climas de tipo participativo:

Con proximidad al clima de tipo abierto y en el cual el eje central de la dinámica en las organizaciones educativas es el trabajo con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa. Así tenemos:

Clima participativo consultivo:

Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, existe interacción entre ambas partes, se le es permitido al personal docente tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, castigos ocasionales y la participación son los recursos utilizados en la motivación del personal. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar.

Clima participativo en grupo:

Se caracteriza porque existe plena confianza por parte de la dirección hacia los profesores, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, es decir la comunicación fluye de manera horizontal, siendo el punto de motivación la participación

plena de todos los integrantes de la institución educativa, la función de control es ejercida por todos los niveles de la estructura, siendo la responsabilidad compartida por todos.

2.2.1.3. Efectos del clima.

El clima existe en toda organización educativa y es una medida de la personalidad de ésta, conocerla implica conocer la compleja trama interna en la cual confluyen sus actores como parte de dicho escenario, en este sentido resulta trascendente dado que las características que la determinan nos darán una aproximación a su funcionamiento.

"La importancia de esta variable viene dada porque, al condicionar el funcionamiento de la organización, el clima escolar mediatiza también la clase de resultados académicos y sociales obtenidos por los alumnos".

Entendido de esa manera el clima institucional es el filtro a través del cual se condiciona el accionar del conjunto, dado que en él se entretajan el factor psicológico, social y económico, cada uno con su propia dinámica, pero que, sin embargo, afecta al ser social levantándolo, empujándolo o haciéndolo caer. Resulta evidente entonces los alcances de esta variable, dado que juega un rol preponderante en relación con nuestra forma de actuar, en el rendimiento de nuestros alumnos.

El éxito o fracaso de una institución educativa no sólo depende del compromiso que asuman los miembros de la comunidad educativa, sino fundamentalmente del clima que cobija al conjunto, en tanto este se convierte en el insumo fundamental de la institución que permite regular el trabajo académico. Por lo cual abordaremos su estudio desde las siguientes dimensiones:

2.2.1.3.1. Identidad institucional.

Desde un punto de vista psicológico, la identidad es entendida como el resultado de un proceso de socialización, que lleva al sujeto a singularizarse respecto de otros que se mueven en el mismo espacio social, y que le otorga la conciencia o el sentimiento de

unidad y de continuidad en el tiempo. Pertenecer a un grupo es una de las características de la identidad cultural, la identidad yo-sujeto que inicia la vinculación del sí mismo con el otro y que, a través de las interacciones en su entorno va conformando su personalidad individual y social.

Así, el término identidad constituye un concepto amplio, en tanto considerada en el contexto social nos permite una identificación con quienes nos rodean, una diferenciación estricta respecto de aquellos que conforman la sociedad.

Esta identificación nos garantiza la seguridad de saber quiénes somos y la diferenciación nos evita confundirnos con los demás. Sin embargo, el concepto de identidad no sólo hace alusión al individuo, a la persona, sino también está enmarcada en la pluralidad del grupo o de la comunidad. Así, por oposición y complementariedad a la identidad personal se habla comúnmente de identidad colectiva.

“De esta manera la identidad institucional es considerada como una forma colectiva de identidad que es configurada por las características o cualidades, socialmente compartidas por los individuos presentes en una institución”.

Entonces, cada institución está matizada por su propia forma de ser, de actuar, de compartir, la cual es producto del conjunto de interacciones que ocurren dentro de una determinada institución. Así los rasgos que caracteriza la identidad institucional estará mediatizada por:

a. Identidad personal.

La identidad se refiere al carácter de un individuo, del que se dice que es "él mismo" en diferentes momentos de su existencia. Si bien la identidad se concibe como una entidad que presenta una permanencia y estabilidad en el tiempo, también es propio de ella su carácter dinámico y de transformación permanente.

La identidad se construye y transforma a través de múltiples interacciones del sujeto con su medio, con los intercambios no sólo en el nivel interpersonal sino también en el nivel socio- estructural (cultura, institución, historia, ideología). Las continuas experiencias configuran en su necesidad de adaptación, llegando a reconfigurar su emergente identidad dentro de un contexto continuamente cambiante.

"Entonces la identidad puede entenderse como las construcciones o representaciones que otros hacen de un sujeto (identidad construida por otro), o bien como las construcciones que un actor efectúa acerca de sí mismo (identidad construida por sí mismo)".

Sin bien, estas dos dimensiones de la identidad, no son independientes por cuanto la identidad personal se configura a partir de un proceso de apropiación subjetiva de la identidad social. Es decir, como resultado de relaciones complejas entre la definición que otros hacen del sujeto y la visión que él mismo tiene o construye de sí. Esto es, su trayectoria de vida, su historia laboral y /o profesional con sus experiencias, sus derroteros y crisis, obstáculos y oportunidades, constituyen elementos claves en la dinámica de construcción de su identidad. Entonces es el entorno social el que imprime su marca a cada individuo, en tanto configura en cada sujeto la imagen que se forma de sí mismo, como producto de su convivencia con los demás de su especie.

Por otra parte, cada sujeto experimenta continuos cambios, en la medida se relaciona con los demás, lo cual le permitirá mantener o acrecentar la valoración que realiza de sí mismo. Así los cambios que se incorporan son aquellos que, en cierta forma, son aceptados por él mismo.

b. Identidad colectiva.

La identidad colectiva es el estado de conciencia implícitamente compartido por unos individuos que reconocen y expresan su pertenencia a una categoría de personas, a una comunidad que los acoge, a una institución de la cual forman parte. En tal sentido la identidad colectiva hace referencia a un conjunto de características culturalmente definidas, en tanto estas son compartidas por un grupo de individuos, los cuales tienen en común algunos rasgos específicos.

Pero ¿Cuál es la relación entre identidad personal e identidad colectiva?

Esta pregunta resulta importante, dado que su entendimiento nos permitirá un mayor panorama para abordar el carácter de una identidad institucional.

"Así tendremos que, al construir sus identidades personales, los individuos comparten ciertas afiliaciones, características o lealtades grupales culturalmente determinadas, que contribuyan a especificar al sujeto y su sentido de identidad".

De lo argumentado en el párrafo anterior se desprende la noción de identidad colectiva, dada que ambas están interrelacionadas y se necesitan recíprocamente, vale decir no puede haber identidades personales sin identidades colectivas y viceversa, lo cual de hecho supone que las personas no pueden ser consideradas como entidades aisladas y opuestas a un mundo social, concebido como una realidad externa. Los individuos se definen por relaciones sociales y la sociedad se redefine y caracteriza a través de las acciones individuales. Así las identidades personales son formadas por identidades colectivas, culturalmente definidas, pero estas a su vez, no pueden existir separadas de los individuos.

c. Componentes de la identidad institucional.

Según la bibliografía revisada la identidad no es una esencia innata dada, sino un proceso social de construcción, por lo cual se requiere establecer los elementos a partir de los cuales se construye una identidad institucional.

Para el presente trabajo asumiremos como componentes de la identidad institucional los siguientes:

- El sentido de pertenencia: El cual se considera como el sentimiento de sentirse parte de algo, de sentirse miembro activo de una comunidad o grupo, esto permite que los individuos compartan ciertas lealtades grupales o características, según el grupo institucional en el que se desenvuelva. Así, por ejemplo, el ser Politecniano o Vallejiano, los hace pertenecer a un colectivo docente, formar parte de un grupo que puede ser reconocido por algunos rasgos específicos, los cuales los distinguen, y diferencian de otras Instituciones educativas de similares o de distinta categoría.
- La cohesión, la cual se considera una de las características que le brinda a una institución educativa mayores ventajas, tanto en estructura como en funcionalidad, le permite alcanzar sus metas más rápida y satisfactoriamente, de modo que los esfuerzos para alcanzar sus logros son compartidos; resulta fácil la identificación con sus objetivos y se establece una atracción hacia y dentro de ella. Así tenemos que una institución alcanza lo que se propone cuando el personal docente está cohesionado, de allí que la unidad de esfuerzos y objetivos comunes lo fortifica, le facilita sus logros y lo lleva a mayores niveles de desarrollo.
- La satisfacción por la tarea realizada, dado en la medida que el personal docente y no docente se sienta satisfecho a labor desempeñada, pondrá en ello el máximo esfuerzo, sin esperar recompensa, por el único afán de hacer bien la cosas dado el nivel de identificación institucional que lo cobija y el cual lo compromete,

formando parte de una institución, que él quiere, que ama, que respeta. Así tenemos que Gonzales, Ana (2004:67). En su investigación sobre los factores que influyen en el sentido de pertenencia expresa lo siguiente "Cuando una serie de particularidades comunes a un colectivo, sirven para distinguirlos de los demás, creando premisas para el autorreconocimiento como parte integrante del mismo, los vínculos de interacción grupal entre los miembros se hacen más sólidos y coherentes, tanto dentro como fuera del contexto de referencia. Se establece pues, una identidad colectiva que traza y norma los mecanismos internos para la acción, conservación y desarrollo grupal, así como para mediar las relaciones con otros grupos".

Así, encontramos que este sentimiento de identidad institucional refleja la forma de sentir y experimentar de las personas respecto a su institución educativa como resultado de sus vivencias. La identificación del personal con su institución propicia el proceso de adopción y apropiación de las actitudes, valores y normas de comportamiento que conllevarán a un mayor proceso de integración, la misma que redundará en el mayor rendimiento y por ende repercutirá en la mejora del servicio educativo ofertado por la institución educativa.

2.2.1.3.2. Las relaciones interpersonales.

En una sociedad cada vez más cambiante, acelerada y despersonalizada, el encuentro con el otro y, por extensión, el encuentro de uno mismo a través del otro no es tarea fácil. Sin embargo, esta dimensión interpersonal es un factor importante en tanto hace alusión a la capacidad para poder relacionarse con los demás y establecer canales de comunicación a través del cual se comparten un sin número de experiencias.

Todas las personas establecemos numerosas relaciones a lo largo de nuestra vida, a través de las cuales, intercambiamos formas de sentir, compartimos necesidades, intereses

y afectos; estos contactos profundos o superficiales están presentes entre las personas en la realización de cualquier actividad. Entonces aprender a relacionarnos con los demás, respetando su espacio, aceptando a cada ser humano con sus defectos y virtudes resulta trascendental, en tanto ello nos permite compartirnos con los demás, pero también recibir; escuchar y ser escuchados, comprender y ser comprendidos. Dar y recibir requiere seguridad y claridad de quiénes somos. Las dificultades están casi siempre relacionadas con la falta de valoración y apreciación que tenemos sobre nosotros mismos, o bien, con que no hemos aprendido a ver las cosas como "el otro" las ve y a respetar su punto de vista.

Resulta increíble que día a día, podamos relacionarnos con tantas personas; compartir un sin número de experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida.

Precisamente, en esa diferencia, reside la gran riqueza de las relaciones humanas, ya que al relacionarnos con los demás intercambiamos y construimos nuevas experiencias y conocimientos; pero en esa diferencia está también la dificultad para relacionarnos, nuestras diferentes formas de pensar y actuar nos pueden llevar a relacionarnos con desconfianza o a vivir conflictos, pero valorar a los demás, aceptar que hay diferencias entre una y otra persona y tratar de comprendernos, puede ayudarnos a superar estos obstáculos; por ese motivo las relaciones interpersonales son una búsqueda permanente de convivencia armoniosa entre hombres y mujeres, entre personas de diferente edad, cultura, religión o raza.

a. La comunicación en la comunidad educativa.

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores;

transmitir sentimientos y actitudes, y conocernos mejor. La comunicación nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos.

"Las personas se comunican porque esa comunicación es totalmente necesaria para su bienestar Psicológico, no es sólo una necesidad sino el medio de satisfacer muchas otras, no debe medirse por el grado en que la conducta comunitaria ayuda a satisfacer las propias necesidades, sino también por el grado en que facilite a los otros la satisfacción de las suyas".

La comunicación es sinónimo de conversar, relacionarse, tratarse; hacer a otro partícipe de lo que uno tiene lo que uno sabe; consultar con otro un asunto tomando su parecer. La comunicación, en las instituciones educativas es una interacción humana, sana y flexible.

A pesar de que todas las personas nos relacionamos y nos comunicamos diariamente, no siempre nos detenemos a reflexionar sobre la trascendencia de este acto, como parte de nuestra convivencia diaria, somos lo que somos gracias a ello, y en la medida que aprendamos a valorar nuestra capacidad de comunicarnos con los demás, como especie, como seres, como personas, podremos mejorar nuestra forma de relacionarnos de una manera más positiva y creativa.

Elementos de la comunicación

Fernández Meléndez, Walter (1998:6). Expresa que los elementos de la comunicación humana son: emisor o codificador, el canal, el mensaje, el receptor, el código y el referente. Así tenemos:

Emisor o codificador: Es el que envía el mensaje (una información, una orden, una pregunta) al receptor. Aquí se encuentran: la fuente (persona o grupo que produce), el encodificador (el que transforma, mediante un código la formulación de un mensaje) y el transmisor (instrumento para enviar el mensaje).

El canal: Es el medio o conducto por donde se difunde el mensaje: hilos telefónicos, aire (cuando la comunicación es oral), libros, periódicos (cuando la comunicación es escrita).

El mensaje: Es lo que el emisor quiere comunicar al receptor. Está constituido por ideas, sentimientos, motivaciones o conceptos sobre ciertos aspectos de la realidad. Cuando hablamos, nuestro discurso es el mensaje, cuando escribimos, lo escrito, cuando pintamos, el cuadro; y cuando gesticulamos, los movimientos de nuestros brazos y las expresiones de nuestro rostro, constituyen el mensaje.

El receptor: Es el que recibe el mensaje enviado por el emisor. Aquí se encuentra el decodificador, el cual recepta, procesa y conserva o rechaza la información.

El código: Es el conjunto de signos (lengua, sistema morse, lenguaje en general) usados por el emisor, y que deben ser conocidos por el receptor para que se entiendan.

El referente: Constituye la realidad que se alude en el mensaje.

Funciones de la comunicación.

Informativa: Tiene que ver con la transmisión y recepción de la información. A través de ella se proporciona al individuo todo el caudal de la experiencia social e histórica, así como proporciona la formación de hábitos, habilidades y convicciones. En esta función el emisor influye en el estado mental interno del receptor aportando nueva información.

Afectivo-valorativa: El emisor debe otorgarle a su mensaje la carga afectiva que el mismo demande, no todos los mensajes requieren de la misma emotividad, por ello es de suma importancia para la estabilidad emocional de los sujetos y su realización personal. Gracias a esta función, los individuos pueden establecerse una imagen de sí mismo y de los demás.

Reguladora: Tiene que ver con la regulación de la conducta de las personas con respecto a sus semejantes. De la capacidad autorreguladora y del individuo depende el éxito o fracaso del acto comunicativo. Ejemplo: una crítica permite conocer la valoración que los demás tienen de nosotros mismos, pero es necesario asimilarse, proceder en dependencia de ella y cambiar la actitud en lo sucedido.

Información y comunicación

Los especialistas indican que; en el proceso de la comunicación existe una pérdida de información desde quien recibe y desde quien emite. Se piensa un 100%, se trasmite un 80%, se recibe un 60%, se interpreta un 50%. Entonces ahí un primer problema para establecer una comunicación eficaz.

Además, se presentan los siguientes inconvenientes, como, por ejemplo; no oyó todo lo que dije, no dije todo lo que quería decir, no escuchó todo lo que dije, no comprendió lo que dije, no retiene todo lo que aceptó, entre otros casos.

Así; para mejorar nuestra forma de relacionarnos y de comunicarnos, hay que reconocer el valor de nosotros mismos como seres humanos, con necesidades, con virtudes, con defectos, al igual que los demás, a partir de ello empezaremos a comprender a los demás. ¿Pero cómo mejorar nuestra capacidad para comunicarnos?:

Compartiendo con los demás lo que nos ocurre y lo que sentimos, aprendiendo a escuchar a los demás, comunicándonos con respeto, hablando de manera sencilla y amena, conciliando lo que expresamos con nuestros gestos con lo que decimos con nuestras palabras, no juzgando lo que dicen los demás con burlas, no tratando de demostrar lo que no se es o no se sabe. Sólo entonces podemos mejorar nuestra forma de comunicarnos con los demás.

b. Valores e ideales que compartimos.

La palabra valor viene del latín *valere* (fuerza, salud, estar sano, ser e-e). Cuando decimos que algo tiene valor afirmamos que es bueno, digno de aprecio y estimación.

En el campo de la ética y la moral, los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea. En un paisaje (un paisaje hermoso), una persona (una persona honesta), en una sociedad (una sociedad tolerante), en una acción realizada por alguien (una acción buena), en una institución Educativa (Institución Educativa responsable), y así sucesivamente.

De esta manera, cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, Instituciones, profesiones, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera.

El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello.

El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso.

"Son proyectos globales de existencia (individual/social) que se instrumentalizan en el comportamiento individual a través de la vivencia de las actitudes y del cumplimiento consciente y asumido de unas normas".

Aunque son complejos y de varias clases, todos los valores coinciden en que tiene como fin último mejorar la calidad de nuestra vida.

Clasificación de los valores.

Prat y Soler (2003:17) expresan la siguiente clasificación de los valores:

- Valores biológicos: Traen como consecuencia la salud, y se cultivan mediante la educación física.
- Valores sensibles: Conducen al placer, la alegría, el esparcimiento.
- Valores económicos: Proporcionan todo lo que nos es útil, son valores de uso y de cambio.
- Valores estéticos. Nos muestran la belleza en todas sus formas.
- Valores intelectuales: Nos hacen apreciar la verdad y el conocimiento.
- Valores religiosos: Nos permiten alcanzar la dimensión de lo sagrado.
- Valores morales: Su práctica nos acerca a la bondad, la justicia, la libertad, la honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la lealtad, la amistad y la paz, entre otros.

Los valores morales

De la clasificación expuesta, se desprende que los valores más importantes son los valores morales, ya que estos les dan sentido y mérito a los demás. De poco sirve tener muy buena salud, ser muy creyente o muy inteligente o vivir rodeado de comodidades y objetos bellos, si no se es justo, bueno, tolerante u honesto, si se es una mala persona, un elemento dañino para la sociedad, con quien la convivencia es muy difícil. La falta de valores morales en los seres humanos es un asunto lamentable y triste, precisamente por eso, porque los hace menos humanos.

Los valores morales son los que orientan nuestra conducta, en base a ellos decidimos cómo actuar ante las diferentes situaciones que nos plantea la vida.

Se relacionan principalmente con los efectos que tiene lo que hacemos en las otras personas, en la sociedad, en la empresa o en nuestro ambiente en general. De esta manera,

si deseamos vivir en paz y ser felices, debemos construir entre toda una escala de valores que facilite nuestro crecimiento individual para que, a través de él, aportemos lo mejor de nosotros a una comunidad que también tendrá mucho para darnos. Son pues, tan humanos los valores, tan necesarios, tan deseables, que lo más natural es que queramos vivirlos, hacerlos nuestros, defenderlos cuando estén en peligro o inculcarlos en donde no existan. En este punto es donde intervienen la moral y la ética.

Valores morales y antivalores

Así como hay una escala de valores morales, también la hay de antivalores. La injusticia, la deshonestidad, la intransigencia, la intolerancia, la traición, la irresponsabilidad, la indiferencia, el egoísmo, son ejemplos de estos antivalores que rigen la conducta de las personas inmorales.

Una persona inmoral es aquella que se coloca frente a la tabla de valores en actitud negativa, para rechazarlos o violarlos. Es lo que llamamos una "persona sin escrúpulos", fría, calculadora, insensible al entorno social que la rodea. El camino de los antivalores es equivocado; porque no solo nos deshumaniza y nos degrada, sino que nos hace merecedores del desprecio, la desconfianza y el rechazo por parte de nuestros semejantes, cuando no del castigo por parte de la sociedad.

2.2.1.3.3. Cooperación y compañerismo.

Resulta complicado definir o acotar qué se entiende por cooperación, porque es un término que se utiliza para muchas y muy diferentes relaciones; por lo cual resulta útil partir de su significado etimológico, en el cual se le define como la acción simultánea de dos o más agentes que obran juntos y producen un mismo e idéntico efecto. El diccionario de la enciclopedia universal, indica que en el sentido más lato se llama cooperación a la ayuda o socorro que se presta para el logro de alguna cosa.

Es decir, constituye el apoyo, la ayuda que existe entre los miembros de una organización para poder realizar una actividad o una tarea. Este sentimiento de apoyo pone de manifiesto el compañerismo existente entre los integrantes de una Institución Educativa.

En Wikipedia (la enciclopedia libre) se manifiesta que la cooperación consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competición.

2.2.1.3.4. Dinámica institucional.

Para conceptualizar qué entendemos por dinámica institucional, tenemos que partir por ubicarla en el contexto del entorno social, para a partir de esos parámetros encontrar los puntos de discusión que nos ayudarán a colocarla como una dimensión de la variable clima institucional. Así tenemos que algunos autores la conciben como:

"Conjunto de interacciones, actitudes y aptitudes de un grupo de personas, ante diferentes situaciones, que determina la evolución del mismo".

Es decir; las características del conjunto de personas que interactúa dentro de una organización, condiciona el logro de las metas trazadas por la misma, sin embargo, tenemos que tener en cuenta, que las relaciones humanas, son impredecibles, en tanto, son muchos los factores psicológicos y emocionales que mueven dicha voluntad.

En este sentido las contradicciones que se suceden en el interior de nuestras instituciones, son un factor que retrata el desarrollo institucional. ¿Pero cómo hacer frente a este aletargamiento en el desarrollo de las instituciones educativas?, al respecto nos dicen los autores:

"La Institución como el individuo es dinámica y por lo tanto susceptible de mejoría o empeoramiento en función de la mayor o menor integración de las partes que la forma".

Entonces para propiciar el logro de un desarrollo humano, integral y participativo en el interior de las organizaciones educativas, tenemos que fortalecer las relaciones personales entre los que conforman dicha comunidad, en tanto ello favorece su nivel de productividad, en este caso su desempeño como docentes y, por ende, esto redundará en la mejora de la calidad de servicio educativo.

Así, la satisfacción de los que conforman la cadena educativa resulta trascendente, en tanto ello, garantiza que las actuaciones que se desarrollan y los resultados que se logran sean del máximo nivel. Más aún, si en la labor educativa están implicadas personas. La dimensión personal del proceso educativo resulta indesligable. De ahí que los aspectos más relevantes en lo personal (satisfacción, motivación, sentimiento de éxito, el de expectativas, autoestima, etc.) resulten de gran relevancia, en tanto constituyen variables condicionadoras de la calidad de servicio que ofrecen las organizaciones educativas.

2.2.1.3.4.1. Factores que influyen en la dinámica institucional.

Si bien la organización de una institución descansa sobre las interacciones de los individuos que la conforman, es el trabajo en equipo, en conjunto, uno de los ejes centrales sobre el que se establece toda la actividad de las instituciones educativas, lo cual constituye un modo de articular las actividades de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar.

Así, tenemos que el trabajo en conjunto, como institución implica una interdependencia activa entre los integrantes de una organización que comparten y asumen una misión de trabajo y en la cual la comunicación se vuelve más fluida entre las personas, estableciéndose relaciones de confianza y de apoyo mutuo, las cuales responden según las percepciones del ambiente de trabajo en el que se desenvuelve.

2.2.2. Desempeño docente.

2.2.2.1. *El desempeño docente.*

La docencia representa una de las carreras más nobles y con mayor compromiso social pues de esta depende la formación de las generaciones futuras en el factor humano, además de ser uno de los sectores que más atención requiere del gobierno. Siendo esta profesión cada vez desvalorizada y desprestigiada.

Cuando se habla de desempeño docente se hace referencia a una concepción clara de las cualidades que hay que esperar de un buen docente, de manera de atender no solo las mejores calificaciones académicas posibles; sino también las actitudes y los rasgos personales deseables. Sobre el concepto se precisa en la siguiente cita: *Desempeño docente es "El cumplimiento de las obligaciones y derechos del docente, como agente activo en una labor institucional con una orientación personal a los estudiantes y perfeccionamiento continua"* (*clementezarate@hotmail.com*).

El buen desempeño docente es consecuencia de las características personales del docente como: la paciencia, la persistencia, la capacidad de analizar problemas y la comprensión de los alumnos. Por lo tanto, son las responsabilidades que un docente debe cumplir en una institución de formación.

Asimismo, el desempeño está relacionado con ciertas características de formación como: al dominio de la materia que enseña, su capacidad crítica y el conocimiento de las metodologías y técnicas imprescindibles para su desenvolvimiento en el aula; haciendo imprescindible "el conocimiento útil y relevante en la formación docente vincula la sensibilidad de la experiencia y la indagación teórica a través del desarrollo de la reflexión, de la comprensión situacional como un proceso de reconstrucción de la propia experiencia y del propio pensamiento, al indagar las condiciones que configuran cada situación específica.

Por consiguiente, se debe tomar en cuenta las condiciones con las que convive el profesor, reconocimiento que la misma establece, el grado de motivación que se relaciona directamente con el compromiso que se adquiere con la profesión docente, llegando hasta comprometerse con la institución en la que trabaja; al mismo tiempo a estas exigencias se integraran otras tales como: el trabajo en equipo que sirve para promocionar la calidad en los individuos; es decir, un requerimiento a nivel personal que con el tiempo lleva a la integración en grupo para responder con alternativas a diferentes situaciones que se les presente y puedan ser atendidos con la participación del cuadro docente de la institución.

Por otra parte, es importante remarcar que los docentes asuman la conciencia de ser personas en "proceso de formación", lo cual quiere decir que con la práctica cotidiana se va aprendiendo, pero a la vez *reconocer la necesidad de una formación permanente para mejorar su desempeño y satisfacer las inquietudes de sus estudiantes con herramientas muy bien fundamentadas y coherentes a su realidad. Desde este punto de vista se puede dar paso a la capacitación del docente que plantea la calidad del aprendizaje para el mejoramiento de la educación, puesto que el docente no es un ser acabado, sino es un profesional en constante aprendizaje, la única forma de que el docente pueda a su vez entender y ayudar a sus alumnos que son personas en proceso de permanente formación. Es precisamente ahí donde se apela a la capacidad humana de integrar pensamiento y práctica a través del tiempo, reconociendo a los docentes como profesionales activos y reflexivos de la enseñanza.*

2.2.2.2. La influencia de los elementos interpersonales en el desempeño docente.

En el marco de las nuevas exigencias de la educación actual, la docencia se ha convertido en una de las profesiones más cuestionadas en su capacidad para hacer frente a problemáticas como el abandono escolar, la deserción escolar y los problemas de aprendizaje que en los últimos tiempos se han presentado con bastante frecuencia.

Es urgente emprender cambios en el proceso de enseñanza aprendizaje a partir de lineamientos de calidad del aprendizaje del estudiante, en los que el rol de los profesores sea importante, pues se hace énfasis en la formación y capacitación de los mismos, concibiéndolos como sujetos determinantes para el desenvolvimiento exitoso de la formación profesional. En este ámbito se plantea la urgencia necesidad de establecer condiciones en las que los docentes se desenvuelvan con mayores niveles de acción, motivados e involucrados con las dinámicas de cambio para mejorar el aprendizaje.

Los elementos interpersonales forman parte integrante de las relaciones de cada ser humano, donde el establecimiento del modo en el que se presentarán es un componente importantísimo en cualquier ámbito; puesto que influyen en el comportamiento de las personas; en el que la comunicación es el punto central de las relaciones interpersonales en tanto, se realice a través de ella la mediación de acuerdos en las instituciones educativas propias de la cultura institucional que busca un proyecto en común.

Por lo tanto, la comunicación constituye un eje articulador de las relaciones interpersonales, cuya presencia es marcada en cada uno de los elementos planteados a continuación mostrando la dependencia de este fenómeno para que los elementos se presenten de una manera particular.

En este sentido, es necesario conocer las percepciones respecto a los elementos interpersonales, tales como:

a. Compromiso en la función docente

El compromiso constituye uno de los elementos interpersonales que influye de gran manera en el desempeño docente, por lo que es importante definirlo como: "voluntad de un sujeto de asumir un cometido y de obrar en conformidad con fines y valores que considera que se puedan defender en la perspectiva. Es decir, que implica la aceptación exacta o un convenio que se consigue en el momento en que se hace una elección, en este caso la

función de profesor no solo con uno mismo sino con la sociedad, en tanto se haga una elección de vida, por lo tanto, nuestros actos se verán guiados en torno a la formación, orientación y satisfacción de necesidades consideradas esenciales para los educandos. El compromiso del que se habla no está relacionado con el compromiso solitario, sino con la nueva exigencia de gestión como lo es el de solidaridad activa y constructiva que genere acciones de mayor participación en la labor educativa, tanto a nivel de aula como a nivel institucional.

El énfasis en el compromiso de los docentes busca mejorar el trabajo que estos realizan, puesto que: se proponen estimular la faceta de compromiso y lo consiguen depositando confianza en las personas, y creando un clima de reconocimiento, de motivación y de refuerzo, tanto de la dirección hacia los profesores como de estos hacia los alumnos, mediante la transferencia de expectativas positivas, la valoración de sus logros, la aceptación de sus ideas y la exaltación de los buenos resultados. Estas acciones son llevadas a la práctica mediante la creación de condiciones favorables para el docente.

b. Pertenencia a la función docente

Con referencia a una institución educativa, la pertenencia comprende la adhesión a la cultura institucional en la que se realiza la tarea cotidiana como docente, llevando a la acción todos los objetivos planteados por la institución y sobre todo con éxito para la concreción de la misión y así llegar a la calidad institucional, mejorando la calidad de vida de los que interna y externamente se encuentren vinculados con la labor que se realiza.

Toda organización necesita de un sentido de finalidad clara, que todos sus integrantes deben conocer: necesitan a su vez experimentar una fuerte sensación de pertenencia. Finalidad y pertenencia son las dos facetas de la identidad. Es decir que cuando se habla de pertenencia, se hace referencia indirectamente a la identidad, que tanto

a la labor docente como las propias raíces de una institución que marcan claramente los valores y comportamientos vigentes generados por las personas de tal cultura.

Por otra parte, cabe destacar la importancia de la pertenencia en cuanto a la función del profesor que en este caso es relacionado con la adhesión a la profesión misma, recociendo y asumiendo el rol que implica las responsabilidades y derechos otorgados por el estado y la sociedad, sobre todo lo que implica la vocación de cada uno de los profesores al hacer la elección de la docencia como una profesión y por ende una elección de vida.

c. Participación como muestra del rol activo de la función docente

La acción pedagógica, requiere de una mayor participación de los docentes para llevar adelante las modificaciones para el mejoramiento del sistema educativo, por lo tanto, la participación es un elemento primordial para introducir cambios para el mejoramiento de la calidad del aprendizaje. Esto será posible si implicamos a los docentes en la necesidad de este cambio.

La participación significa: "insertarse en términos operativos y de responsabilidad". Lo cual implica que los profesores deben tomar parte de la filosofía institucional, relacionándose y conociéndose todas las estructuras operativas. Asimismo, la participación responsable en el proceso de enseñanza aprendizaje significa la posibilidad de concretar el mejoramiento de la calidad del aprendizaje de los estudiantes como proyecto institucional, actuando con cierta autonomía, discutiendo las razones de las prioridades, la asignación de tareas y de las reglas de juego para el abordaje de los conflictos. Sin embargo, cabe aclarar que, para la presentación de esta situación es imprescindible contar con el apoyo de la institución, es decir, de las autoridades, que a la vez es retribuido con el respaldo con el compromiso de los profesores hacia la institución, siendo tomados en cuenta para

cualquier accionar que sea emprendida para el crecimiento de la misma, donde la obtención de resultados haga crecer el trabajo de los implicados.

Por tanto: "participar es tener parte en algo". Desde esta perspectiva, colaborar es implicarse en la tarea, es tener un proyecto en común y trabajar por él. La participación es, ante todo un derecho, y está relacionada fundamentalmente con la organización, la estructura y el control del centro, etc. Sin embargo, cabe aclarar que al constituirse un derecho no debe ser tomado como una obligación, ya que se restaría el sentido mismo del compromiso en cuanto a la intervención de los docentes en las tareas de la institución; por el contrario, debe ser un proceso voluntario, en el que la responsabilidad sea compartida para el cumplimiento de los objetivos de la institución, donde su participación activa es importante y precisa.

d. Trabajo en equipo como rol activo de la función docente

Esta es una de las competencias que se evidencian, en los últimos años, como una de las imprescindibles en el desempeño docente estableciendo ciertas predisposiciones en las relaciones de los docentes en una institución. Se trata de una relación con todos los ámbitos de la práctica, en la cual el docente no solo es aquel que está a cargo de un grupo de alumnos, sino en la cual el docente es un sujeto crítico y productor de conocimientos con sus pares, trabajador en equipo, generador de alternativas ante situaciones de diferencias individuales, etc.

Por consiguiente, esta competencia se la define como: "un medio por el que dos o más docentes, con o sin apoyos, programan, enseñan y evalúan en colaboración para poder aprovechar las competencias específicas de los componentes del grupo". Este es uno de los requisitos en la gestión educativa, el cual conlleva que los docentes dejen su trabajo aislado que venían realizando, y pasen a realizar un trabajo con mayor interacción que los

posibilita, a potenciar y aprovechar la especialización del profesorado, asignar diferentes niveles de responsabilidad, crear oportunidades de promoción.

Promoviendo de esa manera, una implicación colectiva para la búsqueda de soluciones a los problemas que se presentan cotidianamente en el trabajo de los docentes, de modo tal que favorezca, considerablemente, el proceso de toma de decisiones.

Han demostrado que la dinámica interna de los grupos proporciona mayor satisfacción, pues el grupo influye en el comportamiento individual y ayuda a encontrar soluciones de trabajo más eficaces que las individuales. Para ello, es necesaria la creación de un clima institucional favorable, en tanto trabajar en equipo implica procesos complejos de aprendizaje e interacción que pueden verse en peligro si no concurren circunstancias favorables relacionadas tanto con la constitución del grupo en sí como con las técnicas e instrumentos que se utilicen. Es importante reconocer la relevancia que tiene el accionar de las personas en el proceso de enseñanza aprendizaje y para la construcción de un ambiente agradable en las instituciones educativas, que no, solo beneficia a los mismos docentes sino también a la institución en la imagen que proyecta a la sociedad.

e. Reconocimiento personal en la función docente

El reconocimiento personal concebida como el conocimiento y aceptación de las cualidades del profesor, que requiere una respuesta con beneficios necesarios para su satisfacción, valorando las competencias que contiene cada docente en la realización de tareas en una determinada institución escolar.

Por consiguiente, el reconocimiento de la labor docente constituye un factor relevante, el mismo que no debe ser evaluado solo a nivel de sistema educativo, sino que también en una institución educativa, más específicamente, partir de un sentido macro de la sociedad y llevarlo a un nivel micro de concreción, es decir, que llegue hasta el proceso

mismo del aprendizaje, pues solo así, los docentes pueden comprobar la valoración y reconocimiento por su labor.

Finalmente, la influencia de los elementos interpersonales en el desempeño de los docentes es esencial, en tanto inciden en las relaciones personales y la construcción de un clima agradable de trabajo, donde los canales de comunicación son importantes en la gestión de una institución superior, porque mediante ellos se concreta una manifestación real del docente respecto a la satisfacción con el trabajo en la misma en el que se evidenciará una mejora en el desempeño y consecuentemente favorecerá la calidad educativa en el servicio de un centro de formación docente.

2.2.2.3. El reto del profesor universitario frente a los nuevos cambios.

Suponer que el estudiante que será un futuro profesional puede aprender al principio de sus estudios y en el nivel de licenciatura todo lo que él va a necesitar en su vida activa. La importancia de este desarrollo profesional surge, entre otros factores, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la docencia de los profesores universitarios.

Esto está motivado, fundamentalmente, por los cambios sociales constantes que exigen el desarrollo de unos planes de estudio actualizados y flexibles. En un intento de recoger los retos más importantes expuestos hasta ahora y que definen el desarrollo profesional, podemos decir que el desarrollo profesional: Es un proceso continuo que se desarrolla durante toda la vida profesional y no se puede entender como actividades aisladas ineficaces.

Debe estar basado en la mejora profesional, apoyándose en las necesidades prácticas que tienen los docentes, se desarrolla mediante la participación tanto en el diseño de la innovación como en la toma de decisiones para el trabajo profesional.

Es un proceso de construcción profesional que, a través de los descubrimientos de soluciones sobre la problemática de la enseñanza, el docente va desarrollando destrezas cognitivas y metacognitivas que le permiten la valoración de su trabajo profesional. Los docentes universitarios se deberían guiar a través de las siguientes orientaciones:

- **Orientación profesional.**- Se centra en la capacitación para todas las funciones del docente universitario.
- **Orientación personal.**- Se basa en el cambio de actitudes individuales y de la conducta personal del docente para mejorar el aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza.

2.2.2.4. Cualidades relacionadas con el desempeño docente.

Capacidad de adaptación (El docente debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio).

Equilibrio emotivo (El profesor debe presentar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que debe inspirar confianza en los estudiantes).

Capacidad intuitiva (Esta capacidad le permite percibir datos, movimientos o disposición de ánimo de los estudiantes, detectar situaciones y brindar asistencia pedagógica oportuna).

Sentido del deber (El sentido de responsabilidad le permitirá compenetrarse con el trabajo, haciendo que planifique y ejecute oportunamente y valore su trabajo).

Capacidad de conducción (El docente debe ejercer liderazgo, para estimular y orientar al estudiante, a fin de que se conduzca con autonomía en su aprendizaje).

Sinceridad (El docente debe actuar con sinceridad y veracidad, a fin de logra coherencia con lo que dice y hace).

Interés científico, humanístico y tecnológico (Es necesario que acreciente continuamente su cultura general, a fin de lograr mayor integración de contenidos en su labor pedagógico).

Espíritu de justicia (Es una necesidad que el docente actúe con justicia en el trabajo pedagógico, a fin de desarrollar equidad y práctica democrática, actuar sin privilegios y que los problemas sean comprendidos).

Disposición de escucha (El docente debe estar dispuesto a escuchar ideas y puntos de vista de los estudiantes, orientarlos cuando necesitan ayuda).

2.2.2.5. Calidad y educación superior

El término calidad, en latín significa "cualidad, manera de ser", su significado castellano es "propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie".

Las definiciones de calidad, han sufrido un proceso evolutivo que va desde aspectos puramente cuantitativos relacionados con la calidad técnica de un producto a través de procesos de manufactura hasta un enfoque acorde a las necesidades del usuario que satisfagan los requerimientos del cliente. No obstante, lo anterior, existe hoy en día un acuerdo universal en el sentido de que es el usuario y no el productor quien en último término decide si un producto o servicio tiene calidad. El cliente, la persona quien usa o se beneficia de un producto o proceso, juega un rol clave en el mejoramiento de la calidad, porque es él quien define en primer lugar la calidad.

Desde la perspectiva de las políticas educativas mundiales, la calidad de la educación queda determinada por la capacidad que tienen las instituciones para preparar al individuo, destinatario de la educación de tal modo que pueda adaptarse y contribuir al crecimiento y desarrollo económico y social mediante su incorporación al mercado laboral.

De aquí surgen, diversas formas de valorar la calidad en función del progreso y de lo moderno, valores incuestionables de la sociedad actual.

La educación de calidad es la que logra resultados que permitan el progreso y la modernización. Elevar la calidad es entonces encontrar los medios necesarios para el logro de los fines. Midiendo los resultados se adecuan los medios pertinentes (Navarro, 1997).

De acuerdo a lo señalado por Arrien (1998), la Calidad parece estar muy asociada a los procesos y resultados del desarrollo educativo del educando, desarrollo que se manifiesta en los aprendizajes relevantes del educando como sujeto, haciendo que este crezca y se desarrolle personal y socialmente mediante actitudes, destrezas, valores y conocimientos que lo convierten en un ciudadano útil y solidario. Lo anterior deja de manifiesto la importancia del desarrollo de "competencias" en la formación del profesional y técnico. *La docencia es de calidad si logra desarrollar competencias en el educando.* Las competencias se refieren a la capacidad de actuar desde lo que la persona es, con sus valores y actitudes haciendo algo con lo que sabe. Sin embargo, para que la docencia sea considerada de calidad debe, además, satisfacer las demandas sociales en cuanto a formación profesional, la cual debe incorporar no sólo una mera acumulación de conocimientos, sino que debe ser un proceso de aprendizaje constante que expanda las potencialidades del individuo y que logren en él la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social que caracteriza a la sociedad actual.

Lo anterior plantea sobre el sistema de formación profesional no sólo una orientación de su currículo hacia una estructura basada en competencias, sino que los resultados demostrados por los alumnos correspondan a lo que en las organizaciones se entienden por desempeño efectivo. Esto significa incorporar en el diseño del currículo no sólo una dimensión de aplicación en la práctica de conocimientos y habilidades, sino que

dicha práctica coincide con las necesidades "estratégicas" de las empresas, desde su ámbito de mercado y pasando por la base tecnológica, organizativa y cultural de las organizaciones (Mertenz, 2000).

Desde una visión global e integral, la calidad de la docencia es el resultado de un conjunto de procesos que conducen a su obtención, de manera que para mejorar la calidad se debe analizar los procesos intermedios o coadyuvantes, en diversos grados de los aprendizajes y no sólo su resultado final.

2.2.2.6. Definiendo calidad docente.

Artículo publicado por Manuel Benito Gómez, Subdirector Campus Virtual UPV/EHU – Universidad del País Vasco, en la Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria. Vol 3. N.º2, pág. 115-118.

No es fácil definir de forma unívoca lo que es la calidad docente porque no existe una definición única o un criterio unificado de lo que es calidad docente; hay un cierto relativismo dependiendo de cuáles sean los objetivos del sistema universitario que se consideren o los actores que se tengan en cuenta en dicho escenario, tal y como señala De Miguel (1991). Cuando se entiende la calidad en términos de producción se enfatizan: los conocimientos, el invertido en hacer rentable la inversión, la rentabilidad de la inversión, o frecuentemente la satisfacción del cliente.

Harman et al (2000) encuentran ambiguo el término calidad docente y tras revisar el sentido atribuido al término concluyen que su significado es el del nivel del alcance de un objetivo y el valor de dicho alcance; o lo que es lo mismo, la medida en que ciertos outputs o actividades tienen unas características determinadas de acuerdo a ciertas normas o criterios previamente establecidos. En este sentido, se acercan a lo que Ball (1985) llama *ajuste a los objetivos o propósitos*.

Harvey (1999) al revisar las acepciones del significado de calidad en la educación superior propone cinco significados diferentes:

- Excepcional, visto como algo especial, distintivo y elitista, relacionado con las ideas de excelencia, alta calidad, generalmente sólo al alcance de unos pocos.
- Perfección, visto como un resultado o producto sin fallos; es una visión más democratizadora de la idea de calidad, porque puede ser alcanzada por una mayoría.
- Ajuste a un propósito, relacionada con la idea de satisfacción de las necesidades del cliente o usuario; generalmente relacionada con la capacidad de las universidades para lograr su misión, objetivos o programa.
- Eficiencia económica, relacionada con la idea de aumento de dividendos o de retorno de inversión; el cliente dispone así de servicios de mejor calidad a menor costo; hay una evidente tendencia de los gobiernos a exigir rendimientos de cuentas por la inversión en educación superior que refleja esta forma de entender la idea de calidad; al mismo tiempo los estudiantes y sus familias exigen más y mejores servicios a medida que los costes de educación superior suben (esto es, mayor eficiencia económica de su inversión).
- Transformadora, relacionada con la idea de cambio de un estado a otro; en educación generalmente se ha entendido como la cualidad que permite desarrollarse a los estudiantes y capacitarles para desarrollar nuevo conocimiento.

Ligado a la idea de calidad está el concepto de estándar; los estándares han sido especificados como indicadores de resultados usados generalmente para propósitos comparativos. Harvey (1999), incluye cuatro tipos de estándares:

- Académicos, referidos a determinados niveles de logro; en el caso de la educación superior suelen relacionarse con evaluaciones del rendimiento (generalmente demostración de adquisición de conocimientos y de comprensión).
- De competencia, referidos a habilidades o capacidades generalmente relacionadas con el mundo laboral.
- De servicio, relacionadas con el servicio educativo: tamaño de los grupos, frecuencia de tutorías, disponibilidad de recursos de biblioteca, etc. Se suelen relacionar con las respuestas a las encuestas de satisfacción del cliente (estudiante).
- Organizacionales, relacionadas con la dirección de la organización y con los procesos organizativos y su eficiencia en el logro de sus objetivos.

Cruzando las cinco formas en que puede entenderse la calidad y los cuatro tipos de estándares, resulta una matriz de 20 elementos o formas en que puede entenderse y practicarse la calidad en la universidad. Entre las funciones que pueden satisfacerse con esta amplia matriz se encuentran las de:

- Rendición de cuentas
- Mejora
- Información

Que a su vez permite que la evaluación y seguimiento de las mismas pueda ser hecho:

- Internamente; evaluación y monitorización interna de la calidad, que incluye, entre otras: encuestas a los estudiantes, revisiones internas de la enseñanza entre pares o mediante jueces acreditados, procedimientos internos de auditoría de la calidad, encuestas a los egresados recientes, información sobre el punto de vista de los empresarios, etc.
- Externamente, con encargo a agencias o equipos externos pudiendo incluir:

- Acreditación y evaluación institucional
- Auditoria de procesos internos
- Acreditación de programas de estudio
- Evaluación de la calidad docente por áreas o programas
- Monitorización de estándares, etc.

Más allá de cualquier revisión sobre las acepciones del término calidad, creo que deberíamos preguntarnos: ¿Qué entendemos por calidad de la docencia? Creo que las respuestas incluirían una amplia gama de opciones y seguramente cada una de ellas influida por la ideología, las creencias y los fundamentos epistemológicos de quien las formule.

Propongo, por lo tanto, para poder abordar la cuestión de la construcción de los indicadores cinco posibles respuestas:

1. La calidad de la docencia depende fundamentalmente de la calidad del docente; esto es la docencia tendrá la calidad requerida si el profesorado tiene las características que creemos garantizan la calidad de su docencia.
2. La calidad de la docencia depende de la calidad de los aprendizajes o rendimientos de los estudiantes; por lo tanto, la docencia de calidad es aquella que produce buenos resultados académicos en forma de amplios conocimientos, adquisición de destrezas para resolver problemas, habilidades profesionales, egresados de inmediata inserción laboral, ciudadanos con una elevada formación y valores éticos y morales.
3. La calidad de la docencia depende de la cantidad de los recursos que se emplean en la misma; así una docencia de calidad es la que cuenta con buenas instalaciones, con una adecuada ratio profesor / alumno, con una notable cantidad de ordenadores

por estudiante, con una elevada tasa de libros / bibliotecas, con buenos laboratorios y una elevada cantidad de prácticas?

4. La calidad de la docencia depende fundamentalmente de lo riguroso del plan de estudios; esto es, que la docencia de calidad se caracteriza porque los estudiantes realizan una notable cantidad de horas de estudio, de prácticas fuera y dentro de la institución docente, por la alta tasa de masters y tesis doctorales, por lo riguroso de la exigencia de los estudios.
5. La calidad de la docencia es un poco de todo lo anterior; esto es adoptamos una visión multidimensional en la que la calidad es definida por las aportaciones del profesorado, por el desarrollo de los estudiantes, de los recursos disponibles y empleados y por las características de los programas.

Una gran cantidad de las evaluaciones de la calidad docente en las universidades se ha realizado con base en alguno/s de los criterios expuestos. Hay que decir, sin embargo, que una parte notable de estas asunciones se han hecho no sobre base empírica sino sobre la selección a priori de aquellas características de la docencia de calidad que supuestamente correlacionan mejor con ejemplos o representaciones de docencia que se suponen tienen atributos previos de calidad. Hay, por lo tanto, un fenómeno de circularidad viciosa que debería tenerse en cuenta.

Por otra parte, hay que preguntarse hasta qué punto las definiciones de calidad incluyen la posibilidad de recopilar información sobre los procesos que tienen lugar dentro de la docencia (más que focalizar la atención sobre las entradas y salidas), o sobre el aprendizaje y desarrollo realmente logrado por los estudiantes; dicho de otro modo, ¿qué interés tiene definir criterios e indicadores de calidad que no proporcionan información relevante sobre los procesos de enseñanza / aprendizaje?

Otra de las cautelas que expreso aquí respecto a la forma en que se ha conducido habitualmente la evaluación de la docencia tiene que ver con la selección de las fuentes y la escasa representación de todas las audiencias necesariamente implicadas en la calidad de la docencia; frecuentemente los resultados se basan exclusivamente en la opinión de los estudiantes, sin que profesores, administradores y otros miembros de las comunidades universitarias puedan contribuir a completar el cuadro informativo.

Algunos autores han comenzado a incluir algunos de los componentes citados anteriormente en sus definiciones sobre calidad de la docencia. Por ejemplo, Dee (2002) recoge seis características de la calidad de la enseñanza de las que cuatro se relacionan directamente con la calidad docente: características del profesor, decisiones tomadas por el profesor durante el curso, la conducta del profesor en clase y cantidad total de aprendizaje significativo. También Haworth y Conrard (1997) proponen una definición de calidad de más amplio alcance y eficiencia que las tradicionales; para los autores la calidad de la docencia ha de focalizarse sobre todo en el aprendizaje de los estudiantes; más concretamente definen docencia de calidad como aquella en la que profesorado, estudiantes y administradores invierten tiempo y recursos en apoyo mutuo a la enseñanza y el aprendizaje.

2.2.2.7. Calidad y evaluación.

Un primer motivo que explica el auge actual de la evaluación es el cambio registrado en los mecanismos de administración y control de los sistemas educativos, que ha marchado paralelo a las propias transformaciones experimentadas por el sistema educacional en las últimas décadas. Los resultados de los procesos de evaluación pueden ser empleados con fines internos, de aprendizaje institucional y mejoramiento de calidad.

Un segundo fenómeno relacionado con el anterior se refiere a la creciente demanda social de información sobre la educación. Son muchos quienes creen que la educación ha

funcionado a la manera de una *caja negra*, cuya opacidad impide saber qué ocurre en su interior. En el momento actual, dicha imagen resulta ampliamente insatisfactoria, siendo numerosas las voces que reclaman una mayor transparencia. El conocimiento del grado de logro de los objetivos de un sistema educativo es fundamental para hacer mejor uso de los recursos disponibles y para tomar las decisiones más adecuadas.

A esa exigencia social de información, derivada del interés que manifiestan las familias y los ciudadanos por la educación, se unen otros motivos relacionados con las condiciones económicas actuales. Se compartan o no las tesis de la Teoría del Capital Humano, no cabe duda de que la formación de las personas que participan en los procesos productivos constituye un factor fundamental para el desarrollo de los países. De ahí deriva una seria preocupación por conocer el estado y la situación del sistema educativo, por cuanto constituye la oferta formativa básica al servicio del conjunto de la población.

En la actualidad, los recursos dedicados a educación suponen una parte tan importante de los presupuestos nacionales que su ritmo de crecimiento no parece fácilmente sostenible. Existiendo una clara conciencia de que dichos recursos no son ilimitados y de que los efectos de su distribución y empleo no son indiferentes, es lógico que crezca la demanda de información acerca de cómo se utilizan y qué resultados producen. De ahí se deriva, asimismo, el desarrollo de diversos modelos de *rendición de cuentas*, bien sea a cargo de los poderes públicos, de los profesionales o de los consumidores, según se efectúe su regulación respectivamente por el Estado, la sociedad civil o el mercado (Kogan, 1986).

Hoy en día está claro que la "universidad, más que un fin en sí misma, es una institución cuya misión, quehacer y resultados deben estar al servicio del desarrollo armónico e integral del hombre y de la sociedad, por lo que en primer término debe responder y rendir cuenta a la comunidad nacional que la rodea y la sustenta" (Ramírez et

al, 1993). Lo anterior conlleva necesariamente el que su quehacer sea evaluado como institución de educación superior que es. En la actualidad existe una justificada y creciente preocupación en relación con la garantía de la calidad, tanto de la universidad como institución, como de sus programas académicos.

Es en este contexto que surge la *acreditación* como un proceso por medio del cual un programa o institución educativa brinda información sobre sus operaciones y logros a un organismo externo que evalúa y juzga, de manera independiente, dicha información para poder hacer una declaración pública sobre el valor o la calidad del programa o de la institución.

La evaluación y la acreditación son procesos relacionados cuya práctica se entrecruza, ya que se acredita conforme y como consecuencia de un proceso de evaluación y seguimiento, sin embargo, más que un diagnóstico que conduce a la acción por parte de la propia institución. La acreditación constituye una constancia de credibilidad por parte de la sociedad y del público demandante de los servicios educativos.

2.2.6.8. Eficiencia y productividad.

Competitividad y eficiencia eran dos palabras poco utilizadas en la gestión universitaria de nuestro país, que se desenvolvía, hasta la década de los setenta, en un medio ambiente sin turbulencias en el cual el financiamiento estatal estaba asegurado y la competencia se encontraba limitada. Hoy, dicho marco de referencia ha cambiado drásticamente y es otro el escenario que enfrentan las universidades, especialmente las estatales. Hace uno años, la propia UNESCO llegó a la conclusión de que "en la actualidad difícilmente existe algún país capaz de financiar un sistema comprensivo de educación superior exclusivamente con recursos públicos". Incluso más, señaló que "visto el estado de la economía en varias regiones del mundo y los persistentes déficits presupuestarios a

nivel local y de los Estados, parece improbable que dicha tendencia pueda revertirse en los próximos años".

2.3. Definición de Términos Básicos

Calidad total: La calidad total es un concepto, una filosofía, una estrategia, un modelo de hacer negocios y está dirigido hacia el cliente. La calidad total no solo se refiere al producto o servicio en sí, sino que es la mejoría permanente del aspecto organizacional, gerencial.

Clima institucional: Se refiere al ambiente interno entre miembros de una institución y está estrechamente relacionada con el grado de motivación, así los aspectos internos de ella conducen a despertar distintas clases de motivaciones favorables o desfavorables, el cual es percibido con una amplia gama de características de acuerdo con la manera como cada participante realiza sus transacciones dentro de dicho ambiente, y pasa a percibirlo en función de esto.

Cohesión: Se refiere al grado en que el personal de la organización se siente unido, que forma parte de la institución.

Competitividad: Entendemos por competitividad a la capacidad de una organización pública o privada, lucrativa o no, de mantener sistemáticamente ventajas comparativas que le permitan alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico.

Comunicación: Se refiere al grado en que se produce la transferencia de información entre los distintos sectores de una organización, lo cual va a determinar el grado de aceptación o rechazo de las propuestas, proyectos, normas de convivencia, etc.

Comunidad educativa: Se refiere a la unión de personas con un fin común, en el marco de un proyecto educativo y que responden a las demandas de la sociedad, en un momento histórico determinado.

Confianza: Es el grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Cooperación Constituye el sentimiento de los integrantes de la institución educativa sobre la existencia de un espíritu de ayuda entre los docentes, administrativos y directivos.

Desarrollo Organizacional: El rol ejecutivo de promover mejoras a largo plazo es importante en todas las organizaciones. Los educadores tienden a pensar en el corto plazo, aquí y ahora, porque tienen que concentrarse en actualizar los conocimientos relativos a su disciplina. Sin embargo, no deben pensar en su trabajo sólo desde la óptica del presente. Es necesario visualizar el futuro.

Desempeño: El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.

Dinámica institucional: Se refiere al nivel de cumplimiento de las normas, reglamentos y deberes establecidos en la organización y como es percibido por los miembros que convergen en ella.

Docencia: La docencia es un trabajo, en tanto se halla sujeto a condiciones materiales que definen y enmarcan sus interacciones. Está caracterizada por un conjunto determinados de saberes, específicos y particulares, del tipo de actividad laboral de que se trata. Educador es el profesional que intencionalmente se dedica a la actividad de crear condiciones de desarrollo de conductas deseables.

Estrategia: Esquema que contiene la determinación de los objetivos o propósitos de largo plazo de la empresa y los cursos de acción a seguir. Es la manera de organizar los recursos.

Estructura: Representa la percepción que tienen los miembros de la institución educativa acerca de la normatividad de la organización (reglas, procedimientos, trámites, etc.).

Evaluación: Es formular juicios de valor acerca de un fenómeno conocido el cual vamos a comparar con unos criterios que hemos establecido de acuerdo a unos fines que nos hemos trazado.

Evaluación del Desempeño Docente: Es un proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que producen en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representante de las instituciones de la comunidad

Gestión del potencial humano: La gestión del potencial humano es una función que llevan a cabo las organizaciones para el aprovechamiento más efectivo del personal en el logro de los objetivos de las organizaciones.

Identidad institucional: Es el sentimiento de que uno pertenece a una organización y es un miembro valioso de un equipo de trabajo. La importancia que se atribuye a ese espíritu en general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la institución.

Implicación: Es el grado en que el personal docente, administrativo y directivo se preocupan por su actividad y se siente implicado en el trabajo que realizan y con la organización en su conjunto.

Paradigma: Es un modelo o esquema fundamental que organiza nuestras opiniones con respecto a algún tema en particular

Participación: Grado en que el personal docente y demás miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades de la institución educativa.

Recompensa: Se refiere a la percepción que tienen los miembros de la institución educativa sobre la recompensa por el trabajo bien realizado. Es la medida como la institución valora más el premio que el castigo, incentivando al personal docente a realizar bien su trabajo, generando de esta manera un clima apropiado en la organización.

Relaciones interpersonales: Es la percepción por parte de los integrantes de la institución acerca de la existencia de un grato ambiente de trabajo y de óptimas relaciones sociales entre los miembros de la comunidad educativa.

Responsabilidad: Es la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

Valores: Constituyen los ideales que comparten y aceptan, explícita o implícitamente los integrantes de un sistema cultural y por consiguiente influyen en su comportamiento, proporcionando los parámetros que determinan que conductas deben ser premiadas y cuales castigadas.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

HG. Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

3.1.2. Hipótesis específicas.

HE1. Existe relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

HE2. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

H33. Existe relación significativa entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

3.2. Variables

Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes. Son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición". Briones (1987).

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicador
Variable 1 Clima institucional	Identidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la Institución - Implicancia y pertenencia. - Cohesión entre el personal. - Participación en las actividades. - Satisfacción por la labor realizada.
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación entre los miembros. - Valores e ideales que comparten - Cooperación y ayuda mutua. - Confianza entre el personal.
	Dinámica institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura respecto a la normatividad. - Monitoreo y supervisión. - Responsabilidad y autonomía. - Recompensa por el trabajo realizado.
Variable 2 Desempeño docente	Responsabilidad personal	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia - Puntualidad - Disciplina - Vocación docente.
	Rendimiento de los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia en el logro de los objetivos de aprendizaje. - Dominio del tema. - Retroalimentación y evaluación. - Porcentaje de aprobados. - Orientación a los alumnos.
	Recursos empleados	<ul style="list-style-type: none"> - Dinamismo en clase. - Publicaciones. - Producción científica. - Eficiencia en el uso de los recursos.

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

El enfoque utilizado en el presente trabajo de investigación es cuantitativo, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.5) que dice: “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en una medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

4.2. Tipo de Investigación

Dentro del marco de nuestra investigación el tipo de investigación que utilizamos es el Descriptivo – Correlacional, de corte transversal (transeccional).

- **Descriptivo:** Porque se busca medir las variables de estudio, para poder describirlas en los términos deseados. (Hernández Sampieri, Roberto – Metodología de la Investigación, 3ra. Edición).
- **Correlacional:** Debido a que estamos interesados en la determinación del grado de correlación existente entre dos variables de interés en una misma muestra de sujetos.

De corte transversal: Porque la recolección de los datos se realizará en un solo momento, en un tiempo único.

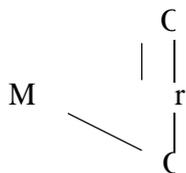
4.3. Método de Investigación

Para validar el proceso de investigación del presente trabajo se aplicó el método deductivo.

Método deductivo: El cual, según Muñoz, Carlos (1998:192) es definido como “el método de razonamiento ... a través del cual ... se obtienen conclusiones partiendo de lo general, aceptado como válido, hacia aplicaciones particulares”.

4.4. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación que empleamos es No experimental, Descriptivo – Correlacional, de corte transversal, tal como se muestra en el siguiente diagrama:



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable 1: Clima institucional

Oy = Variable 2: Desempeño docente

r = Relación entre variables

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

Para el presente estudio la población de estudio comprendió a los estudiantes matriculados en el periodo lectivo 2013-I en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle:

Tabla 2.

Distribución de la población.

Tipo	Cantidad	%
Directivos	12	0.66
Docentes	230	12.57
Alumnos	1573	86.00
Servidores Administrativos	14	0.77
Total	1829	100.00

4.5.2. Muestra.

El tipo de muestreo que se utilizó es el probabilístico, en la medida que la muestra, constituye un subgrupo de la población en todos los elementos de ésta tienen la misma

posibilidad de ser elegidos. Hernández Samiperi, Roberto (2006:241). El tamaño muestral fue fijado con un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza de 0.95. Utilizando la fórmula siguiente, donde el estimado es el porcentaje de elección de cada elemento:

$$n = \frac{N Z^2 p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Donde:

n = ?

N = Población

Z = Nivel de confianza (95% = 1.96)

E = Error permitido (5% = 0.05)

p = Probabilidad de ocurrencia del evento (50%)

q = Probabilidad de no ocurrencia (50%)

$$n = \frac{(1573)1.96^2 (0.5)(0.5)}{(1573 - 1)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1573)(3.8416)(0.25)}{(1572)0.0025 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{1510.7092}{3.93 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1510.7092}{4.8904}$$

$$n = 308.91322$$

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.6.1. La encuesta.

La encuesta es una técnica de recogida de información que consiste en la elección de una serie de personas que deben responderlas sobre la base de un cuestionario, en esta investigación se aplicó dos instrumentos (cuestionarios) uno para la variable Clima institucional, otro y otro para la variable Desempeño docente en la Facultad de Ciencias

Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

La encuesta es la técnica cuantitativa más utilizada para la obtención de información primaria (Sánchez, 1998).

4.6.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se seleccionaron, en concordancia con el diseño y los propósitos de la investigación. Los instrumentos en referencia son del tipo escala Likert: Cuestionario N° 1 “Clima institucional”, y Cuestionario N° 2 “desempeño docente”.

4.6.3. Ficha técnica del instrumento

4.6.3.1. Ficha técnica: Cuestionario sobre clima institucional

Nombre: Cuestionario para medir el clima institucional en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Autor: Jesús Marcial Flores Espinoza

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 20 años adelante

Significación: Percepción sobre el clima institucional que poseen los docentes.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

4.6.3.2. Ficha técnica: Desempeño docente

Nombre: Cuestionario sobre el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013

Autor: Jesús Marcial Flores Espinoza.

Administración: Individual y colectiva

Tiempo de administración: Entre 20 y 50 minutos, aproximadamente

Ámbito de aplicación: Sujetos de 20 años en adelante

Significación: Percepción sobre desempeño docente.

Tipo de respuesta: Los ítems son respondidos a través de escalamiento de tipo

Likert de cinco valores categoriales (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

4.7. Tratamiento Estadístico

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo, para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizó la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

- a. En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos.
- b. En la segunda etapa se realizó la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo

tanto, el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realizó en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones

- c. En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

La validez y la confiabilidad de los instrumentos de investigación han sido consolidadas por expertos que enseñan en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

La versión definitiva de los instrumentos fue el resultado de la valoración sometida al juicio de expertos y de aplicación de los mismos a las unidades muestrales en pruebas piloto. Los procedimientos rigurosos que consolidan la calidad de los instrumentos de investigación son mencionados en el apartado siguiente.

Hernández et al. (2010, p. 201), con respecto a la validez, sostienen que: “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En otras palabras, como sustenta Bernal (2006, p. 214) “un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado”.

Según Muñiz (2003, p. 151) las formas de validación que “se han ido siguiendo en el proceso de validación de los tests, y que suelen agruparse dentro de tres grandes bloques: validez de contenido, validez predictiva y validez de constructo”.

La presente investigación optó por la validez de contenido para la validación de los instrumentos. La validación de contenido se llevó a cabo por medio de la consulta a expertos. Al respecto, Hernández et al. (2010, p. 204) menciona:

Otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o *face validity*, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta.

Para ello, recurrimos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria de las universidades nacional de educación. Los cuales determinaron la adecuación muestral de

los ítems de los instrumentos. A ellos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. Asimismo, emitieron los resultados que se muestran en la tabla 01.

Tabla 3.

Nivel de validez de los cuestionarios, según el tipo de expertos.

Expertos	Clima Institucional		Desempeño docente	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. José Eusebio Campos Dávila	84	84 %	83	83 %
2. Dr. Francisco Víctor García León	83	83 %	85	85 %
3. Mg. Jorge Vilcapuma Flores	88	88 %	83	83 %
4. Mg. Aurelio Landeo Venegas	80	80%	80	80%
Promedio de valoración	85	85 %	84	84 %

Fuente. Instrumentos de opinión de expertos

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto a nivel de Relación entre clima institucional como desempeño docente para determinar el nivel de validez, puede ser comprendido mediante la siguiente tabla.

Tabla 4.

Valores de los niveles de validez.

Valores	Nivel de validez
91-100	Excelente
81-90	Muy bueno
71-80	Bueno
61-70	Regular
51-60	Deficiente

Fuente. Cabanillas (2004, p. 76).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario de relación entre clima institucional obtuvo un valor de 85 % y el cuestionario de desempeño docente obtuvo el valor de 84 %, podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

5.1.1. Confiabilidad de los instrumentos.

Se empleó el coeficiente *alfa* (α) para indicar la consistencia interna del instrumento. Acerca de este coeficiente Muñiz (2003, p. 54) afirma que “ α es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se empleó la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de Lickert (politómica):

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se continuaron los siguientes pasos.

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de relación entre clima institucional, primero se determinó una muestra piloto de 20 docentes. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS:

Tabla 5.

Estadísticos de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,775	20

Tabla 6.

Resumen del procesamiento de los casos.

		N	%
Casos	Válidos	50	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Se obtiene un coeficiente de 0,775 que determinó que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable, según la tabla 3.

Tabla 7.

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach.

Rango	Nivel
9-1.0	Excelente
8-.9	Muy bueno
7-.8	Aceptable
6-.7	Cuestionable
5-.6	Pobre
0-.5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

- a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario de desempeño docente, primero se determinó una muestra piloto de 20 docentes. Posteriormente, se aplicó para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Cuestionario evaluado por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS:

Tabla 8.

Estadísticos de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,937	20

Tabla 9.*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	50	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Se obtuvo un coeficiente de 0,937 que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente, según la tabla 3.

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

Para el tratamiento estadístico y la interpretación de los resultados se tuvo en cuenta la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

5.2.1. Estadística descriptiva.

Según Webster (2001) “la estadística descriptiva es el proceso de recolectar, agrupar y presentar datos de una manera tal que describa fácil y rápidamente dichos datos” (p. 10). Para ello, se emplearon las medidas de tendencia central y de dispersión. Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Así se obtuvieron como producto:

- **Tablas.** Se elaboraron tablas con los datos de las variables. Sobre las tablas APA (2010, p. 127) nos menciona: “Las tablas y las figuras les permiten a los autores presentar una gran cantidad de información con el fin de que sus datos sean más fáciles de comprender”. Además, Kerlinger y Lee (2002) las clasifican: “En general hay tres tipos de tablas: unidimensional, bidimensional y k-dimensional” (p. 212). El número de variables determina el número de dimensiones de una tabla, por lo tanto, esta investigación usó tablas bidimensionales.
- **Gráficas.** Las gráficas, incluidos conceptualmente dentro de las figuras, permitieron “mostrar la relación entre dos índices cuantitativos o entre una variable cuantitativa

continua (que a menudo aparece en el eje y) y grupos de sujetos que aparecen en el eje x” (APA, 2010, p. 153). Según APA (2010), las gráficas se sitúan en una clasificación, como un tipo de figura: “Una figura puede ser un esquema una gráfica, una fotografía, un dibujo o cualquier otra ilustración o representación no textual” (p. 127). Acerca de las gráficas, Kerlinger y Lee (2002, p. 179) nos dicen “una de las más poderosas herramientas del análisis es el gráfico. Un gráfico es una representación bidimensional de una relación o relaciones. Exhibe gráficamente conjuntos de pares ordenados en una forma que ningún otro método puede hacerlo”.

- Interpretaciones. Las tablas y los gráficos fueron interpretados para describir cuantitativamente los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones. Al respecto, Kerlinger y Lee (2002) mencionan: “Al evaluar la investigación, los científicos pueden disentir en dos temas generales: los datos y la interpretación de los datos”. (p. 192). Al respecto, se reafirma que la interpretación de cada tabla y figura se hizo con criterios objetivos.

La intención de la estadística descriptiva es obtener datos de la muestra para generalizarla a la población de estudio. Al respecto, Navidi (2006, pp. 1-2) nos dice: “La idea básica que yace en todos los métodos estadísticos de análisis de datos es inferir respecto de una población por medio del estudio de una muestra relativamente pequeña elegida de ésta”.

5.2.2. Estadística inferencial.

Proporcionó la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización sobre la base de la información parcial mediante coeficientes y fórmulas. Así, Webster (2001) sustenta que “la estadística inferencial involucra la utilización de una muestra para sacar alguna inferencia o conclusión sobre la población de la cual hace parte la muestra” (p. 10).

Además, se utilizó el SPSS (programa informático *Statistical Package for Social Sciences* versión 22.0 en español), para procesar los resultados de las pruebas estadísticas inferenciales. La inferencia estadística, asistida por este programa, se empleó en:

- La hipótesis general
- Las hipótesis específicas
- Los resultados de los gráficos y las tablas

Pasos que se realizó para las pruebas de hipótesis:

La prueba de hipótesis puede conceptuarse, según Elorza (2000), como una:

Regla convencional para comprobar o contrastar hipótesis estadísticas: establecer α (probabilidad de rechazar falsamente H_0) igual a un valor lo más pequeño posible; a continuación, de acuerdo con H_1 , escoger una región de rechazo tal que la probabilidad de observar un valor muestral en esa región sea igual o menor que α cuando H_0 es cierta. (p. 351)

Como resultado de la prueba de hipótesis, las frecuencias (el número o porcentaje de casos) se organizaron en casillas que contienen información sobre la relación de las variables. Así, se partió de un valor supuesto (hipotético) en parámetro poblacional para recolectar una muestra aleatoria. Luego, se comparó la estadística muestral, así como la media, con el parámetro hipotético, se comparó con una supuesta media poblacional. Después se acepta o se rechaza el valor hipotético, según proceda. En este proceso se emplearon los siguientes pasos:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

- Hipótesis nula. Afirmación o enunciado acerca del valor de un parámetro poblacional.
- Hipótesis alternativa. Afirmación que se acepta si los datos muestrales proporcionan amplia evidencia que la hipótesis nula es rechazada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Debe tomarse una decisión de usar el nivel **0.05** (nivel del 5%), el nivel de 0.01, el 0.10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente, se selecciona el nivel **0.05** para proyectos de investigación en educación; el de **0.01** para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0.10 para encuestas políticas. La prueba se hizo a un nivel de confianza del 95 % y a un nivel de significancia de 0.05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Se utilizó la distribución chi-cuadrada para contrastar la hipótesis de independencia, la cual será analizada e interpretada:

$$\chi_c^2 = \sum \left[\frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \right]$$

Donde:

O_i es la frecuencia observada

E_i es la frecuencia esperada

Para probar las hipótesis de trabajo, se trabajó con las tablas de contingencia o de doble entrada y conocer si las variables cualitativas categóricas involucradas tienen relación o son independientes entre sí. El procedimiento de las tablas de contingencia es muy útil para investigar este tipo de casos debido a que nos muestra información acerca de la intersección de dos variables.

La prueba chi-cuadrada sobre dos variables cualitativas categóricas presentan una clasificación cruzada, se podría estar interesado en probar la hipótesis nula de que no existe relación entre ambas variables, conduciendo entonces a una prueba de independencia chi-cuadrada. Sobre esta prueba Webster (2001, p. 472) menciona que la

distribución chi-cuadrada “permitirá la comparación de dos atributos para determinar si existe una relación entre ellos”.

Paso 4. Formular la regla de decisión

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la hipótesis nula. La región de rechazo define la ubicación de todos los valores que son demasiados grandes o demasiados pequeños, por lo que es muy remota la probabilidad de que ocurran según la hipótesis nula verdadera.

Paso 5. Tomar una decisión

Se compara el valor observado de la estadística muestral con el valor crítico de la estadística de prueba. Después se acepta o se rechaza la hipótesis nula. Si se rechaza esta, se acepta la alternativa.

En el presente estudio, los resultados obtenidos fueron analizados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas.

5.2.3. Nivel descriptivo.

En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013.

5.2.3.1. Análisis descriptivo de la variable Clima Institucional.

a. Análisis descriptivo de la dimensión Identidad Institucional

Tabla 10.

Resultado: Frecuencia de la dimensión Identidad Institucional.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	6.8%
Casi nunca	26	8.5%
A veces	64	20.7%
Casi siempre	109	35.3%
Siempre	88	28.6%
Total	309	100.00%

Elaborado por el investigador.

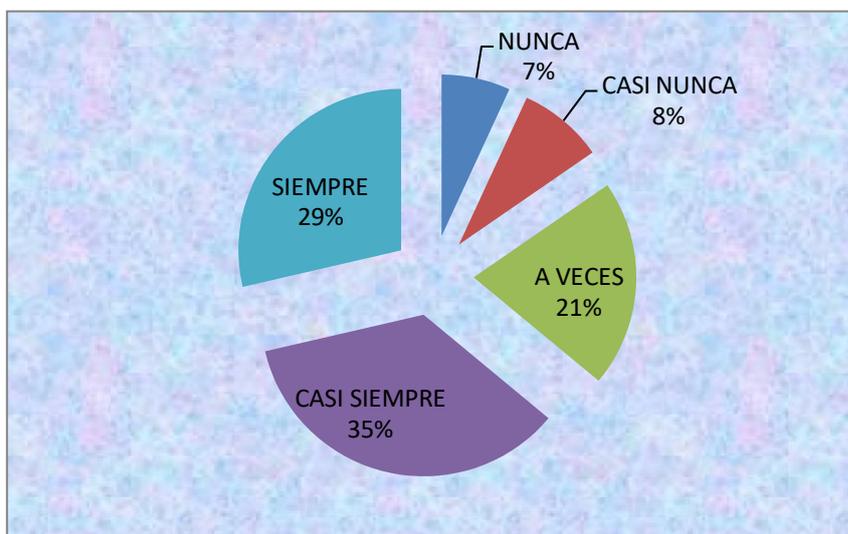


Figura 1. Imagen institucional.

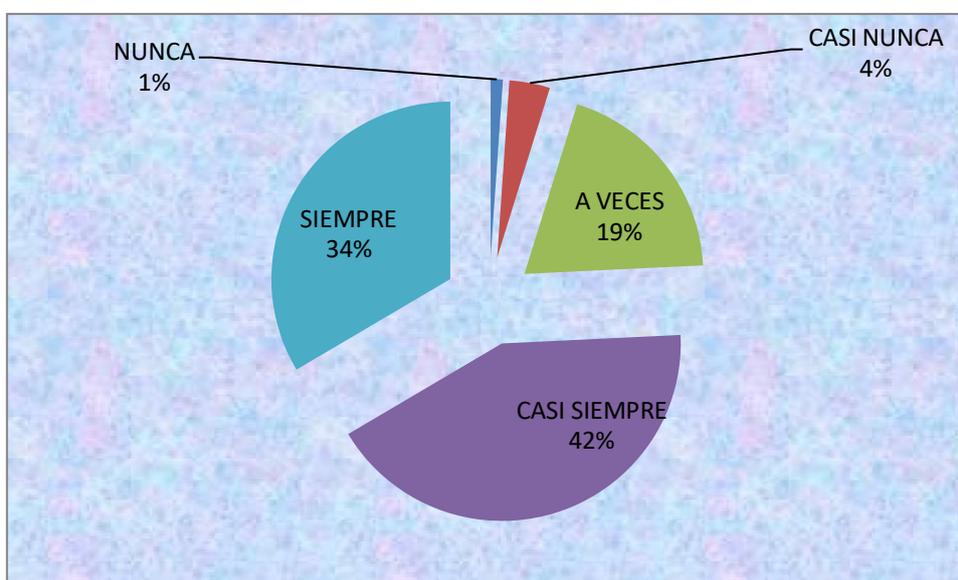
Interpretación:

Se puede observar en el gráfico que el 29% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Identidad Institucional siempre, el 35% casi siempre, el 21% a veces, el 8% casi nunca y el 7% nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura.

b. Análisis descriptivo de la Dimensión Relaciones Interpersonales.

Tabla 11.*Resultado: Frecuencia Relaciones Interpersonales*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	1.1%
Casi nunca	11	3.7%
A veces	60	19.5%
Casi siempre	130	42.2%
Siempre	104	33.5%
Total	309	100.0%

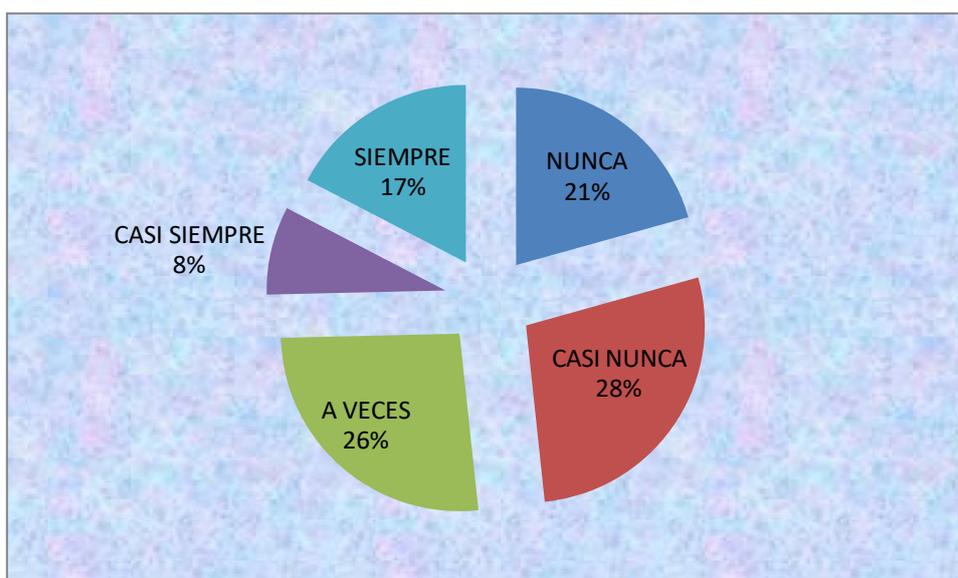
Elaborado por el investigador.*Figura 2. Relaciones interpersonales.***Interpretación:**

Se puede observar en el gráfico que el 34% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Relaciones Interpersonales siempre, el 42% casi siempre, el 19% a veces, el 4% casi nunca y el 1% nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura.

c. Análisis descriptivo de la Dimensión Dinámica Institucional.

Tabla 12.*Resultado: Frecuencia Dinámica Institucional*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	64	20.7%
Casi nunca	86	27.7%
A veces	81	26.3%
Casi siempre	25	8.0%
Siempre	53	17.3%
Total	309	100.0%

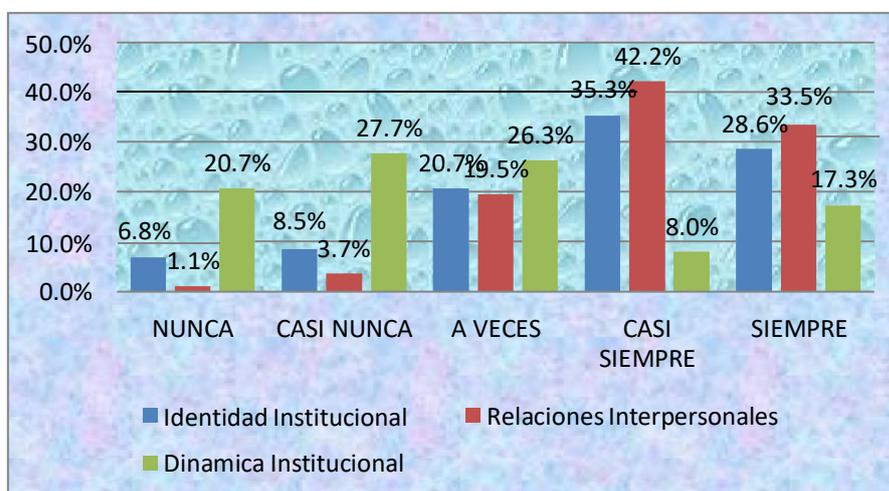
Elaborado por el investigador.*Figura 3. Dinámica institucional.***Interpretación:**

Se puede observar en el gráfico que el 17% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Dinámica Institucional siempre, el 8% casi siempre, el 26% a veces, el 28% casi nunca y el 21% nunca, ello se evidencia de acuerdo la figura N^o 03.

d. Análisis descriptivo de las tres dimensiones de la variable Clima Institucional

Tabla 13.*Resultado: Cuadro comparativo entre las tres dimensiones de la variable Clima Institucional*

	Identidad Institucional	Relaciones Interpersonales	Dinámica Institucional
Nunca	6,8%	1,1%	20,7%
Casi nunca	8,5%	3,7%	27,7%
A veces	20,7%	19,5%	26,3%
Casi siempre	35,3%	42,2%	8,0%
Siempre	28,6%	33,5%	17,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Fuente propia de datos.*Figura 4. Clima institucional.***Interpretación:**

Se puede observar en el gráfico que el 42,2% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Relaciones Interpersonales casi siempre, el 35,5% siempre, el 19,5% a veces, el 4% casi nunca y el 1% nunca, el 35,3% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Identidad Institucional casi siempre, el 28,6% siempre, el 21% a veces, el 8,5% casi nunca y el 6,8% nunca, el 17,3% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Dinámica institucional siempre, el 8% casi siempre, el 26% a veces, el 28% casi nunca y el 21% nunca, ello se evidencia que existe 42,2% de Relaciones interpersonales, el 35,3% Identidad institucional y el 28% de Dinámica institucional casi nunca de acuerdo la figura.

5.2.3.2. Análisis descriptivo de la variable *Desempeño Docente*.

a. Análisis descriptivo de la dimensión Responsabilidad Personal

Tabla 14.

Resultado: Frecuencia de la dimensión Responsabilidad Personal.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	0,2%
Casi nunca	54	14,9%
A veces	197	53,9%
Casi siempre	108	29,7%
Siempre	5	1,4%
Total	309	100,0%

Elaborado por el investigador.

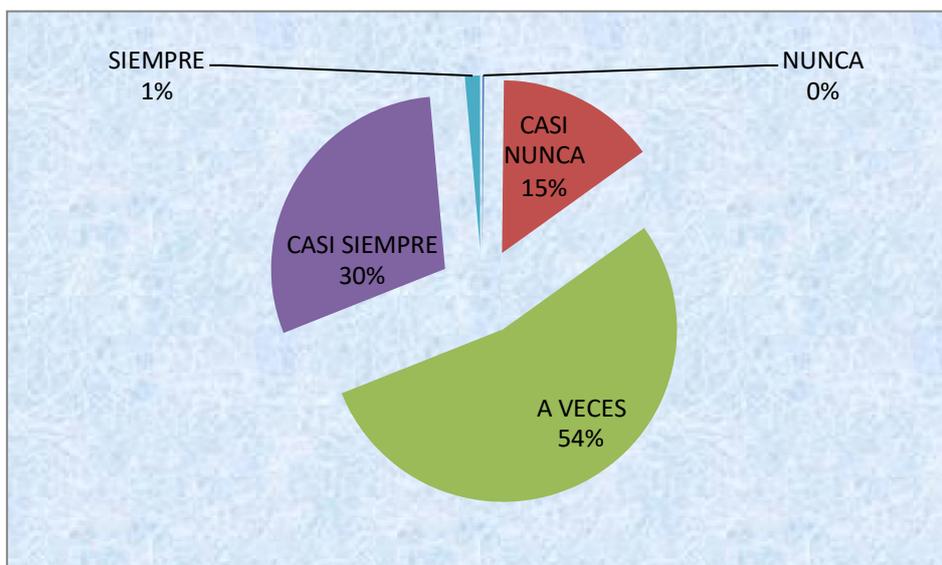


Figura 5. Responsabilidad personal.

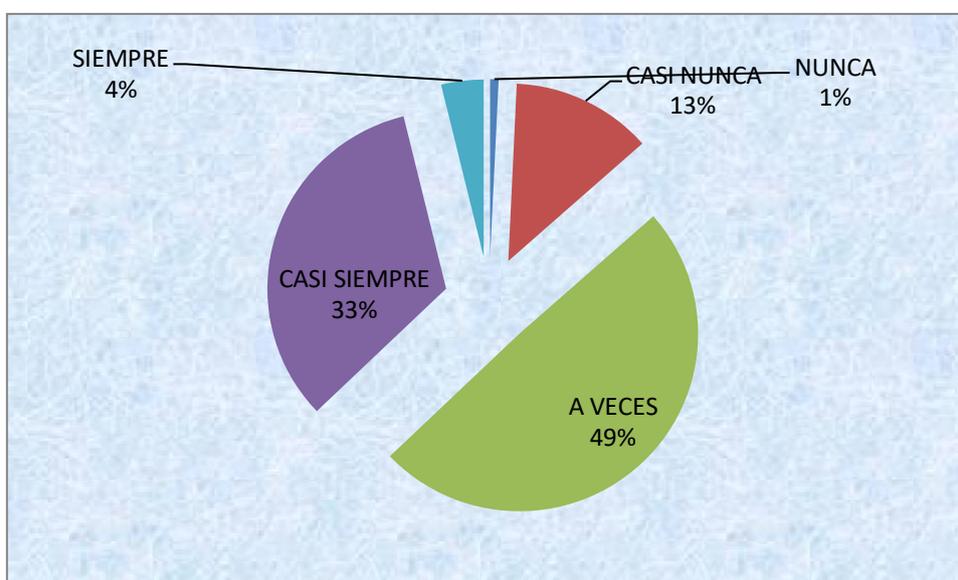
Interpretación:

Se puede observar en el gráfico que el 1% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Responsabilidad Personal siempre, el 30% casi siempre, el 54% a veces, el 15% casi nunca y el 0% nunca, ello se evidencia de acuerdo a la figura.

b. Análisis descriptivo de la dimensión Rendimiento de los Alumnos

Tabla 15.*Resultado: Frecuencia de la dimensión Rendimiento de los Alumnos.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	0.8%
Casi nunca	39	12.7%
A veces	153	49.4%
Casi siempre	103	33.3%
Siempre	12	3.8%
Total	309	100.0%

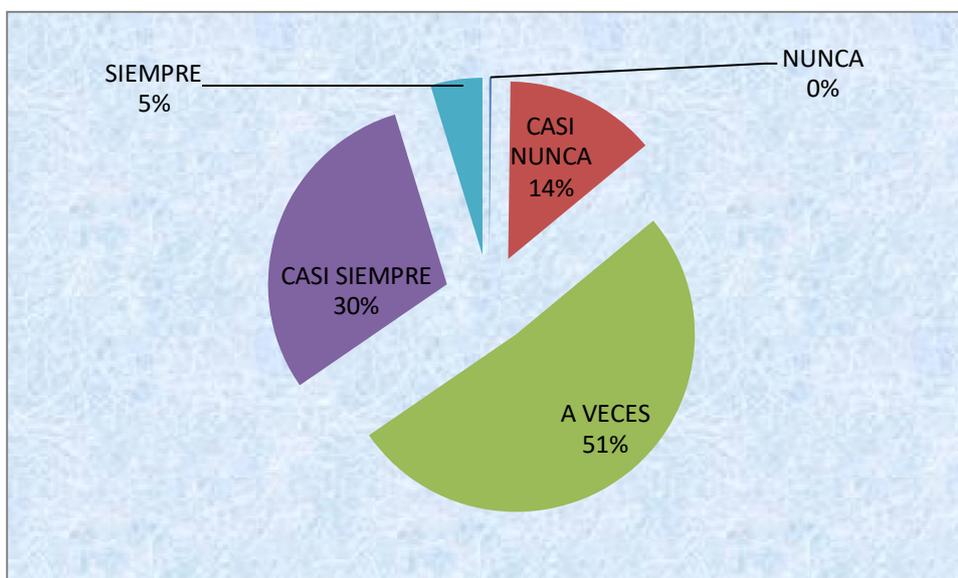
Elaborado por el investigador.*Figura 6. Rendimiento de los alumnos.***Interpretación:**

Se puede observar en el gráfico que el 4% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Rendimiento de los Alumnos siempre, el 33% casi siempre, el 49% a veces, el 13% casi nunca y el 1% nunca, ello se evidencia de acuerdo a la figura N° 06.

c. Análisis descriptivo de la dimensión Recursos Empleados

Tabla 16.*Resultado: Frecuencia de la dimensión Recursos Empleados.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	0.2%
Casi nunca	42	13.7%
A veces	159	51.4%
Casi siempre	92	29.9%
Siempre	15	4.7%
Total	309	100.0%

Elaborado por el investigador.*Figura 7. Recursos empleados.***Interpretación:**

Se puede observar en el gráfico que el 5% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe Recursos Empleados siempre, el 30% casi siempre, el 51% a veces, el 14% casi nunca y el 0% nunca, ello se evidencia de acuerdo a la figura N° 07.

d. Análisis descriptivo de las tres dimensiones de la variable Desempeño Docente

Tabla 17.

Resultado: Cuadro comparativo entre las tres dimensiones de la variable Desempeño docente.

	Responsabilidad	Rendimiento de los	
	Personal	Alumnos	Recursos Empleados
Nunca	0,2%	0,8%	0,2%
Casi nunca	14,9%	12,7%	13,7%
A veces	53,9%	49,4%	51,4%
Casi siempre	29,7%	33,3%	29,9%
Siempre	1,4%	3,8%	4,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Elaboración: Fuente propia de datos.

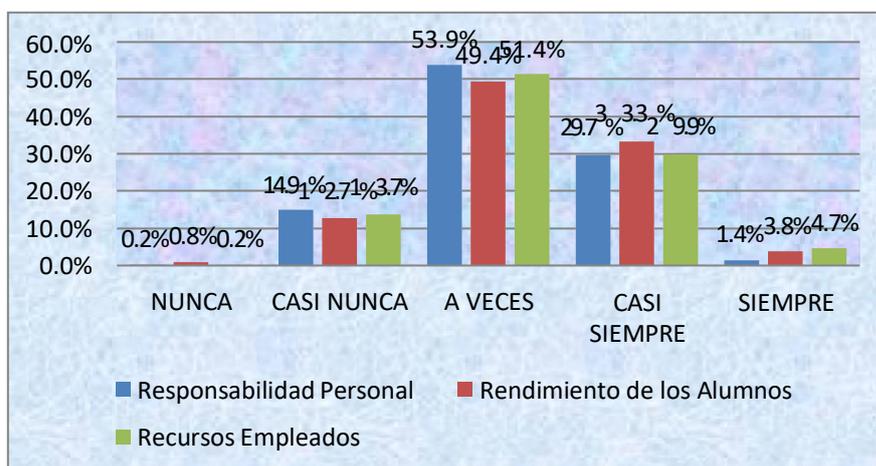


Figura 8. Variable: Desempeño docente.

Interpretación:

Se puede observar en el gráfico que el 53,9% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe responsabilidad personal, el 29,7% casi siempre, el 14,9% casi nunca, el 1,4% siempre y el 0,2% nunca, el 51,4% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe recursos empleados a veces, el 29,9% casi siempre, el 13,7% casi nunca, el 4,7% siempre y el 0,2% nunca, el 49,4% de los docentes en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades indican que existe rendimiento de los alumnos a veces, el 33,3% casi siempre, el 12,7% casi nunca, el 3,8% siempre y el 0,8% nunca, ello se evidencia que existe 53,9% de responsabilidad personal, el 51,4% recursos empleados y el 49,4% de rendimiento de los alumnos a veces de acuerdo a la figura N° 08.

5.2.4. Nivel inferencial: contrastación de las hipótesis.

En la presente investigación la contratación de la hipótesis general está en función de la contratación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba X^2 (chi-cuadrada) a un nivel de significación del 0.05. A continuación, se muestra el proceso de la prueba de hipótesis:

5.2.4.1. Hipótesis específica 1

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

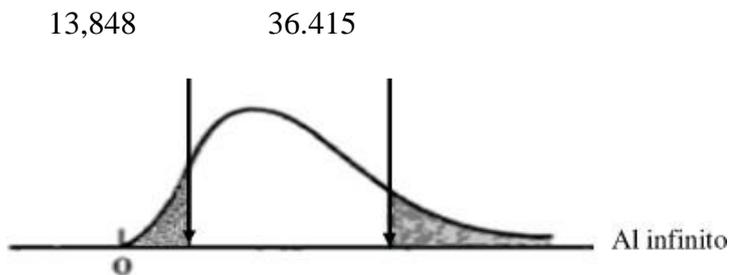
Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos: $\alpha/2 = 0.05$

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (24) = 24$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 13,848$ y $X^2 = 36,415$

$\alpha = 0.95$ y 24 gl. $\alpha = 0.05$ y 24 gl.



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o iguala $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: actores de identidad institucional y desempeño docente en el ámbito de la unidad de gestión educativa

Tabla 18.*Resumen del procesamiento de los casos.*

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
Identidad institucional * desempeño docente	309	100.0 %	0	0.0 %	309	100.0 %

Tabla 19.*Pruebas de chi-cuadrada.*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	39,236	24	0,026
Razón de verosimilitudes	26,211	24	.000
Asociación lineal por lineal	1,315	1	.000
N de casos válidos	309		

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2= 39,236$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $13,591 \leq X \leq 36,415$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre actores de identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

5.2.4.2. Hipótesis específica 2.

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0):

No Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos: $\alpha/2 =$

0.05

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (18) = 18$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 9,39$ y $X^2 = 28,869$

$\alpha = 0.95$ y 18 gl. $\alpha = 0.05$ y 18 gl.

9,39 28,869



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: relaciones interpersonales y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Tabla 20.*Resumen del procesamiento de los casos.*

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
Relaciones interpersonales * desempeño docente	309	100.0 %	0	0.0 %	309	100.0 %

Tabla 21.*Pruebas de chi-cuadrada.*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	7,762	18	.000
Razón de verosimilitudes	8,355	18	.000
Asociación lineal por lineal	1,016	1	.000
N de casos válidos	309		

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2= 7,762$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $9,39 \leq X \leq 28,869$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre la relaciones interpersonales y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013.

5.2.4.3. Hipótesis específica 3.

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación significativa entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos: $\alpha/2 =$

0.05

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (24) = 24$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 13,848$ y $X^2 = 36,415$

$\alpha = 0.95$ y 24 gl. $\alpha = 0.05$ y 24 gl.

13,848 36,415



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o iguala $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: dinámica institucional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Tabla 22.*Resumen del procesamiento de los casos.*

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
Dinámica institucional * desempeño docente	309	100.0 %	0	0.0 %	309	100.0 %

Tabla 23.*Pruebas de chi-cuadrada*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	16,641	24	.000
Razón de verosimilitudes	14,793	24	.000
Asociación lineal por lineal	0,16	1	.000
N de casos válidos	309		

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2= 16,641$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $13,848 \leq X \leq 36,415$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre dinámica institucional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

5.2.4.4. Hipótesis general.

1. Planteamiento de la hipótesis estadística

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Hipótesis estadística. Se encuentra la siguiente relación:

$$H_1 : r_{xy} \neq 0$$

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

Denota:

H_1 : El índice de correlación entre las variables no es igual a 0.

H_0 : El índice de correlación entre las variables es igual a 0.

Por lo tanto, se ubicará la región de rechazo en dos colas.

2. Tipo de prueba estadística

Se escoge la distribución chi-cuadrada (X^2).

3. Nivel de significación

Nivel de confianza al 99 %

Valor de significancia: $\alpha = 0.1$; al ser de dos colas se divide y obtenemos: $\alpha/2 =$

0.05

Grado de libertad: $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (1) (21) = 21$

4. Distribución muestral y región de rechazo

Dada la distribución muestral X^2 con $\alpha/2 = 0.05$ y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico $X^2 = 11,591$ y $X^2 = 32,671$

$\alpha = 0.95$ y 21 gl.

$\alpha = 0.05$ y 21 gl.

11,591

32,671



La región de rechazo lo constituyen todos los valores $11,591 \leq X \leq 32,671$ para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual $\alpha = 0.1$.

5. Cálculo del estadístico X^2

Fórmula:

$$x^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

x^2 = chi-cuadrada

Distribución chi-cuadrada a través del programa SPSS: clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” periodo 2013.

Tabla 24.*Resumen del procesamiento de los casos.*

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentajes	N	Porcentajes	N	Porcentajes
Clima institucional * el desempeño docente	309	100.0 %	0	0.0 %	309	100.0 %

Tabla 25.*Pruebas de chi-cuadrada.*

	Valor	gl	Sig. Asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada de Pearson	12,871	21	0,00
Razón de verosimilitudes	13,731	21	0,00
Asociación lineal por lineal	0,689	1	0,00
N de casos válidos	309		

Aplicando la fórmula X^2 , según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado $X^2= 12,871$

6. Decisión

Si el valor X^2 obtenido se comprende entre los valores $11,591 \leq X \leq 32.671$ y la probabilidad asociada ($p < 0.1$), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la H_0 y se acepta la H_1 . Esto quiere decir que existe una relación directa entre clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

5.3. Discusión

En esta parte realizaremos una comparación sucinta de nuestros resultados con otros hallazgos en trabajos de similar temática. Esta comparación se realizará por cada hipótesis y se mencionará su compatibilidad o discordancia.

En la hipótesis específica N° 1, se concluye, con un nivel de significación de 0.05, que identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 39,236 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre los actores de identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013. Esta conclusión no guarda concordancia con lo hallado por Álvarez, S. (2001). En su Tesis; para optar el Título de licenciatura en comunicación social, titulada. "La Cultura y el Clima Organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología. (Lima; Perú)"; realizó una investigación de tipo descriptivo explicativa, con la finalidad de determinar la influencia que ejerce la cultura y el clima organizacional en la eficacia del personal del Sector Salud, Instituto de Oftalmología (INO).

La muestra estuvo formada por dos tipos de públicos: los internos (trabajadores) y los externos (pacientes), los resultados encontrados permitieron concluir que la cultura orienta todos los procesos administrativos de la institución y determina el clima organizacional de la misma.

Respecto a la hipótesis específica N° 2, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en la

Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 7,762, y está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre los actores de relaciones interpersonales con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013. Este resultado guarda alguna incompatibilidad con lo hallado por Arévalo, Edmundo. (2002). En su Tesis; para optar el grado académico de Magíster en Psicología, titulada Clima Escolar y Niveles de Interacción Social en Estudiantes Secundarios del Colegio Claretiano (Trujillo; Perú), realiza un estudio descriptivo - comparativo, con la finalidad de analizar las diferencias de las áreas y dimensiones del clima social escolar en función al grado de aceptación, rechazo y aislamiento alcanzado al interior del aula en los alumnos secundarios del Colegio Claretiano de la ciudad de Trujillo.

La muestra estuvo conformada por 240 sujetos. Los resultados pusieron en evidencia que los alumnos secundarios que son aceptados destacan en mayor medida en la afiliación del salón de clases; se les acepta porque son amigables, cordiales y sociables, ayudan en las tareas y disfrutan trabajando juntos: Así mismo, visualizan mejor a la figura del profesor, con quien se llevan bien; de la misma manera visualizan con claridad las normas de convivencia al interior del salón de clases. El grupo de rechazados destacan en la culminación de las tareas y en los temas de las asignaturas, buscando de este modo reafirmarse de su estatus poco privilegiado. Los aislados en general, se muestran neutrales y expectantes frente a la membresía del grupo. Del este modo se comprueba que el estatus influye significativamente en el clima escolar.

En cuanto a la hipótesis específica N° 3, esta concluyó, con un nivel de significación de 0.05, que la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013. De acuerdo al resultado obtenido con el programa estadístico SPSS, el chi-cuadrada es 16,64 y está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$ para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013. Este resultado guarda alguna compatibilidad con lo hallado por Matta, Hernán, (2006). En su Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Educacional; titulada "Clima Organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de la UNE", realiza un estudio exploratorio, descriptivo, correlacional, mediante el cual trata de determinar si existe relación entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en una muestra de 171 docentes de las facultades de Pedagogía y Cultura Física y Ciencias Administrativas y Turismo de la UNE. Los resultados encontrados permiten evidenciar que la mayoría de los docentes de Administración y Turismo (96%) y Pedagogía y Cultura Física (83%) tienen una realización personal baja; asimismo hay una percepción (63%) acerca de un clima regular en la universidad. Del mismo modo se comprueba que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Burnout en los docentes de la UNE.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis general, se concluye, con un nivel de significación de 0,05, que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle periodo 2013. De acuerdo al resultado obtenido con el programa

estadístico SPSS, la chi-cuadrada es 12,871 y está comprendido entre $11,591 \leq X \leq 32,671$, para los cuales la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual a $\alpha = 0,05$. Ello significa que existe relación entre las variables, es decir, hay relación entre clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013. Martín, Mario. (1994). En su Tesis para optar el grado académico de Doctor, titulada "Participación y clima en el ambiente escolar". Universidad Complutense; (Madrid; España) realiza una investigación con la finalidad de establecer la relación que existe entre el ámbito escolar, participación, clima y su incidencia en las organizaciones educativas.

Los resultados encontrados permiten evidenciar lo poco satisfactorio que resulta la participación en el ámbito escolar debido a los escasos hábitos participativos que se practican, así como el clima de trabajo escasamente motivador.

Conclusiones

1. Existe relación significativa entre identidad y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 39,236, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
2. Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 7,762, que está comprendido entre $9,39 \leq X \leq 28,869$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
3. Existe relación significativa entre dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013, porque el valor obtenido mediante la prueba chi-cuadrada es igual a 16,64, que está comprendido entre $13,848 \leq X \leq 36,415$; el valor se ubica en la región de rechazo y, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.
4. Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, periodo 2013, porque los datos de la estadística descriptiva muestran porcentajes altos y la estadística inferencial, mediante la prueba chi-cuadrada, confirma la correlación.

Recomendaciones

1. En una jornada de reflexión organizada por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, sería recomendable que todo docente elabore documentos especializados en capacidades pedagógicas y el desempeño de sus funciones para que se evidencie transparencia y eficiencia en el proceso del desempeño docente.
2. Es necesario hacer más investigaciones en otras instituciones públicas del Perú para poder generalizar la hipótesis general. Así se podría mejorar las relaciones interpersonales del docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades en busca de la mejorara de la calidad institucional.
3. Es recomendable que la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades y los docentes de distintas instituciones universitarias del Perú se lleven cursos de dinámica institucional y desempeño docente para que, desde sus primeros años en el servicio, sean conscientes de la importancia y el proceso correcto del desempeño docente en beneficio del país.
4. Dar a conocer a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle el trabajo de investigación clima institucional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades, periodo 2013, para su aplicación correspondiente.

Referencias

- Alvarado, O. (1999). *Gestión educativa: Enfoques y procesos*. Lima, Fondo de Desarrollo Editorial de la Universidad de Lima.
- Álvarez, Q. y Zabalza, Á. (s/f). *La comunicación en las instituciones educativas escolares*. En Moreno, M. *Organizaciones educativas*. Madrid, UNED.
- Anda, C. (1998). *Administración y calidad*. México D.F., Noriega Editores.
- Andrés, A. (1999). *Metodología de la investigación científica*. (2da ed.) Lima, Editorial San Marcos.
- Andrés, A. (2013). *Planeación estratégica y desarrollo empresarial*. Lima, Editorial San Marcos.
- Asamblea Nacional de Rectores Universidad (1998). (Nº 5). Lima.
- Bravo, E. (1992). *Círculo creativo de calidad*. Lima, Mimeo Interbank.
- Druker, P. (1992). *La gerencia*. Editorial “El Ateneo”.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Lima, Editorial UDEGRAF S.A.
- Farro, F. (2004). *Evaluación y acreditación para universidades de calidad*. Lima, Editorial UDEGRAF S.A.
- Fernández, E. (2001). *Gestión de instituciones educativas inteligentes*. Madrid, Mc Graw Hill. Madrid.
- Gestión Norsud (1995). *Planificación estratégica en las ONGs*. Montreal, Gestión Norsud.
- Hernández, R. y otros (2003). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.) México D.F., Edit. Mc Graw-Hill.
- Irwin, R. (1996). *Gestión: Calidad y competitividad I*. Bogotá, Mosby-Doyma Libros S.A. – División IRWIN.

- Lerner, J. (1984). *Introducción a la administración y organización de empresas*. México, Graw Hill.
- Meneses, R. (1998). *La educación en el umbral del siglo XXI*. Lima, Ediciones PROSEVIA.
- Porter, M. (1995). *Ventaja competitiva técnicas frente los conflictos*. Edición 53.
- Rizo, A. (2002). *Cómo presentar una tesis y trabajos de investigación*. Madrid, Edit. Octaedro.
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y dimensiones de clima organizacional*.
- Schargel, F. (1997). *Cómo transformar la educación a través de la gestión de la calidad total*. Madrid, Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. (3ra ed.) Lima, Editorial San Marcos.
- Zabalza, M. (2001). *El clima institucional. En manual de organización de instituciones educativas*.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

El clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación

Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>PG. ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación existente entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño</p>	<p>OG. Establecer la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013</p> <p>OE1. Conocer la relación existente entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.</p> <p>OE2. Determinar la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño</p>	<p>HG. Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013</p> <p>HE1. Existe relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.</p> <p>HE2. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño</p>	<p>Clima Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad institucional • Relaciones interpersonales • Dinámica institucional <p>Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad personal • Rendimiento de los alumnos • Recursos empleados 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: Correlacional, no experimental, transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy M -.-> r style r fill:none,stroke:none </pre> </div> <p>Denotación:</p> <p>M = Muestra de Investigación</p> <p>Ox = Variable 1: Clima institucional</p> <p>Oy = Variable 2: Desempeño docente</p> <p>r = Relación entre variables</p>

docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?	docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.	docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.	Población: 1573 estudiantes matriculados al 2013-I Muestra: 309 estudiantes
PE3. ¿Cuál es la relación existente entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013?	OE3. Analizar la relación existente entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.	H33. Existe relación significativa entre la dinámica institucional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.	

Apéndice B. Instrumento sobre Clima Institucional

Datos generales:

Edad: _____

Especialidad: _____

Sexo: _____

Ciclo Académico: _____

Instrucciones

La presente encuesta es totalmente anónima.

Su tarea consiste en marcar con un aspa (X) la alternativa que expresa su opinión acerca del contenido de la oración. Debe contestar todas las oraciones teniendo en consideración:

S : Siempre

CS : Casi siempre

AV : A veces

CN : Casi nunca

N : Nunca

Nº	Ítems	S	CS	AV	CN	N
Variable 1: Clima institucional						
Identidad institucional						
1	Los docentes se sienten comprometidos con la Facultad.					
2	Los docentes tienen un sentido de pertenencia.					
3	Existe una fuerte cohesión entre los docentes.					
4	Los docentes participan en las actividades de la Facultad.					
5	Los docentes promueven actividades institucionales.					
6	Los docentes sienten satisfacción por la labor realizada.					
Relaciones interpersonales						
7	Existe comunicación entre los docentes.					
8	Los docentes comparten valores e ideales.					
9	Los docentes cooperan entre si y se ayudan mutuamente.					
10	Existe confianza entre los propios docentes.					
Dinámica institucional						
11	Las normas se aplican por igual a los docentes.					
12	Se realizan monitoreos y supervisión a los docentes.					
13	La facultad se muestra responsable con sus docentes.					
14	Existe autonomía en las decisiones de las autoridades.					
15	La facultad recompensa a los docentes por sus labores.					

Nota: Adaptado de Valdez (2009).

Muchas gracias por su colaboración.

Apéndice C. Instrumento sobre Desempeño Docente

Datos generales:

Edad: _____

Especialidad: _____

Sexo: _____

Ciclo Académico: _____

Instrucciones

La presente encuesta es totalmente anónima.

Su tarea consiste en marcar con un aspa (X) la alternativa que expresa su opinión acerca del contenido de la oración. Debe contestar todas las oraciones teniendo en consideración:

S : Siempre

CS : Casi siempre

AV : A veces

CN : Casi nunca

N : Nunca

Nº	Ítems	S	CS	AV	CN	N
Variable 2: Desempeño docente						
Responsabilidad personal						
16	Los docentes asisten regularmente a sus clases.					
17	Los docentes son puntuales para iniciar sus clases.					
18	Los docentes son muy disciplinados con labor académica.					
19	Los docentes imparten disciplina en las aulas.					
20	Los docentes muestran su vocación docente.					
Rendimiento de los alumnos						
21	Los docentes son eficaces en el logro de objetivos de aprendizaje.					
22	Los docentes dominan su especialidad.					
23	Los docentes dictan sus clases demostrando dominar el tema.					
24	Los docentes evalúan para retroalimentar.					
25	Los alumnos obtienen notas aprobatorias en más del 50%.					
26	Los alumnos aprueban por mérito de los docentes.					
27	Los docentes brindan orientación a sus alumnos.					
Recursos empleados						
28	Los docentes muestran dinamismo en clases.					
29	Los docentes realizan publicaciones sobre su especialidad.					
30	Los docentes realizan investigaciones científicas.					
31	Los docentes publican artículos científicos.					
32	Los docentes son eficientes en el uso de los recursos didácticos.					

Muchas gracias por su colaboración.