UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Tesis

Clima social familiar y su relación con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel primario del Distrito de Andahuaylas – Apurímac

Asesor:

Dr. Mogrovejo Flores Ángel Benito

Autor:

Rincón Pérez Edwin

Para optar el Grado Académico de Maestro: Pedagogía en Educación Superior

Abancay – Apurímac – Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LOS ANDES
ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA.

FECHA: 21/12/2023. HORA: 10:00 AM LUGAR: SALON DE GRADOS DE LA ESCUELA DE POSGRADO, DE LA UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE LOS ANDES.

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

DRA. GILDA LUCY LOAYZA ROJAS	PRESIDENTA
DRA. CARMEN PALOMINO PERALTA	PRIMER MIEMBRO
DRA. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA	SEGUNDO MIEMBRO

DESIGNADOS CON RESOLUCION DIRECTORAL: N° 267-2023-UTEA-EPG-D, DE FECHA 18 DE DIEMBRE DEL 2023

MODALIDAD: *TESIS.*

TITULO DE LA TESIS: *"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS - APURIMAC".*

MAESTRANDO:

NOMBRE Y APELLIDOS	MAESTRIA.
EDWIN RINCON PÉREZ	PEDAGOGIA EN EDUCACION SUPERIOR

CONCLUYENDO EL ACTO DE SUSTENTACION, EL JURADO DETERMINO POR UNANIMIDAD CON EL RESULTADO FINAL LA NOTA DE: ***DIECISÉIS (16).***

SE EXPIDE LA PRESENTE ACTA CONFORME AL LIBRO DE ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO – UTEA, CONSIGNADO EN LOS FOLIOS N° 39-40

ABANCAY, 16 DE ENERO DE 2024.

.....
PRESIDENTA
DRA. GILDA LUCY LOAYZA ROJAS

.....
PRIMER MIEMBRO
DRA. CARMEN PALOMINO PERALTA

.....
SEGUNDO MIEMBRO
DRA. MIRIAM GIL FERNANDEZ BACA

REPORTE DE SIMILITUD

"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC"

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	4%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	recursossocioeducativos.wordpress.com Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
	1library.co	

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Datos del autor		
Apellidos y Nombres	:	Rincón Pérez Edwin
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	41015569
URL ORCID	:	0000-0002-9687- 2596
Datos del Asesor		
Apellidos y Nombres	:	Mogrovejo Flores Ángel Benito
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	29344135
URL ORCID	:	0000-0002-4576-5889
Datos de la Investigación		
Escuela	:	Posgrado
Maestría	:	Pedagogía en Educación Superior
Línea de Investigación	:	Gestión de la calidad de aprendizaje
Rango de años en que se realizó la investigación	:	2022 - 2023
Fuente de financiamiento	:	Auto financiado
Porcentaje de similitud	:	20%
URL OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01

DEDICATORIA

Este tesis está dedicado a mi familia, con especial énfasis a mi hija, quien fue mi principal fuente de inspiración y un ejemplo clave para alcanzar la meta que me propuse.

AGRADECIMIENTO

Expreso el reconocimiento a todos los Maestros de la Escuela de Post-grado de la universidad que volca-ron toda su experiencia y sabiduría en el proceso de formación de la maestría

RESUMEN

Este estudio investiga la relación que pueda existir entre el clima social familiar y el desempeño docente en escuelas primarias urbanas de la región Andahuaylas de Apurímac. El estudio utilizó un diseño descriptivo y correlacional, donde los resultados demuestren la participación de los estudiantes y la conciencia del valor del aprendizaje. El estudio evaluó tres elementos, que engloban las estrategias empleadas por los educadores para impulsar la participación de los alumnos, el porcentaje de estudiantes que participaron en las sesiones, y las medidas adoptadas por los docentes para fomentar la comprensión de la importancia del proceso de aprendizaje.

Para evaluar el clima social del hogar, se administraron cuestionarios a maestros y padres de familia, y se evaluó el desempeño de los maestros a través de observaciones y análisis de grabaciones. Los resultados muestran que hay una relación positiva y notablemente significativa entre el clima social familiar y el desempeño docente. Esto indica que la existencia de un ambiente familiar positivo puede desempeñar un papel crucial en la mejora del rendimiento de los docentes en estas instituciones. En conclusión, se identifica que hay una relación entre el entorno físico familiar y el desempeño docente en las escuelas primarias de Andahuaylas, ya que los datos estadísticos revelan una correlación positiva y fuerte.

Palabras Clave: clima social familiar, desempeño docente, educación primaria, escuelas públicas, escuelas privadas

ABSTRACT

This study investigates the relationship between family social climate and teaching performance in urban primary schools in the Andahuaylas region of Apurímac. The study utilized a descriptive and correlational design, where the results demonstrate student participation and awareness of the value of learning. The study evaluated three elements encompassing the strategies employed by educators to promote student engagement, the percentage of students participating in sessions, and the measures taken by teachers to foster an understanding of the importance of the learning process.

To assess the social climate of the home, questionnaires were administered to teachers and parents, and teacher performance was evaluated through observations and analysis of recordings. The results show a significant positive correlation between family social climate and teaching performance. This indicates that the existence of a positive family environment can play a crucial role in enhancing teacher performance in these institutions. In conclusion, there is a relationship between the family physical environment and teaching performance in primary schools in Andahuaylas, as statistical data reveal a strong positive correlation.

Keywords: family social climate, teacher performance, primary education, public schools, private schools

ÍNDICE GENERAL

PORTADA iv
ACTA DE SUSTENTACIÓN ivi
REPORTE DE SIMILITUD iii
METADATOS COMPLEMENTARIOS iv
DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO vi
RESUMEN vii
ABSTRACT viii
ÍNDICE GENERAL ix
ÍNDICE DE TABLAS xiii
ÍNDICE DE FIGURAS xiv
ÍNDICE DE ANEXOS xvii
INTRODUCCIÓN 17
CAPITULO I: ASPECTOS GENERALES 19
1.1. Planteamiento del Problema. 19
1.2. Formulación de Problema. 21
a) Problema General. 21
b) Problemas Específicos. 21
1.3. Justificación de la Investigación 22
a) Conveniencia de la Investigación 22
b) Valor Social de la Investigación 22
c) Implicancias Prácticas de la Investigación. 22
d) Valor Teórico de la Investigación. 23
e) Utilidad Metodológica de la Investigación. 23
1.4. Objetivos de la Investigación 23
a) Objetivo General. 23
b) Objetivos Específicos. 23
1.5. Delimitación de la Investigación 24
a) Espacial. 24
b) Temporal. 24
1.6. Limitaciones de la Investigación 24

1.7. Viabilidad de la Investigación 24
CAPITULO II: **MARCO TEÓRICO** 25
2.1. Antecedentes de la Investigación 25
a) Contexto Nacional 25
b) Contexto Internacional 28
2.2. Bases Teóricas 30
2.2.1. Clima Social Familiar 30
2.2.2. Dimensiones de Clima Social Familiar 33
2.2.3. Dimensiones del Desempeño Docente 39
2.3. Hipótesis 42
a) General 42
b) Específica 42
2.4. Variables 43
a) Dependiente 43
b) Independiente 43
2.5. Operacionalización de Variables 45
2.6. Conceptualización de Términos Básicos 47
CAPITULO III:MARCO METODOLÓGICO 50
3.1. Alcances de la Investigación 50
3.2. Diseño de Estudio 50
3.3. Población y Muestra 50
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 51
3.5. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos 52
CAPITULO IV: RESULTADOS 55
4.1. Del Objetivo General 55
4.2. De los Objetivos Específicos 68
4.2.1. Datos del Entorno Físico Familiar 68
4.2.2. Situación Socioeconómica y cultural 72
4.2.3. Dinámica Familiar (b) Nivel Bajo (a) Nivel Alto 75
4.2.4. Reacción ante los Logros 78
4.2.5. Reacción Laboral 80
4.2.6. Prueba de Hipótesis 87

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN..... 91
5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta..... 91
5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes..... 92
5.3. Fundamentación crítica comparad con las teorías existentes. 93
5.4. Proposición de las implicancias de estudio. 95
CONCLUSIONES 96
RECOMENDACIONES..... 98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 99
ANEXOS 108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 45

Tabla 2 Resultados prueba de normalidad 68

Tabla 3 Dinámica familiar..... 75

Tabla 4 Porcentaje de respuestas a preguntas..... 84

Tabla 5 Tabla de encuesta 86

Tabla 6 Tabla de encuesta 86

Tabla 7 Tabla de encuesta 87

Tabla 8 Prueba de correlación Spearman..... 88

Tabla 9 Prueba de correlación Spearman para hipótesis específica 1 88

Tabla 10 Prueba de correlación Spearman para hipótesis específica 2..... 89

Tabla 11 Prueba de correlación Spearman para hipótesis específica 3..... 89

Tabla 12 Prueba de correlación Spearman la hipótesis específica 4 90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Ofrecimiento docente de oportunidades de participación 55

Figura 2 Involucramiento docente de almenos de la mitad de los escolares 56

Figura 3 El docente involucra una buena cantidad de estudiantes 57

Figura 4 El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudientes . 57

Figura 5 El docente actividades o establece interacciones 58

Figura 6 El docente intenta promover el razonamiento y la creatividad 59

Figura 7 El docente promueve el razonamiento y la creatividad 60

Figura 8 El docente promueve el razonamiento y la creatividad 60

Figura 9 El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente 61

Figura 10 El docente monitorea los estudientes, pero brinda retroalimentación . 62

Figura 11 El docente monitorea los estudienates y brinda retroalimentación 62

Figura 12 El docente monitorea a los estudiantes 63

Figura 13 Si hay falta de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene 64

Figura 14 El docente essiempre respetuoso con los estudiantes, aunque frio..... 65

Figura 15 El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, cordial..... 65

Figura 16 El docente es respetuoso y considra las perspectivas del estudiante ... 66

Figura 17 Para prevenir o controlar el comportamiento el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo-negativos..... 67

F**igura 18** Datos del entorno físico familiar..... 69

Figura 19 Condiciones de habitabilidad 69

Figura 20 Responde a las necesidades de autonomía del docente..... 70

Figura 21 El docente tiene dificultades de acceso a la vivienda familiar 70

Figura 22 La disposición interior dificulta el desplazamiento autonomo……71

Figura 23 Es suficiente para que el docente disponga de un lugar exclusivo de trabajo..... 71

Figura 24 Hay espacio suficiente para todos los miembros de la familia..... 72

Figura 25 Cambios frecuentes de vivienda 72

Figura26 Situación laboral……...……..73

Figura 27 Ingresos económicos..... 73

Figura 28 Nivel cultural 74

Figura 29 Egresos. 74

Figura 30 Tipo padre……..……...76

Figura 31 Relación con los hermanos……..... 76

Figura 32 Relación con otros familiares…….…… 77

Figura 33 Otros aspectos de la vida diaria del docente: Horarioaprox. De un dia cualquiera 77

Figura 34 Se usan recompensas materiales reales e inmediatas 78

Figura 35 Se usan recompensas sociales……..78

Figura 36 Se usan recompensas de actividad……79

Figura 37 Recompensa que se usa con mas frecuencia 79

Figura 38 Comparación de los logros con los de sus hermanos o amigos 80

Figura 39 Las relaciones laborales son conflictivas: de enemistad y enfrentamientos 80

Figura 40 Las relaciones laborales son inexistentes..... 81

Figura 41 Acude a las reuniones y citas convocadas por el centro de trabajo 81

Figura 42 Colabora con los profesionales del centro porque..... 82

Figura 43 Problemas que se detectan y efectan significativamente a la dinamica familiar……..…82

Figura 44 Variedad, riqueza y tiempo dedicado a la interaccion familiar. 83

Figura 45 Da pautas educativas a los miembros de su familia……..….83

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Declaración de autenticidad 109
Anexo 2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación..... 110
Anexo 3: Matriz de consistencia 111
Anexo 4: Matriz de operacionalización 113
Anexo 5 Protocolos o instrumentos a utilizar 115
Anexo 6: Formatos de instrumentos o protocolos a utilizar..... 122
Anexo 7: Tabla de confiabilidad y validez..... 125

INTRODUCCIÓN

El propósito de este estudio titulado: “CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC, 2022”, es analizar la conexión existente entre el entorno familiar y el rendimiento de los docentes en instituciones educativas urbanas del nivel primario en el distrito de Andahuaylas durante el año 2022.

Este tema es importante ya que el clima familiar influye en el estado emocional y académico de los estudiantes y docentes y el desempeño de estos es un factor importante para el buen rendimiento académico en los estudiantes ya que una enseñanza afectiva puede mejorar e incrementar la motivación para aprender; existe aún la problemática de docentes no capacitados adecuadamente que presentan actitud negativa ante su trabajo, en consecuencia se genera un efecto negativo en los estudiantes por lo que el estudio de factores como el clima familiar social y el desempeño docente tiene relevancia en que a futuro se puedan crear mejores condiciones para la educación con ambientes positivos y seguros para los estudiantes.

En la región Apurímac se crearon programas con el fin de mejorar la función del docente, pero dejando de lado el entorno social de los docentes que se encuentra relacionada a las característica socio económicas de la región, si bien se observaron resultados de avance en logros de aprendizaje en lectura y matemática este se debió a las acciones realizadas por las autoridades de la región y el MINEDU; es así que se busca mejorar estos cambios a través de nuevas iniciativas que se relaciones con el entorno social del docente para que este desempeñe en sus actividades de manera óptima.

En consecuencia, la presente investigación tiene los siguientes capítulos:

Capítulo I: Aspectos generales, engloba el planteamiento y formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos y la delimitación de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, se incluyen los antecedentes del estudio, las bases teóricas, las hipótesis planteadas y la definición de las variables de investigación.

Capítulo III: Marco metodológico, en este apartado se detallan los alcances de la investigación, el diseño del estudio, la población y muestra de estudio, las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar los datos, así como la validez y confiabilidad de dichos instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV: Resultados de investigación, se presentan los hallazgos obtenidos tras el análisis de los datos procesados utilizando el software estadístico SPSS.

Capítulo V: Discusión, en esta sección contiene la discusión de resultados que se obtuvieron en relación a los antecedentes presentados en este estudio.

Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas de los resultados obtenidos en la investigación.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1.Planteamiento del Problema.

En el contexto de la educación primaria a nivel global, se identifican desafíos críticos que involucran el clima social y familiar en las instituciones educativas y su impacto en el desempeño docente. Estos desafíos se manifiestan en múltiples aspectos. Primero, se nota una preocupación evidente respecto a la calidad del clima social y familiar en las escuelas primarias. Las interacciones entre docentes, estudiantes y familias no siempre son positivas ni efectivas, lo que afecta la cohesión y la colaboración dentro de la comunidad educativa (Contreras, 2016).

Este impacto se refleja directamente en el desempeño docente. La falta de apoyo y participación de las familias, así como la carencia de un ambiente de trabajo propicio, puede tener consecuencias negativas en la motivación, la eficacia y el compromiso de los docentes. Además, existe una falta de consenso en cuanto a la definición de lo que constituye un desempeño docente efectivo, lo que complica la evaluación y la mejora continua. En este sentido, se hace evidente la necesidad de establecer una guía sólida para el desarrollo y la mejora de las habilidades docentes. La falta de claridad en torno a las expectativas de la institución educativa y la retroalimentación de las familias y la comunidad agrava el problema (Hernández, 2018).

En el contexto de América Latina, la problemática de la calidad educativa está estrechamente vinculada al desempeño docente. Como señala Martínez et al. (2016), los esfuerzos se han centrado en mejorar las condiciones laborales de los docentes como un medio para reducir las brechas de equidad y justicia en la región.

Se ha reconocido que más allá de factores económicos y currículos, el factor humano representado en el desempeño docente desempeña un papel esencial en la provisión de una educación de calidad a lo largo de la vida.

En el caso específico de Perú, se ha abordado la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño de los educadores. Según Malvaceda (2018), la calidad de su rendimiento profesional se ha vinculado directamente al nivel de motivación que experimentan. De este modo, la satisfacción laboral se ha convertido en un elemento crucial para un desempeño docente satisfactorio.

Dentro de la Región Apurímac, se han implementado programas con el objetivo de mejorar el desempeño docente, centrándose en el acompañamiento pedagógico y el desarrollo de sistemas de formación en servicio. Sin embargo, como menciona el Consejo Nacional de Educación (2011), estos programas han dejado de lado el entorno social en el que los docentes se desenvuelven diariamente. El contexto social de los docentes en Apurímac está fuertemente influenciado por las características socioeconómicas de la región y las políticas educativas que se llevan a cabo para promover el desarrollo educativo.

El Ministerio de Educación (MINEDU) ha priorizado tres políticas, como se refleja en los resultados de avance de aprendizaje en lectura y matemáticas reportados por la Dirección Regional de Apurímac, donde se observa una mejora significativa en estudiantes de primaria, lo que se asocia a las acciones emprendidas por las autoridades de la región y el MINEDU.

En el ámbito de la formación docente, la evaluación desempeña un papel crucial, como afirma Maussa (2011). A través de la evaluación, es posible identificar tanto aspectos sobresalientes como áreas de mejora en la actividad de los docentes.

Esta evaluación permite analizar los objetivos alcanzados y detectar las barreras que limitan los logros deseados. Además, proporciona una visión de la situación que requiere adaptaciones para intervenir con propuestas de formación y optimización. Posteriormente, la información recopilada se somete a un análisis e interpretación, lo que conduce a una valoración crítica y, en última instancia, a la toma de decisiones que permiten superar las necesidades formativas y, de esta manera, mejorar el desempeño profesional.

Se ha observado en numerosas ocasiones que los docentes que presentan síntomas de cansancio, desmotivación o falta de entusiasmo afectan de manera directa o indirecta el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Estos efectos suelen estar vinculados a un clima social y familiar que no es propicio. Por tanto, en el presente estudio, se explorará cómo el clima social y familiar incide en el desempeño de los profesores en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de San Jerónimo, Apurímac, en el año 2022.

1.2.Formulación de Problema.

a) Problema General.

¿Qué relación existe entre el clima social familiar y el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas, 2022?

b) Problemas Específicos.

a) ¿Cómo se relaciona el entorno físico familiar con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022?

b) ¿Cómo se vinculan la situación económica y cultural con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022?

c) ¿Cómo se relaciona la dinámica familiar con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022?

d) ¿Cómo se vinculan las conductas y problemas familiares con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2022?

1.3. Justificación de la Investigación

a) Conveniencia de la Investigación

Para poder educar y lograr un aprendizaje significativo y exitoso, es necesario contar con buena salud física y emocional, de manera que se logre una conexión satisfactoria entre lo que transmite el docente y lo que el estudiante debe aprender.

b) Valor Social de la Investigación

Se conoce que un ambiente personal y familiar adecuado del docente permitiría que el desempeño de este sea bueno, logrando formar estudiantes de alto rendimiento en las Entidades de educación urbanas del nivel Primario del distrito de San Jerónimo – Apurímac, que sean capaces de aportar positivamente a la sociedad.

c) Implicancias Prácticas de la Investigación.

Este estudio brindará información relevante que trata la importancia de los factores que influyen en el rendimiento laboral de los docentes en las Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas – Apurímac.

d) Valor Teórico de la Investigación.

Esta investigación será una Nota bibliográfica para futuros investigadores relacionadas al tema tratado, que les permitirá generar estrategias de mejora en cuanto al desempeño docente influyendo directamente en nivel educativo de la infancia peruana.

e) Utilidad Metodológica de la Investigación.

Esta investigación brindará información que permita determinar la efectividad de la rúbrica actual del desempeño docente de educación primaria.

1.4.Objetivos de la Investigación

a) Objetivo General.

Determinar en qué medida el clima social familiar se relaciona con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas -Apurímac, 2022.

b) Objetivos Específicos.

a) Conocer en qué medida el entorno físico familiar se relaciona con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.
b) Conocer en qué medida la situación socioeconómica y cultural se relaciona con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas -Apurímac, 2022.

c) Conocer en qué medida la dinámica familiar se relaciona con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas -Apurímac, 2022.

d) Conocer en qué medida las conductas y problemas familiares se relacionan con el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas -Apurímac, 2022.

1.5.Delimitación de la Investigación

a) Espacial.

La investigación se desarrolló en Centros Educativas urbanos de nivel primario en el distrito de Andahuaylas, departamento Apurímac – Perú.

b) Temporal.

La delimitación temporal para la presente investigación fue el año 2022, el desempeño profesional se medió a través de los instrumentos de recolección de datos del clima social familiar y desempeño docente.

1.6.Limitaciones de la Investigación

A causa de la situación actual, se ha restringido la adquisición de datos directos o de primera mano, evaluando el desempeño de los profesionales en su sesión virtual.

1.7.Viabilidad de la Investigación

La investigación posee los objetivos y recursos para ser viablemente correcto, además la obtención de datos se realizó de manera eficaz, lo que facilitó el desarrollo de la investigación sin contratiempos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.Antecedentes de la Investigación

a) Contexto Nacional

La investigación realizada por Asipali (2022), tuvo como finalidad evaluar la relación entre el clima social familiar y el rendimiento laboral de los servidores públicos en la Municipalidad en mención. Se aplicó un enfoque cuantitativo y se llevó a cabo un alcance descriptivo correlacional utilizando un diseño no experimental transversal. La población estudiada consistió en 78 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 50. Se emplearon encuestas y cuestionarios para recopilar datos, así como métodos estadísticos descriptivos e inferenciales. Los resultados indicaron que el clima en cuanto a los social y familiar como el desempeño laboral se calificaron como regulares, con porcentajes de 62% y 52.0%, respectivamente, junto con sus dimensiones. Se concluyó que hay una relación positiva significativa entre el clima de socialización y familiar y el desempeño laboral de los servidores públicos, respaldada por una prueba de correlación de Pearson que arrojó un coeficiente de r=0.820, una significancia bilateral de 0.00 y un coeficiente de determinación (r2) de 0.6724.

Por otra parte, Aguilar y Quispe (2023), en su estudio tuvo como finalidad principal definir la relación entre el clima social familiar y el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de telefonía móvil. Este estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, específicamente correlacional, no experimental. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 60 colaboradores de la empresa, utili-

zando un muestreo no probabilístico censal. Para la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos, la Escala de Clima Social en la Familia (FES) y la Escala de Medición de Desempeño Laboral. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva de nivel alto entre el clima social familiar y el desempeño laboral, lo que lleva a la conclusión de un ambiente familiar positivo tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral de los colaboradores.

Además, Paco y Matas (2015), en su estudio, tuvo como propósito determinar la presencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en las labores de los docentes en dos instituciones educativas, la Entidad Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima en San Jerónimo, dentro de la provincia de Huancayo. El enfoque utilizado fue de carácter básico, descriptivo y correlacional. La muestra seleccionada fue no probabilística e incluyó un total de 110 docentes, tanto hombres como mujeres, que abarcaban los niveles primario y secundario, con 60 profesores provenientes de la I.E.P San Pío X y 50 de la I.E.E. Rosa de Lima. Para la recopilación de datos, se emplearon dos instrumentos: la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES), diseñada para evaluar el ambiente social en distintos entornos laborales, y el Inventario de Desempeño Laboral. Los resultados de la investigación arrojaron una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño en laboral docente en ambas instituciones, con un valor de Pearson (r) de 0.71. En resumen, el clima organizacional se reveló como un factor influyente en el rendimiento laboral de los docentes y ejerce un impacto beneficioso en la enseñanza, el aprendizaje y conocimiento, destacando su importancia en el contexto educativo.

También, el estudio realizado por Lira (2018), tuvo como finalidad identificar la relación entre el clima social familiar y el desempeño en la parte laboral de los colaboradores en la Municipalidad de Santa Anita durante el año 2018. El estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo de carácter básico, con un nivel descriptivo y correlacional, y se utilizó un diseño no experimental. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 268 colaboradores administrativos de la Municipalidad de Santa Anita, y se seleccionó una muestra aleatoria de 84 colaboradores a quienes se les administró un cuestionario. La confiabilidad de las variables clima social familiar y desempeño laboral fue aceptable, con coeficientes Alpha de Cronbach de 0.88 a 0.91 y 0.839, respectivamente. Los resultados revelaron una correlación moderada y significativa ($r = 0.505^{**}$) entre el clima social familiar y el desempeño de los trabajadores, con un nivel de significancia de 0.000, menor que $p < 0.05$. En resumen, se puede concluir que existe una correlación significativa entre el clima social familiar y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Santa Anita, 2018, destacando que esta relación se extiende a las dimensiones específicas del clima social familiar.

Así mismo, Catpo (2020) llevó a cabo una tesis que tuvo por finalidad identificar la asociación entre la gestión de la familia y el desempeño laboral. El estudio se basó en un enfoque aplicado, correlacional y descriptivo, y los datos se recopilaron mediante encuestas. La población de estudio constó de 145 trabajadores, con una muestra de 105 trabajadores. Los hallazgos revelaron la presencia de una correlación moderada positiva, con un valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.61. Esto sugiere que, si bien los factores relacionados con la gestión de la familia de los trabajadores influyen en su desempeño laboral, las condiciones

familiares tienen una influencia aún mayor. En resumen, esta investigación resalta la importancia de considerar tanto los factores internos del trabajador como los elementos del entorno laboral y familiar en la determinación del desempeño laboral.

b) Contexto Internacional

Naranjo (2018), desarrolló una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre los factores familiares, la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores del Centro de Estudios Aeronáutico (CEA). El objetivo principal fue identificar los factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores del CEA, especialmente considerando las interacciones entre los factores familiares, la satisfacción y el desempeño laboral. La metodología fue de un enfoque cuantitativo y se recopiló información a través de entrevistas semiestructuradas y cuestionarios aplicados a 43 servidores públicos. Los hallazgos revelaron que los conflictos entre el entorno de labores y el ámbito personal pueden tener un impacto negativo en el desempeño laboral, ya que generan distracciones relacionadas con el ámbito emocional. Esto se manifiesta en forma de agotamiento físico y emocional, lo que a su vez afecta el rendimiento laboral. En resumen, la investigación resalta la importancia de los factores emocionales en la vida personal de los trabajadores, ya que pueden tener repercusiones significativas en su desempeño en el trabajo.

Arias y Velásquez (2020), en su investigación, tuvo como objetivo analizar la relación entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño laboral. La investigación involucró a 385 padres y empleó dos instrumentos psicométricos, el *Survey Work-Home Interaction Nijmegen* y la escala de desempeño laboral. Los hallazgos que se obtuvieron indicaron que los problemas en el entorno familiar tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores, y esta relación

está condicionada por el tipo de empleo que desempeñan. Como conclusión, se sugiere que las empresas podrían considerar la implementación de modelos psicosociales, como el trabajo remoto o las oficinas digitales, para mejorar las interacciones sociales y reducir los factores estresantes, lo que, a su vez, contribuiría a aumentar la productividad de los colaboradores de manera perceptible.

En la investigación realizada por Dávila et. al. (2020), se tuvo como objetivo establecer una relación entre el estrés familiar y el desempeño laboral en secretarias de la cooperativa 15 de abril, ubicada en la ciudad de Portoviejo, Manabí, Ecuador. La investigación tuvo como metodología un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo. Se aplicó la metodología de encuesta para recolectar información. Los resultados revelaron que el 50% de las secretarias habían experimentado situaciones de estrés en sus entornos familiares, mientras que el 55% sufría de estrés en su rendimiento laboral. Como conclusión, se determinó que el estrés ejerce un impacto significativo en el desempeño laboral de todas las secretarias involucradas en el estudio.

Además, Naula y Ramírez (2012) llevaron a cabo un artículo que tuvo como propósito del estudio fue examinar la asociación de las variables familiares y el rendimiento en las labores de los colaboradores. El enfoque metodológico fue inductivo, y la población y muestra del estudio estuvieron compuestas por 41 colaboradores. Los resultados revelaron que el 64% de los colaboradores se sentían satisfechos con los resultados obtenidos en su trabajo, el 54% encontraba su actividad laboral interesante, mientras que el 23% la consideraba estresante y monótona. Además, el 59% se sentía cómodo y satisfecho en su entorno familiar, mientras que el

41% se sentía cómodo. En resumen, se concluyó que los problemas familiares de alguna manera impactan en el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otra parte, Muñoz et. al. (2017), en su investigación que tuvo como objetivo de estudiar cómo influye las variables sociodemográficas tales como: género, tipo de contrato, grado educativo que muestra, tipo de jornada, etc., que tiene como satisfacción laboral en docentes de educación infantil, primaria y secundaria obligatoria en 12 centros de estudio de la región de Murcia (España), llegando a la conclusión que los docentes de dicha región presentan un grado de satisfacción laboral medio – alto, siendo los perfiles de mayor satisfacción los docentes fijos con contrato parcial. Por otro lado, los docentes con menor satisfacción laboral fueron docentes interinos que presentaban jornadas completas.

También, Acebo y Samada (2019) llevaron a cabo un cuyo objetivo era identificar el impacto del estrés familiar en el desempeño en el trabajo. Utilizaron una metodología descriptiva y aplicaron encuestas a una población de 100 trabajadores con una muestra de tipo censal. Los resultados de la investigación revelaron que las dificultades de orden familiar tienen un impacto negativo en el rendimiento en el trabajo, Alcanzando un impacto que puede llegar hasta el 78%. Además, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en este aspecto. En resumen, las tensiones derivadas de problemas familiares y crisis tienen efectos negativos en el rendimiento laboral.

2.2.Bases Teóricas

2.2.1. Clima Social Familiar

Un clima social de un adolescente es uno de los aspectos más significativos de su desarrollo, por que muestran conductas que muestran el resultado en la condición y educación que tiene dentro del hogar.

Las definiciones encontradas para el clima social familiar para este estudio son las siguientes:

El resultado presentado por el clima social dentro del grupo familias y la estadía es por la aportación personal de cada miembro al interior del hogar, el cual es importante en el desarrollo de múltiples capacidades, mostrándose en sus relaciones independientes y la manera correcta de resolver sus problemas (Contreras, 2016).

De igual forma, La atmósfera social en la familia se puede caracterizar como diferentes características psicosociales e institucionales que se presentan en un grupo específico de personas en un entorno dinámico donde los aspectos de interacción apoyan el desarrollo de cada individuo. El clima social de la familia se define en estudiar las características socioambientales dentro del hogar, tomando en cuenta aspectos de las relaciones interpersonales por parte de cada miembro, así también aspectos de desarrollo y como se encuentra la estructura básica (Guillen, 2013).

A continuación, se presentan varios modelos teóricos para dar a conocer el impacto del ambiente social familiar en los niveles intra e interpersonal que presenta una persona:

a) Modelo Ecológico.

Desde un punto de vista ecológico, es claro que el proceso intrafamiliar presenta una gran influencia por parte del ambiente externo. Según esta teoría, a medida que se deteriora la adecuación de la familia con su entorno, tendrá un mayor riesgo que el clima social de la familia tienda a

deteriorarse, generando así patrones con una mala interacción en el hogar (Robbins, 2013).

Los climas sociales de las personas y las familias se consideran sistemas abiertos, ya que siempre están en contacto y, por lo tanto, se tiene una influencia mutua. Al momento que nace un niño, se da la primera dinámica de comunicación y relación entre padres e hijos, por lo general más con la madre, quien es la encargada de satisfacer las necesidades básicas del niño; esto sin desconocer el papel crucial que desempeña el padre en la evolución del niño. Como resultado, cuando los hermanos nacen y pasan a formar parte de este sistema, sus experiencias se amplifican. Lo mismo sucede cuando otras personas conviven con individuos con un sistema en particular y pasan a participar en su desarrollo.

Este modelo se contribuye en relacionar con la interacción entre las personas y su entorno, lo que implica, primero, que la adaptación psicológica que tiene una persona es influenciada por las características ambientales, y segundo, que las personas pueden apoyar o ignorar el valor en desarrollarse en su propia vida social ambiental (Caicedo, 2012).

b) Modelo Sistémico de Beaver.

Se define a la familia como el grupo de personas en continua interacción, organizada e interdependiente, que están establecidas por normas y funciones dinámicas entre los miembros y con su entorno por fuera. Estudios previos de familias se basaron como un grupo con una identidad propia y ámbito que desarrolla una amplia gama de relaciones, más que los aspectos de personalidad de cada integrante, como especificaciones temporales y

situacionales sin modificar cambios, y más para el conocimiento familiar como miembros con única identidad en cada uno y ámbito desarrollado con una amplia gama de relaciones.

Así, para el modelo da a conocer tres tipos de familias En cuanto a la configuración y estilo de familia, inicialmente, como una familia saludable, con capacidad, flexibilidad y adaptabilidad; segundo como una familia de rango medio, que exhibe control directo, castiga la hostilidad, enfatiza las reglas y reduce la espontaneidad; y la tercera es la familia disfuncional (Lamas, 2015).

2.2.2. Dimensiones de Clima Social Familiar

De acuerdo con (Moss, 1974) se define al ambiente social familiar como la manifestación de las características sociales y del entorno familiar, esta se puede evaluar considerando tres dimensiones y sus respectivos factores como son:

2.2.2.1. Entorno Físico Familiar:

Hace referencia al espacio físico en el que vive una familia, incluyendo la vivienda, su ubicación, las instalaciones y las condiciones generales del ambiente en el que se desenvuelven. Los indicadores dentro de esta dimensión son los siguientes (Rodríguez y Vera, 1998):

a) Tipo de Vivienda: Hace referencia a la categorización de las residencias según sus detalles estructurales, como casas, departamentos, condominios, entre otros.

b) Condiciones: En el contexto familiar, las condiciones hacen alusión a las circunstancias y características específicas que afectan la calidad de vida, como la disponibilidad de servicios básicos o la seguridad del entorno.

c) Necesidades: son los requerimientos esenciales para el bienestar y el desarrollo, como alimentación, vivienda, educación y atención médica, que deben ser satisfechos para una vida digna.

d) Dificultades**:** son obstáculos, retos o problemas que pueden enfrentar las familias en su vida cotidiana, como la falta de recursos económicos o conflictos internos.

e) Suficiencia: implica tener lo necesario para cubrir las necesidades básicas sin carencias significativas, lo que garantiza un nivel adecuado de bienestar y calidad de vida en el entorno familiar.

2.2.2.2. Situación Socioeconómica y Nivel Cultural

Se refieren a la posición de una persona o familia en la sociedad en términos de ingresos, educación, ocupación, y otros factores relacionados con su bienestar y estatus social. Los indicadores de esta dimensión se muestran a continuación (Rodríguez y Vera, 1998):

a) Situación Laboral: La situación laboral hace referencia al estado ocupacional de una persona, incluyendo su empleo, desempleo, o situación de inactividad laboral, y puede influir en su situación socioeconómica.

b) Ingresos: Los ingresos representan el dinero que una persona o familia recibe regularmente, ya sea a través de salarios, inversiones, beneficios gubernamentales u otras fuentes. Los ingresos son un componente clave de la situación socioeconómica.

c) Nivel Cultural**:** El nivel cultural se refiere al grado de educación, conocimiento, habilidades y valores culturales de una persona. Puede influir en su capacidad para acceder a oportunidades y en su perspectiva en la sociedad.

d) Egresos: Los egresos son los gastos o desembolsos financieros que una persona o familia realiza regularmente, como pagar el alquiler, la alimentación, la educación, la atención médica y otras necesidades. Los egresos afectan directamente la situación socioeconómica y financiera.

2.2.2.3. Dinámica Familiar

Se refiere a las interacciones, relaciones y patrones de comportamiento que caracterizan a una familia. Incluye la comunicación, los roles, las normas, los valores y las formas en que los integrantes de la familia se relacionan entre ellos. Los indicadores de esta dimensión se muestran a continuación (Rodríguez y Vera, 1998):

a) Estructura y Organización de la Familia: La estructura y organización de la familia se refieren a la composición de la familia, incluyendo el número de miembros, sus edades, roles y responsabilidades. También abarca cómo se distribuyen y coordinan las tareas y funciones dentro de la familia.

b) Control Familiar: El control familiar se relaciona con la autoridad y las normas establecidas por los padres o tutores en la familia. Incluye la supervisión, las reglas y las expectativas que guían el comportamiento de los miembros familiares.

c) Relación: La relación familiar se refiere a los vínculos emocionales, afectivos y sociales entre los miembros de una familia. Estas relaciones pueden variar en términos de cercanía, apoyo y calidad de la comunicación.

d) Tiempo en Casa: El tiempo en casa hace referencia a la cantidad de tiempo que los miembros de la familia pasan juntos en el entorno del hogar. Puede influir en la calidad de las interacciones familiares y en la cohesión familiar.

2.2.2.4. Conductas y Problemas Familiares

Las conductas y problemas familiares se refieren a las acciones, comportamientos y desafíos que se manifiestan dentro de una familia. Pueden incluir dinámicas de conflicto, desacuerdos, comunicación deficiente, así como comportamientos disfuncionales o perjudiciales entre los integrantes de la familia. Los indicadores de esta dimensión se muestran a continuación (Rodríguez y Vera, 1998):

a) Logros: Los logros se refieren a los éxitos, metas alcanzadas o hitos importantes en la vida de los individuos o de la familia en su conjunto. Pueden estar relacionados con el ámbito laboral, educativo, personal, o cualquier otro aspecto de la vida.

b) Reacción Laboral: La reacción laboral se refiere a las respuestas y actitudes de los trabajadores ante situaciones o eventos relacionados con su

empleo. Puede incluir la satisfacción laboral, el estrés, la motivación y otros aspectos relacionados con la vida laboral.

c) Problemas: Los problemas son situaciones o desafíos que requieren solución o resolución. Pueden abordar diversas áreas, como la salud, las relaciones, la economía o cualquier otro aspecto de la vida cotidiana.

d) Resultados: Los resultados son los efectos o consecuencias que se derivan de acciones, decisiones o eventos. Pueden ser positivos o negativos y se utilizan para evaluar el impacto de ciertas acciones o circunstancias en una situación particular.

2.2.2.5. Desempeño Docente

La labor del profesor comprende un conjunto de características que se pueden observar y evaluar porque se desarrolla en un medio social en el que se forma al alumno en una variedad de aspectos estéticos, comportamentales y conceptuales. Es por ello que los principios de calidad, equidad y equidad están consagrados en la Ley 29062 de la Educación Magistral Pública establecida en nuestro país (Ministerio de Educación del Perú, 2015).

La docencia engloba más que la simple transmisión de conocimientos; por lo tanto, es una actividad compleja que necesita la comprensión de los fenómenos educativos para poder llevarse a cabo. En consecuencia, agrega el autor, cualquiera que sepa y comprenda una materia puede enseñarla, pero eso no implica que sea un profesional doctrinario. En su calidad de actor, ejecutor y transformador de las circunstancias que lo rodean, el hombre como ser profundamente complejo puede ser examinado desde una perspectiva multidimensional (OCDE, 2016).

El dominar una disciplina en específico no ayudara a factores necesarios en el desempeño óptimo de la docencia profesional; sin embargo, es importante ponerle interés en los aspectos metodológicos y prácticos que desarrollan su formación, así como también factores sociales y psicológicos que definen la manera que los grupos ejercieron su profesión, y definan que características serán practicadas en los grupos. Estos se encuentran dentro del campo disciplinario o en el área de alguna especialización, entendimiento de conceptos fundamentales en esta área y la forma de su estructuración, así como la experiencia en las materias donde se puede evidenciar lo aprendido por acciones y productos obtenidos (Paredes, Iglesias, & Ortiz, 2015).

Los estudiantes que serán educados sobre cómo se desarrollan los niños y adolescentes en sus dimensiones biológica, afectiva, social y moral; la manera en que van desarrollando su aprendizaje, la variedad de estilos e inteligencia al captar lo aprendido, y las diversas necesidades de los niños y adolescentes. Existen diversos aspectos de importancia general o instrumental para el desarrollo del docente, como la constante evolución tecnológica de la información y la comunicación, las formas de estudio en la escuela y el aprendizaje en áreas como los derechos humanos, la participación democrática y la protección del medio ambiente (Rojas, 2013).

El proceso educativo, los métodos de organización de la educación y los planes de estudios para los distintos niveles. Comprender la relación entre el saber disciplinar y el pedagógico, así como las diversas formas de conceptualizar la educación, los métodos que organicen los procesos educativos y la creación de espacios propicios; y el propósito y significado de los procesos evaluativos y calificadores para cumplir con los diversos objetivos educativos. Es importante aprender cómo

apoyar a los niños con sus desafíos psicológicos, sociales y educativos, así como también cómo comprender y manejar su comportamiento social. Los fundamentos sociales de la educación y de los estudios profesionales de los docentes. Esto requiere un entendimiento de las características sociales y culturales que influyen en los desarrollos educativos en entornos de aprendizaje estructurados (Vila & Callejo, 2014). Finalmente, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente, así como con las disposiciones y comportamientos que debe tener un buen profesional por parte de las personas a las que está destinado a prestar servicio, se incluye en la comprensión del sistema y sus demandas.

2.2.3. Dimensiones del Desempeño Docente

Las dimensiones en cuanto al labor del docente se muestran a continuación (Maussa, 2011):

2.2.3.1.Participación de Estudiantes

Se refiere a la involucración activa y comprometida de los alumnos en actividades relacionadas con la vida escolar, como clases, proyectos, actividades extracurriculares, y el tomar decisiones en el centro educativo. El indicador de eta dimensión es (Maussa, 2011):

1) **Participación Activa de los Alumnos Para el Desarrollo del Aprendizaje:** Implica que los alumnos asumen un rol activo en su proceso de educación. Esto incluye la toma de iniciativa en su aprendizaje, participación en discusiones, planteamiento de preguntas, y colaboración con el docente y compañeros para mejorar su comprensión y habilidades.
2) **Razonamiento y Creatividad**

El razonamiento se refiere a la capacidad de procesar información, extraer conclusiones lógicas y tomar decisiones basadas en la evidencia y la lógica. La creatividad involucra la generación de ideas que puedan ser originales y nuevas. Juntos, el razonamiento y la creatividad pueden dar lugar a soluciones innovadoras y perspicaces a los desafíos. El indicador de esta dimensión se muestra a continuación (Maussa, 2011):

a) **Participación con Raciocinio, Creatividad y/o Pensamiento con Criterio.** Implica involucrarse en actividades, discusiones o procesos de toma de decisiones con un enfoque en el uso del razonamiento lógico, la generación de ideas creativas y la aplicación de un criterio informado para contribuir de manera significativa y efectiva en la situación o contexto particular.

b)**Progreso de Aprendizaje.** El progreso de aprendizaje se refiere al avance o desarrollo de conocimientos, destrezas y aptitudes que los estudiantes experimentan a lo largo de su trayectoria educativa. Se evalúa a través de la medición de logros y el análisis de resultados para comprender y mejorar la enseñanza. El indicador de esta dimensión se muestra a continuación (Maussa, 2011):

- ✓ **Análisis del Desarrollo del Aprendizaje para Retroalimentar Temas Estudiados y Mejorar la Enseñanza.** Esta frase implica el proceso de evaluación del progreso de aprendizaje de los estudiantes con el propósito de proporcionar retroalimentación y ajustar la enseñanza. Se enfoca en la revisión crítica de los temas estudiados para identificar áreas de mejora y adaptar estrategias pedagógicas.

- ✓ **Ambiente.** En un contexto general, el ambiente se refiere al entorno físico, social y emocional en el que ocurren actividades o interacciones. En un sentido más específico, en el ámbito educativo, el ambiente se refiere al entorno en el que se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, incluyendo el aula de clases, las interacciones entre estudiantes y docentes, y la atmósfera que se crea en este contexto. El indicador de esta dimensión se muestra a continuación (Maussa, 2011):

  1) **Espacio de Respeto y Cercanía.** Un "espacio de respeto y cercanía" en el ámbito educativo es un entorno en el que se fomenta el respeto mutuo entre todas las personas involucradas, ya sean estudiantes, docentes o cualquier otro miembro de la comunidad educativa. La cercanía implica un ambiente donde las personas se sienten cómodas para expresar sus ideas, sentimientos y necesidades, y donde se promueve la empatía y la comprensión entre los participantes. En este espacio, se busca crear una atmósfera de confianza y apoyo que facilite el aprendizaje y el desarrollo personal.

  2) **Regulación.** Se refiere a la gestión y orientación del comportamiento, incluyendo el establecimiento de normas y límites, para guiar de manera efectiva el comportamiento de los adolescentes. Puede incluir el uso de estrategias, políticas o procesos para mantener el orden y fomentar conductas deseables

en un ambiente determinado, como en el ámbito escolar o familiar. El indicador de esta dimensión se muestra a continuación (Maussa, 2011):

- ✓ **Corrección de Forma Positiva del Comportamiento de los Adolescentes:** Implica el uso de enfoques constructivos y educativos para abordar comportamientos inapropiados o problemáticos. En lugar de castigos severos, se centra en la enseñanza de alternativas más adecuadas, la promoción de la responsabilidad y el desarrollo de habilidades sociales. El objetivo es ayudar a los adolescentes a aprender de sus errores y a mejorar su conducta en el futuro.

2.3. Hipótesis

a) General

Existe una relación significativa entre el clima social familiar y el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.

b) Específica

- Existe relación significativa entre el entorno físico familiar y el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.

- Existe vinculación significativa entre la situación socioeconómica, cultural y el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.
- Existe relación significativa entre la dinámica familiar y el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.
- Existe vinculación significativa entre las conductas y problemas familiares y el desempeño docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022.

2.4. Variables

a) Dependiente

Clima social familiar.

Se describe como el desarrollo de interacciones adoptadas por la familia en relación a su dinámica, la manera en que funciona, como se organiza y está estructurada (Frisancho, 1998)

Dimensiones:

✓ Entorno físico familiar

✓ Situación socioeconómica y nivel cultural

✓ Dinámica familiar

✓ Conductas y problemas familiares

b) Independiente

Desempeño docente.

Se define como la capacidad que un trabajador muestra al realizar su labor.

Dimensiones:

- ✓ Participación de estudiantes
- ✓ Razonamiento y creatividad
- ✓ Progreso de aprendizaje
- ✓ Ambiente
- ✓ Regulación

2.5. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Valores
Variable I Clima social familiar	Desarrollo de interacción adoptada por la familia relacionada a su dinámica, la manera en que funciona, como se organiza y está estructurada (Frisancho, 1998)	Entorno físico familiar	Tipo vivienda Condiciones Necesidades Dificultades Suficiencia	Cuestionario sobre clima social familiar (variable 1)	Buena =1 Media=2 Mala=3
		Situación socioeconómica y nivel cultural	Situación laboral Ingresos Nivel cultural Egresos		
		Dinámica familiar	Estructura y organización de la familia Control familiar Relación Tiempo en casa		

		conductas y problemas familiares	Logros Reacción laboral Problemas Resultados		
Variable II Desempeño docente	Capacidad que un trabajador muestra al realizar su labor	Participación de estudiantes	Permite la participación activa de los alumnos para el desarrollo del aprendizaje	Cuestionario Ficha de monitoreo docente (variable 2)	Insatisfactorio=1-1.4 En proceso=1.6-2.4 Satisfactorio=2.6-3.4 Destacado=3.6-4
		Razonamiento y creatividad	Los estudiantes participan con raciocinio, creatividad y/o pensamiento con criterio		
		Progreso de aprendizaje	Analiza el desarrollo del aprendizaje para retroalimentar temas estudiados y mejorar la enseñanza		
		Ambiente	Se adecua un espacio de respeto y cercanía		
		Regulación	Corrige de forma positiva el comportamiento de los adolescentes		

2.6. Conceptualización de Términos Básicos

a) Desempeño Profesional

El desempeño permite el logro de la realización personal con el logro de los objetivos propuestos. Según Moreno (2003), el desempeño profesional se define como el nivel que se tiene que cumplir en una obligación y función que realiza el personal y el centro de trabajo. Podemos decir, también, que es el nivel de conocimiento que posee cada persona de realizar quehaceres, labores u obligaciones que son de cargo propio.

Para Martínez y Lavín (2011), el desempeño profesional comprende diversos aspectos relacionándose frecuentemente con las acciones realizadas dentro de la profesión, juzgando en este la calidad con que sean realizadas dichas acciones.

b) Dimensión Reflexiva

Los profesores permiten el alcance de los conocimientos a través de una dimensión reflexiva. Arias (2017), la dimensión reflexiva comprende la identidad profesional que se tiene en el trabajo diario, este permite tomar decisiones y desarrollar habilidades que permitan a los alumnos lograr el aprendizaje. La identificación y compromiso con el trabajo es fundamental para un desempeño adecuado.

c) Dimensión Relacional

Se refiere a la relación existente entre las partes del aprendizaje, que ha sido planificado dirigido y evaluado por un profesional docente. Es gracias a esta relación que se logran vínculos cognitivos afectivos y sociales, (Arias, 2017). Por lo cual la relación positiva influye en el desarrollo personal.

d) Dimensión Colegiada

Esta dimensión contempla la existencia de una organización en la que se produzca el proceso educativo y que respalde a sus beneficiarios, siendo estos lo estudiantes. Esta también permite la interacción con sus pares siendo estos directivos y docentes, (Arias, 2017). Por lo tanto, un trabajo colaborativo entre docentes permite el logro de objetivos.

e) Dimensión Ética

Es primordial el desarrollo de valores entre docentes para lograr un ambiente armónico. (Arias, 2017). Refiere esta dimensión como la responsabilidad moral y el compromiso que se tiene con cada alumno, su aprendizaje y su educación integral. Se desarrollan el respeto a la diversidad, se eligen estrategias de acuerdo al grupo social y que sean afines con la misión de la institución educativa.

f) Clima Social Familiar

El clima social familiar permite afianzar la relación entre los miembros de la familia. Rodríguez y Vera (1998) define al clima social familiar como la obtención de resultados del sentimiento, la actitud, normas y maneras de interactuar que se definen cuando esta reunidas los componentes del grupo familiar. Esto permite generar un ambiente adecuado en el hogar para el logro de objetivos comunes.

El hogar es un ambiente donde se complementas diferentes motivaciones para el logro de objetivos comunes. Isaza y Henao (2010) lo considera como el ambiente en el que se desarrollan habilidades sociales a través de diferentes estrategias y mecanismos, actuando como estructurador del comportamiento. Además, dicho ambiente es determinante para el bienestar de los integrantes de la familia.

g) Relación

Considerado así por el nivel de dar a conocer un mensaje, interacción conflictiva y libre expresión. Lo conforma la cohesión, la manifestación de expresividad y el conflicto presente entre los miembros de esa familia (Isaza y Henao, 2010). Es bueno contar con un ambiente donde las relaciones entre integrantes son armónicas para el logro de objetivos comunes.

h) Desarrollo

Un factor importante para la realización personal es el desarrollo óptimo de la persona. Según Isaza y Henao (2010) este aspecto se refiere al desenvolvimiento personal que suceden dentro de la familia, este comprende la autonomía, la actuación, lo intelectual-cultural, lo social-recreativo y finalmente la moralidad-religiosidad. Cada uno de estos se perfeccionan con la práctica y el actuar cotidiano.

i) Estabilidad

La existencia de una estabilidad positiva en el hogar genera una motivación positiva entre los integrantes del hogar. Isaza y Henao (2010) refiere a este ámbito como la formación y estructura de la familia y como este genera un control sobre los miembros que la conforman.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Alcances de la Investigación

El alcance de la investigación se midió en relación con el conocimiento alcanzado acerca de cómo se relaciona el clima social familiar y el desempeño profesional Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de San Jerónimo - Apurímac, 2022 y en relación con las aplicaciones prácticas de este conocimiento.

3.2. Diseño de Estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño de la investigación fue descriptiva y correlacional, ya que trata de establecer una relación y estudiar la influencia del clima social familiar en el desenvolvimiento profesional del docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de San Jerónimo - Apurímac, 2022.

Se aplicó el método descriptivo en esta investigación para organizar, presentar y estudiar los datos obtenidos de la información sobre las variables medidas, es decir, para facilitar la recopilación de datos y la muestra sistematizada de resultados para proporcionar una mejor imagen de las variables utilizadas en el clima social familiar y el desempeño profesional (Behar, 2016).

3.3.Población y Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que la población es un grupo de individuos con características definidas, mientras que la muestras son una porción definida de dicha población.

La población materia de estudio fue constituida por 98 docentes de las Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas, 2022.

La muestra fue de 78 docentes de las Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas - Apurímac, 2022. Esta muestra fue determinada por la siguiente fórmula de determinación de tamaño de muestra:

$$\frac{N \times \sigma^2 \times z^2}{(N-1) \times e^2 + \sigma^2 \times Z^2} \quad (1)$$

σ = 0.5

N = 98

Z = 1.96

e = 0.05

n = 78

3.4.Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La obtención de datos requirió la autorización de los directores de las Instituciones Educativas, la cual está documentada en el Anexo 6.

La técnica en la recolección fue la encuesta, el instrumento que se utilizó fue la guía de observación de monitoreo del desempeño docente del 2019 elaborado por el MINEDU con Resolución Ministerial N° 138-2018-MINEDU, para medir el desempeño profesional (Anexo 01) que cuenta con una escala de valoración:

a) NIVEL I: Insatisfactorio
b) NIVEL II: En proceso
c) NIVEL III: Satisfactorio
d) NIVEL IV: Destacado.

Para medir el clima social familiar se utilizó el cuestionario “Encuesta socioeconómica” (Anexo 02), que contó con la siguiente escala de valoración:

a) Buena =1

b) Media=2

c) Mala=3

3.5.Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

El instrumento de desempeño docente al ser un documento realizado por una entidad pública del país, ya tiene la validez debida, mientras que el instrumento para el clima social familiar fue validado por juicio de expertos (Anexo 5) y se obtuvo la confiabilidad realizando la prueba de Alfa de Cronbach, tipo y nivel de la Investigación.

Para este método se utilizó el programa estadístico IBM SPSS versión 27 para realizar el procesamiento electrónico de los datos y se llevó a cabo la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Donde también se evaluaron los estadísticos de la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, asimetría y curtosis, para luego desarrollar tablas y gráficos que representan los cinco niveles de medida de cada variable y sus dimensiones. Seguidamente se realizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov al ser menos de 50 datos y se llevó a cabo el análisis inferencial mediante el coeficiente de correlación Pearson. De esta manera, se lograron obtener resultados y conclusiones precisos.

Para las técnicas de estadísticas se empleó el software IBM SPSS 27 versión español, que generaron valores estadísticos descriptivos que incluyeron tablas de frecuencia y gráficos. Para finalmente hacer el análisis inferencial para mostrar los resultados y detallar las conclusiones que se han obtenido.

La investigación " se realizó con un enfoque sólido y ético basado en los siguientes principios:

a) La beneficencia guió el estudio hacia la promoción del bienestar y desarrollo de la comunidad educativa en Andahuaylas. El propósito fue identificar cómo el clima social familiar podría contribuir a mejorar el desempeño docente, beneficiando a docentes, estudiantes y familias al generar conocimiento valioso.
b) La no maleficencia se tradujo en la protección de los participantes. Los datos y la información se manejaron con cuidado y confidencialidad para evitar cualquier daño potencial. Se garantizó la privacidad y se evitó cualquier uso dañino de los resultados.
c) El principio de autonomía se respetó plenamente al asegurarse de que los participantes se unieran al estudio de manera voluntaria e informada. Se les brindó información detallada sobre el estudio y sus objetivos, y se les permitió retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.
d) La justicia se manifestó a través de la imparcialidad en la selección de los participantes y el tratamiento equitativo de todos los sectores de la comunidad educativa. Se buscó una representación equitativa y se evitó cualquier forma de discriminación.

La metodología que fue usada en el estudio presentó una serie de fortalezas y debilidades durante su desarrollo que se muestran a continuación:

a) Entre las fortalezas se destacó el enfoque mixto, que combinó métodos cuantitativos y cualitativos, lo que permitió un análisis más completo del fenómeno. La amplitud de la muestra también fue un punto fuerte, al abarcar múltiples instituciones educativas urbanas en un contexto específico,

lo que aumentó la representatividad de los hallazgos. Además, se aplicaron principios éticos sólidos para garantizar la protección de los participantes y la confiabilidad de los datos.

b) Por otro lado, se identificaron debilidades en la metodología. La posibilidad de sesgo de respuesta fue una preocupación, ya que los participantes podrían haber influenciado sus respuestas por lo que consideraban socialmente deseable. La complejidad del tema también representó un desafío, ya que la investigación no pudo abordar todas las dimensiones de manera exhaustiva. Además, la generalización de los hallazgos a otros contextos podría haber sido limitada debido a las particularidades locales.

En el contexto científico y social, esta investigación tuvo una relevancia significativa, ya que arrojó luz sobre factores cruciales que influyen en la calidad de la educación en contextos urbanos específicos, como Andahuaylas. Al explorar la relación entre el clima social familiar y el desempeño docente, contribuyó a una comprensión más profunda de los determinantes de la calidad educativa. Los resultados de este estudio podrían haber informado políticas y estrategias educativas que beneficien a docentes, estudiantes y sus familias, lo que representa un avance hacia una educación de mayor calidad y equidad en la región.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Del Objetivo General

Los resultados para las encuestas del instrumento de medición del nivel de desempeño del (Anexo 02) son los siguientes:

4.1.1. Desempeño 1: Involucra Activamente a los Estudiantes en el Proceso de Aprendizaje.

Descripción del Desempeño. El desempeño es una actividad que estimula el interés de escolares frente a las tareas de aprendizaje, que les ayuda a concientizar, valorar y utilizar lo que se aprende, entre los aspectos que se considera están:

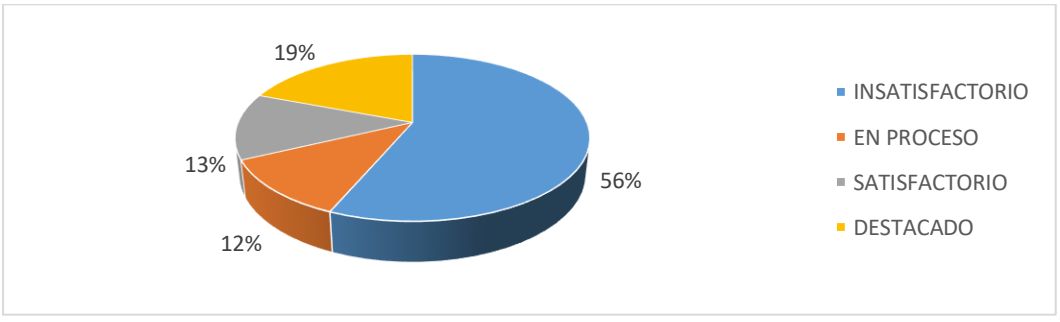
a) Las medidas tomadas por el docente para motivar a los estudiantes,

b) La cantidad de estudiantes que muestran involucramiento en la sesión

c) Iniciativas del docente para facilitar la comprensión del significado, relevancia o utilidad de lo que se está aprendiendo.

Figura 1

Ofrecimiento docente de oportunidades de participación.

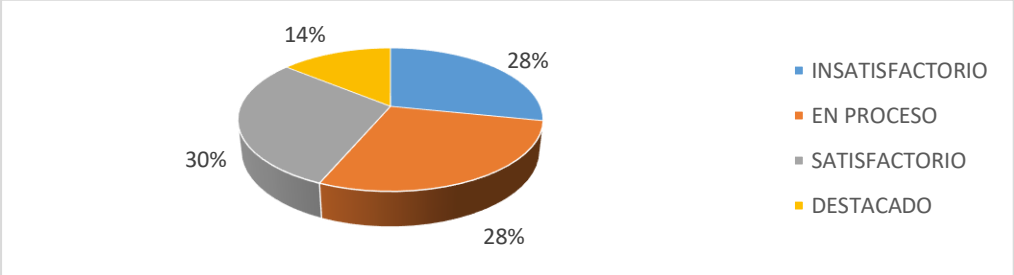


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

La Figura 2 grafica el resultado de las encuestas de desempeño 1 que se realizaron a los 78 docentes, donde se observa que el 56% no logran demostrar los aspectos mínimos del desempeño, por otra parte, el 12% presenta tanto logros como deficiencias que son características de este tipo de profesionales, también que el 13% muestra la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño del docente, mientras que el 19% demuestra que llevan a cabo todas las acciones requeridas para un buen desempeño.

Figura 2

Involucramiento docente de al menos a la mitad de los escolares en las actividades.

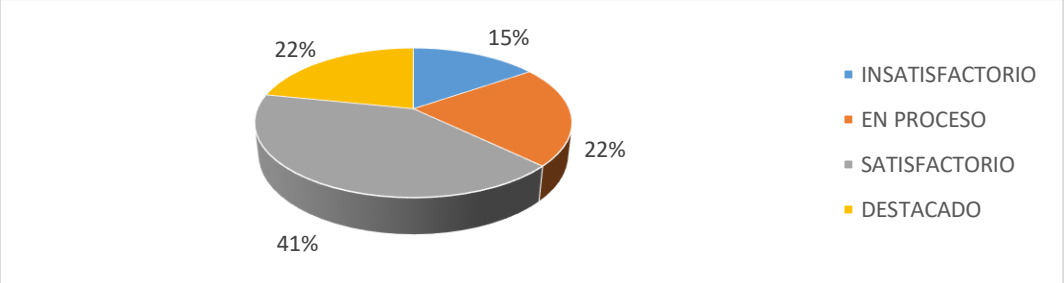


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

La Figura 3 grafica los resultados de las encuestas de desempeño 1 para evaluar a un grupo de 78 docentes, donde el 28% no muestran los aspectos mínimos del desempeño, mientras que el 28% presenta tanto logros como deficiencias que son características de este tipo de profesionales. El 30% de los docentes muestran la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño de su labor mientras que el 14% lleva a cabo todas las acciones requeridas para un desempeño exitoso.

Figura 3

El docente involucra una buena cantidad de estudiantes en las actividades

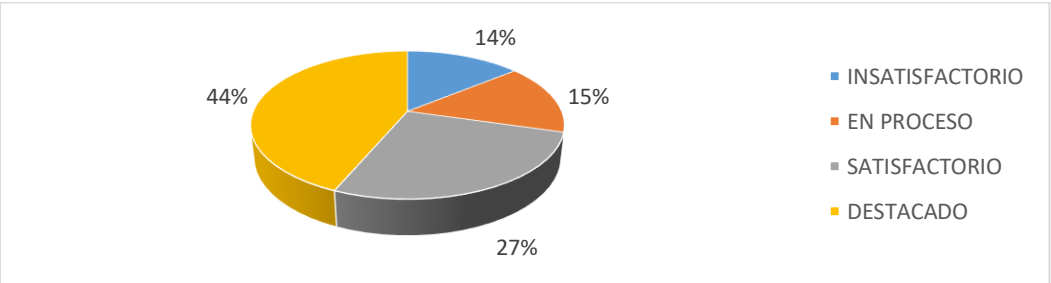


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 4 se muestra el resultado de las encuestas desempeño 1 para analizar a los 78 docentes, donde demostraron que el que el 15% de los docentes no muestran aspectos mínimos del desempeño, mientras que el 22% muestra tanto logros como deficiencias como características de un docente profesionales. Además, el 41% de los docentes muestran la mayoría de las conductas deseables en el desempeño de su labor, mientras que el 22% demuestra que llevan a cabo todas las acciones requeridas.

Figura 4

El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades



Nota. *Elaboración propia*

Para la Figura 5 se muestra el resultado de las encuestas desempeño 1 para analizar a los 78 docentes, donde demostraron que el que el 14% de los docentes no muestran aspectos mínimos del desempeño, mientras que el 15% muestra logros y deficiencias como características de un docente profesionales. Además, el 27% de los docentes muestran la mayoría de las conductas deseables en el desempeño de su labor, mientras que el 44% demuestra que llevan a cabo todas las acciones requeridas.

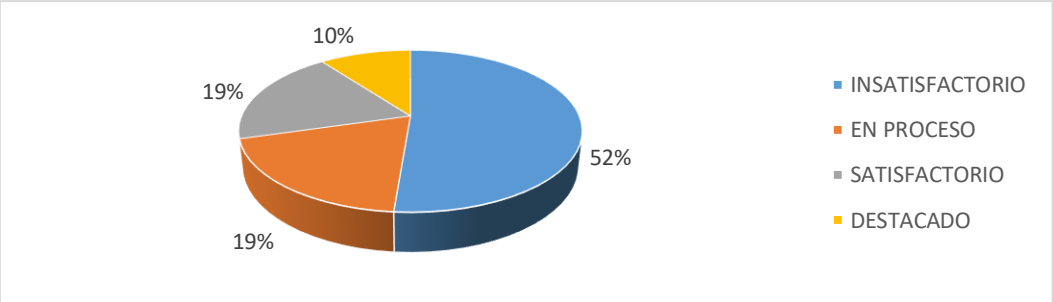
4.1.2. Desempeño 2: Promueve el Razonamiento, la Creatividad y/o el Pensamiento Crítico.

Descripción del desempeño. El desempeño docente es una actividad para enseñar y realizar interacciones pedagógicas para impulsar una manera creativa las ideas y productos propios, con un principio de relacionar conceptos y estrategias para su desarrollo, entre el aspecto más resaltante se tiene:

- ✓ Actividades y las interacciones que efectivamente estimulan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Figura 5

El docente propone actividades o establece interacciones

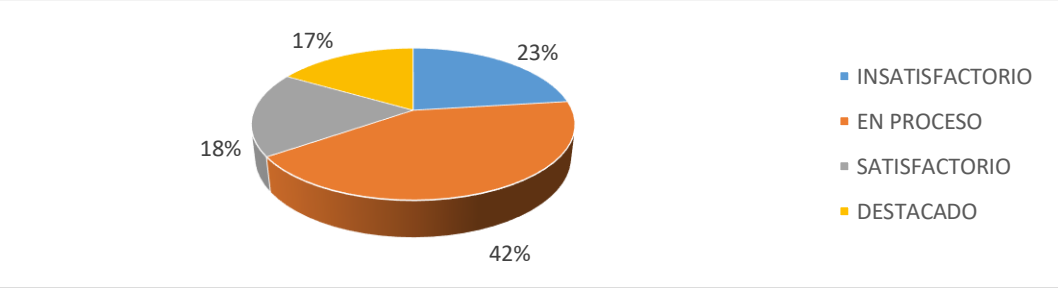


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 6 se puede ver los resultados de encuestas a 78 docentes en relación con su desempeño 2, donde el 52% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 19% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 19% de los docentes muestran la mayoría de las conductas deseables en su labor, mientras que el 10% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

Figura 6

El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

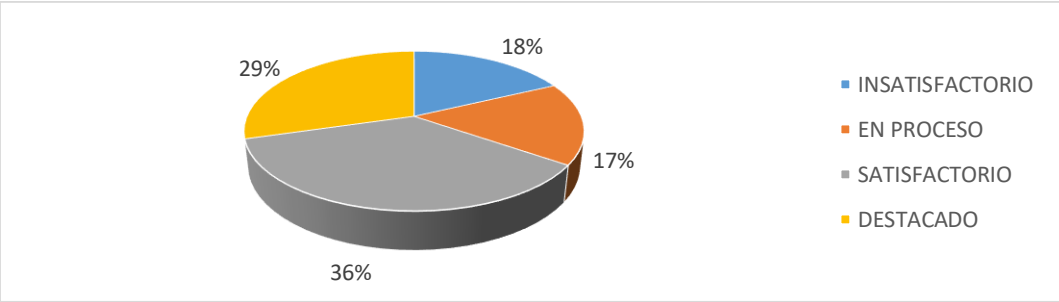


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 7 se puede ver los resultados de encuestas a 78 docentes en relación con su desempeño 2, donde el 23% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 42% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 18% de los docentes muestran la mayoría de las conductas deseables en su labor y que el 17% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

Figura 7

El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

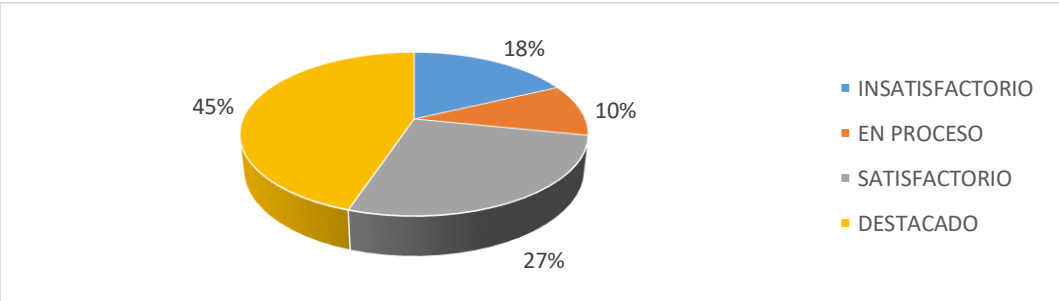


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 8 se puede ver los resultados de encuestas a 78 docentes en relación con su desempeño 2, donde el 18% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 17% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 36% de los docentes muestran la mayoría de las conductas deseables en su labor y que el 29% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

Figura 8

El docente promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico



Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

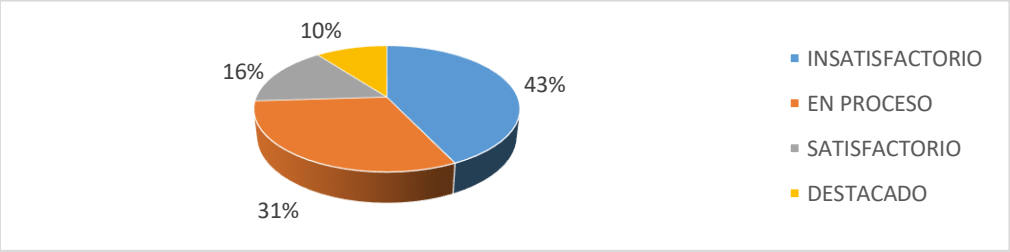
Para la Figura 9 se puede ver los resultados de encuestas a 78 docentes en relación con su desempeño 2, donde el 18% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 10% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 27% de los docentes muestran la mayoría de las conductas deseables en su labor y que el 45% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

4.1.3. Desempeño 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Descripción del desempeño. Es el estudio del proceso del aprendizaje que los estudiantes desarrollan, por medio del monitoreo de avance y deficiencias para el aprendizaje adecuado en cada clase, llegando a ofrecer una retroalimentación formativa y/o correcta de trabajos de sesión, según a la identificación del aprendizaje. Entre los aspectos más importantes se tiene:

a) El monitoreo del progreso de los estudiantes por parte del docente durante la sesión
b) La calidad de la retroalimentación y capacidad del docente de adaptar las actividades en función de necesidades de aprendizaje detectadas

Figura 9
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente

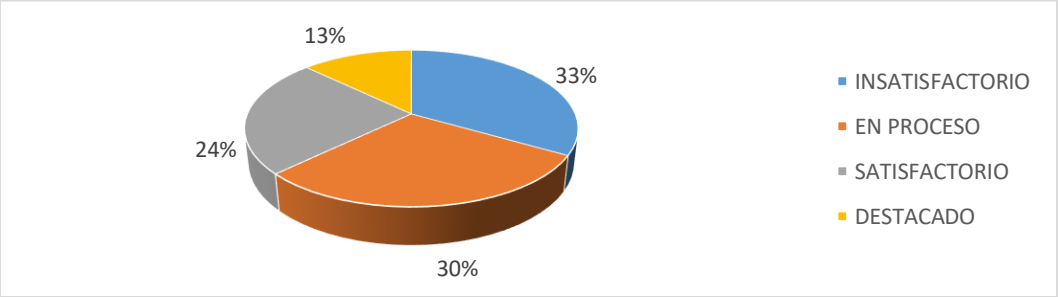


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 10 se observa los resultados de las encuestas a los 78 docentes en relación con su desempeño 3, donde el 43% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 31% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 16% de los docentes exhiben la mayoría de conductas deseables en su labor y que el 10% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

Figura 10

El docente monitorea a los estudiantes, pero brinda retroalimentación elemental

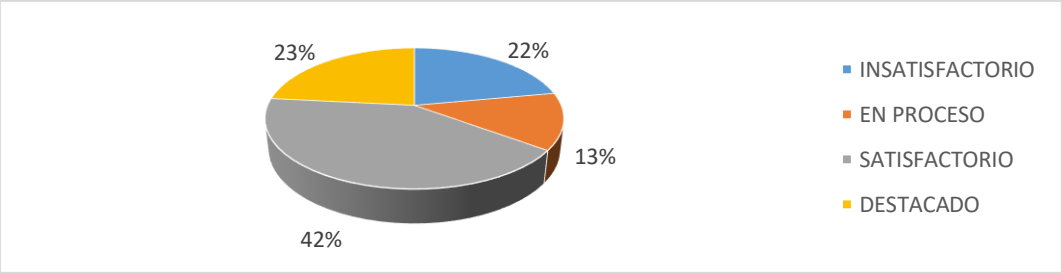


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 11 se observa los resultados de las encuestas a los 78 docentes en relación con su desempeño 3, donde el 33% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 30% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 24% de los docentes exhiben la mayoría de conductas deseables en su labor y que el 13% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

Figura 11

El docente monitorea a los estudiantes y brinda retroalimentación descriptiva

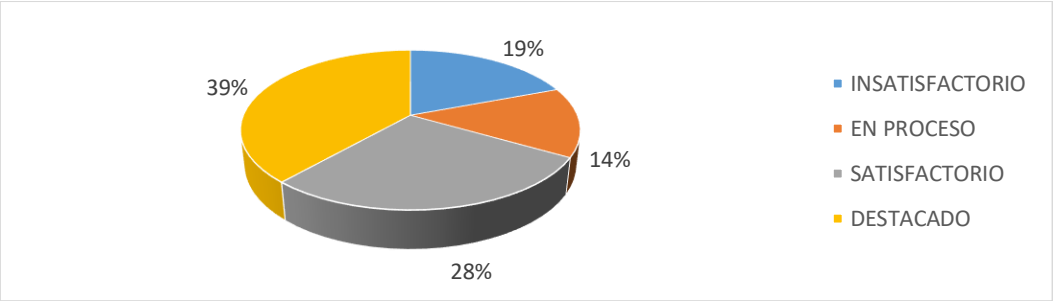


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 12 se observa los resultados de las encuestas a los 78 docentes en relación con su desempeño 3, donde el 22% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 13% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 42% de los docentes exhiben la mayoría de conductas deseables en su labor y que el 23% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

Figura 12

El docente monitorea activamente a los estudiantes



Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 13 se observa los resultados de las encuestas a los 78 docentes en relación con su desempeño 3, donde el 19% de los docentes no logran demostrar los aspectos mínimos de su desempeño, mientras que el 14% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que el 28% de los docentes

exhiben la mayoría de conductas deseables en su labor y que el 39% demuestra llevar a cabo todas las acciones requeridas de un buen desempeño.

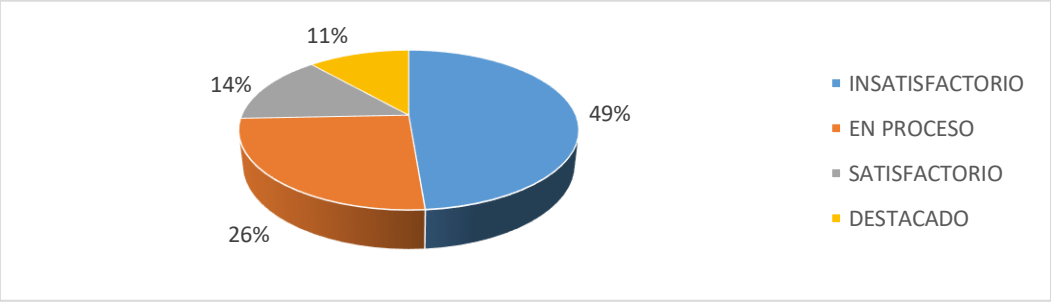
4.1.4. Desempeño 4: Propicia un Ambiente de Respeto y Proximidad

Descripción del Desempeño. Un entorno de respeto y cercano con los estudiantes, llega a transmitir calidez o cordialidad dentro del aula. Además, muestra atención y sensibilidad hacia las necesidades emocionales y físicas de los estudiantes, identificándolas y respondiendo de manera comprensiva y empática. Entre los aspectos más importantes se tiene:

a) El respeto y consideración a lo que perciben los estudiantes
b) La cordialidad y calidez docente
c) Capacidad de mostrar empatía y comprensión ante las necesidades afectivas y físicas de los estudiantes.

Figura 13

Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene



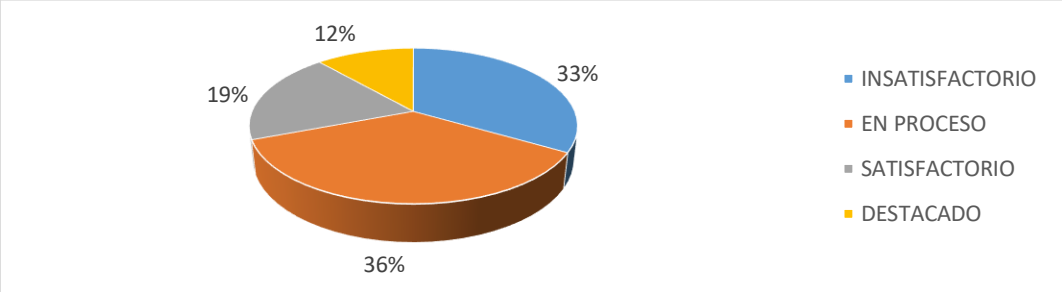
Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 14 se observa los resultados obtenidos al evaluar el desempeño 4 de 78 docentes, donde el 49% de los docentes no alcanzaron a demostrar los

aspectos mínimos requeridos en este nivel de desempeño, mientras que el 26% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que un 14% de los docentes exhiben la mayoría de las conductas deseadas en su desempeño y el 11% llega a cumplir con todas las conductas requeridas de un buen desempeño.

Figura 14

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante.

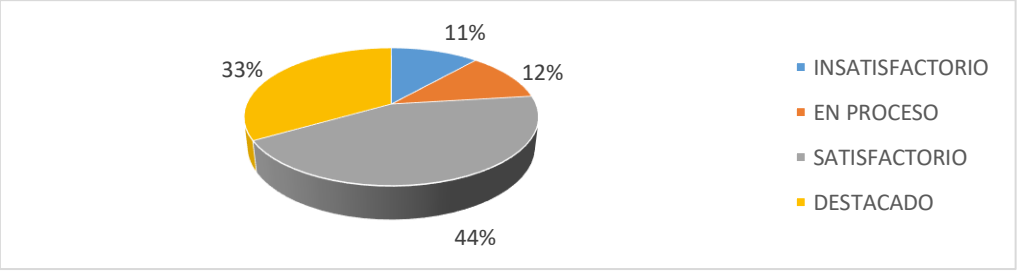


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 15 se ve los resultados obtenidos al evaluar el desempeño 4 de 78 docentes, donde el 33% de los docentes no alcanzaron a demostrar los aspectos mínimos requeridos en este nivel de desempeño, mientras que el 36% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que un 19% de los docentes exhiben la mayoría de las conductas deseadas en su desempeño y el 12% llega a cumplir con todas las conductas requeridas de un buen desempeño.

Figura 15

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, cordial y les transmite calidez.

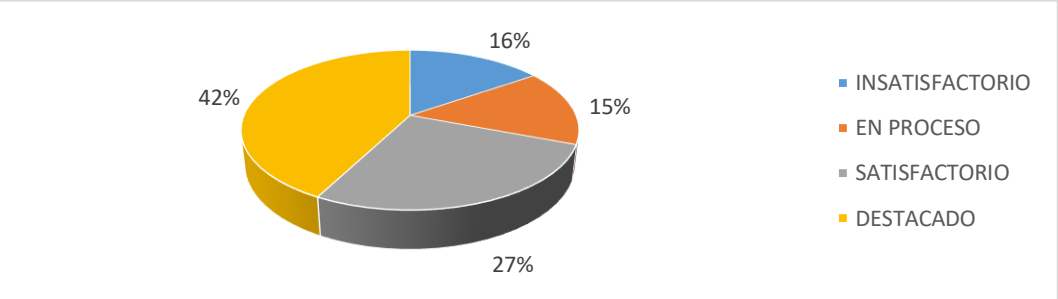


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 16 se observa los resultados obtenidos al evaluar el desempeño 4 de 78 docentes, donde el 11% de los docentes no alcanzaron a demostrar los aspectos mínimos requeridos en este nivel de desempeño, mientras que el 12% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que un 44% de los docentes exhiben la mayoría de las conductas deseadas en su desempeño y el 33% llega a cumplir con todas las conductas requeridas de un buen desempeño.

Figura 16

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y considera sus perspectivas.



Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 17 se observa los resultados obtenidos al evaluar el desempeño 4 de 78 docentes, donde el 16% de los docentes no alcanzaron a demostrar los aspectos mínimos requeridos en este nivel de desempeño, mientras que el 15% presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional, también que un 27% de los docentes exhiben la mayoría de las conductas deseadas en su desempeño y el 42% llega a cumplir con todas las conductas requeridas de un buen desempeño.

4.1.5. Desempeño 5: Regula Positivamente el Comportamiento de los Estudiantes

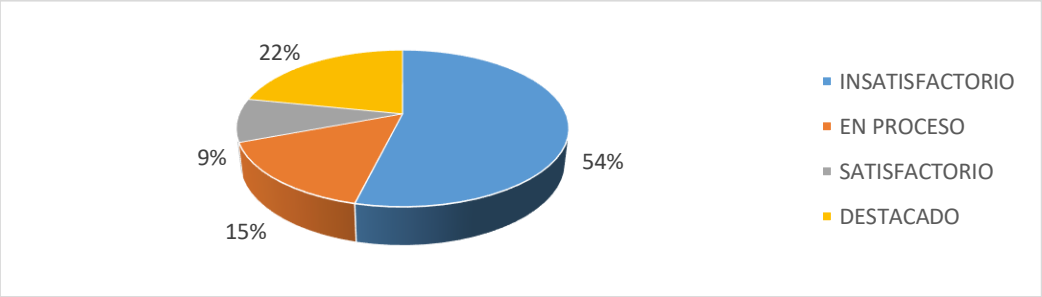
Descripción del Desempeño. Regular el comportamiento o normas de convivencia para los estudiantes, es un aspecto importante en el desempeño. Donde se valora la habilidad del docente para prevenir comportamientos inadecuados o redirigirlos mediante mecanismos positivos que promuevan el buen comportamiento y permitan un desarrollo fluido de las sesiones de clase, entre los aspectos más importantes se tiene:

a) Los tipos de mecanismos utilizados por el docente para mejorar el comportamiento y destacar el respeto de las normas en el salón, como el control para la formación y evitar el maltrato.

b) La efectividad en la implementación de estos mecanismos para mantener la continuidad en el desarrollo de las sesiones de clase.

Figura 17

Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo-negativos.



Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 18 se observan los resultados obtenidos de encuestas para el desempeño 5 de los 78 docentes evaluados, donde el 54% de los docentes no alcanzan a demostrar los aspectos mínimos requeridos en este nivel de desempeño, mientras que el 15 presenta tanto logros como deficiencias de un docente profesional,

también un 9% de los docentes exhiben la mayoría de las conductas deseadas en su desempeño y el 22% llega a cumplir con todas las conductas requeridas para un desempeño satisfactorio. En promedio, los 5 desempeños estudiados arrojan un valor de 2.44, lo que indica que el desempeño del docente se encuentra en proceso de mejora."

4.2. De los Objetivos Específicos

En la Tabla 2 se muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, se utilizó esta prueba debido a que se tuvo una cantidad de grados de libertad mayor a 50 (n=78). Los valores de significancia para ambas variables fueron de 0.000, menor al nivel de significancia de 0.00, por lo tanto, se concluyó que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 2

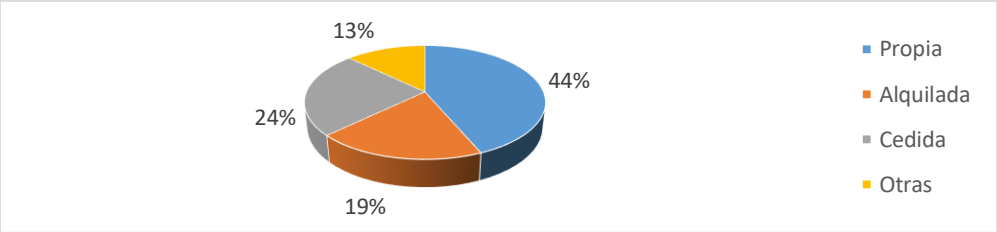
Resultados prueba de normalidad

Variable	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Grados de libertad	Significancia
Juegos verbales	0.078	78	0.000
Expresión oral	0.310	78	0.000

Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

4.2.1. Datos del Entorno Físico Familiar

Figura 18
Vivienda

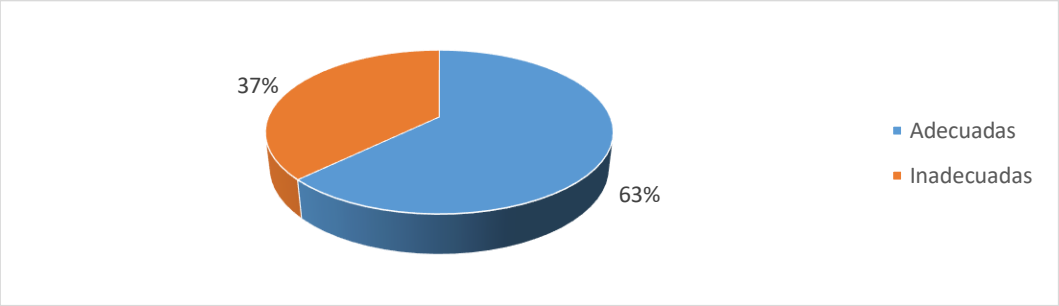


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Los resultados de la Figura 18 muestra la forma de vivienda en la que habitan los docentes, donde los porcentajes demostraron que el 44 % vive en casa propia, el 19 % vive en una casa alquilada, el 24 % en una casa cedida y el 13 % en otras.

Figura 19

Condiciones de habitabilidad

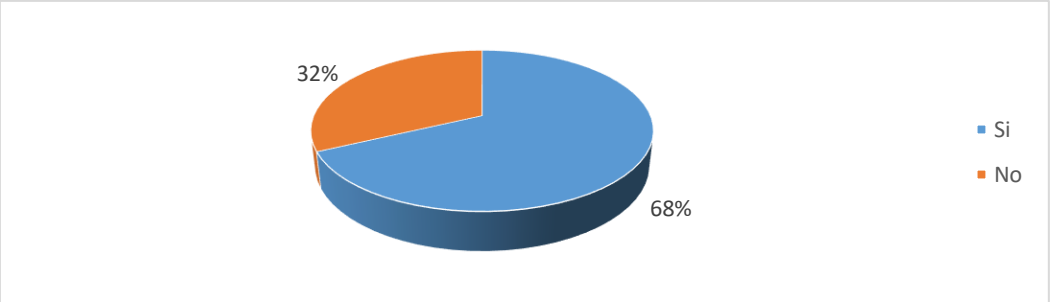


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Los resultados de la Figura 19 muestra las condiciones de habitabilidad de los docentes, donde los porcentajes demostraron que el 63 % está en condiciones adecuadas y mientras que el 37% en condiciones inadecuadas.

Figura 20

Responde a las necesidades de autonomía del docente

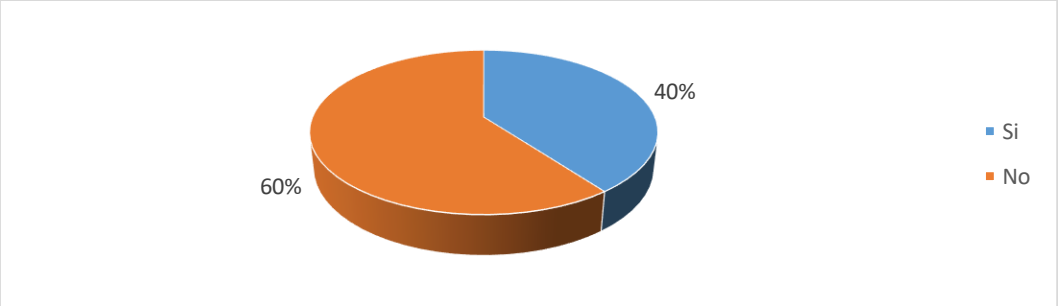


Nota: Obtenido de SPSS v27.

Los resultados de la Figura 20 muestra como las barreras arquitectónicas de la vivienda responden a las necesidades de autonomía del docente, donde los porcentajes demostraron que el 68 % si responden a las necesidades y el 32 % no responden a las necesidades.

Figura 21

El docente tiene dificultades de acceso a la vivienda familiar

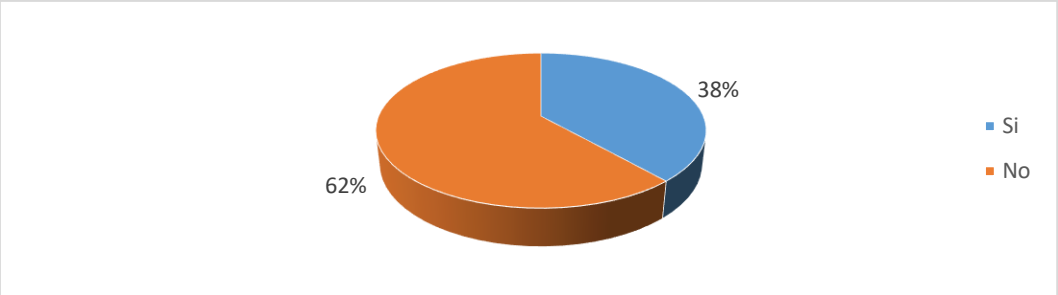


Nota*: Obtenido de SPSS v27.*

Los resultados de la Figura 21 muestra como el docente enfrenta problemas para acceder a la residencia familiar., donde los porcentajes demostraron que el 40 % presenta dificultades de acceso y el 60 % no presenta dificultades de acceso.

Figura 22

La disposición interior dificulta el desplazamiento autónomo

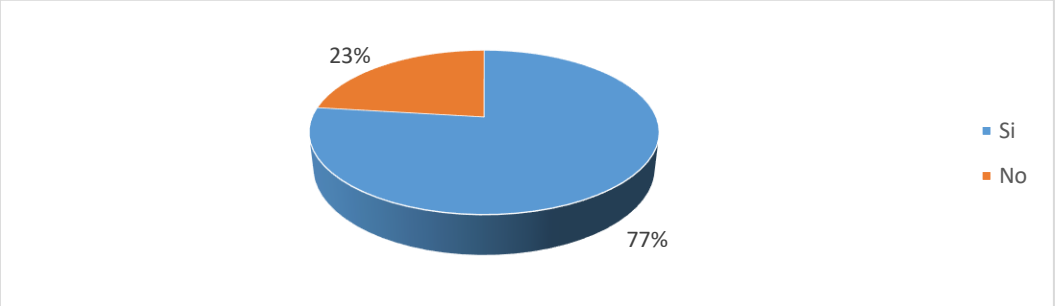


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Los resultados de la Figura 22 muestra si la vivienda tiene disposición al interior y la dificulta al desplazamiento autónomo de los docentes, donde los porcentajes demostraron que el 38 % si tiene disposición y el 62 % no cuenta con disposición.

Figura 23

Es suficiente para que el docente disponga de un lugar exclusivo de trabajo

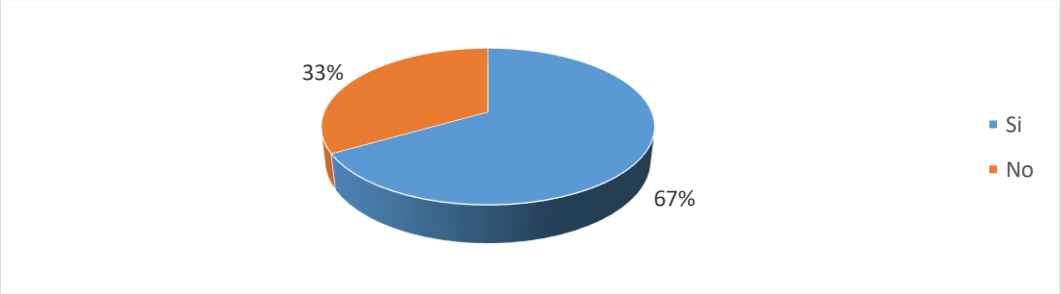


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Los resultados de la Figura 23 muestra si la vivienda es adecuada para que el profesor cuente con un espacio exclusivo para realizar su trabajo, donde los porcentajes demostraron que al menos el 77 % si tiene un lugar exclusivo de trabajo, mientras que el 23 % no cuenta con un lugar exclusivo de trabajo.

Figura 24

Hay espacio suficiente para todos los miembros de la familia

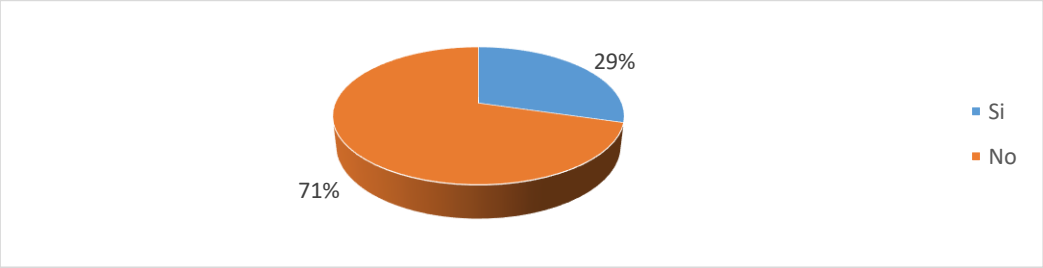


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Los resultados de la Figura 24 muestra si la vivienda del docente tiene espacio suficiente y adecuado para los integrantes de la familia, donde los porcentajes demostraron que el 67 % de docentes si tiene espacio, mientras que el 33 % no cuenta con espacio suficiente.

Figura 25

Cambios frecuentes de vivienda



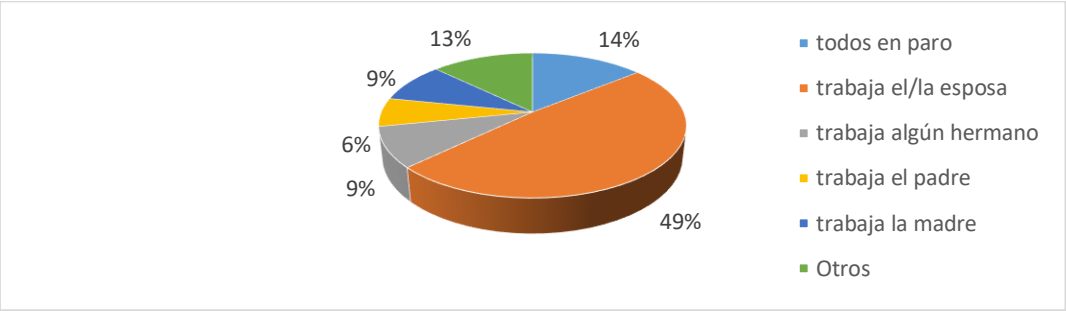
Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Los resultados de la Figura 25 muestra si los docentes realizan cambios frecuentes de vivienda, donde los porcentajes demostraron que al menos el 29 % si realizan cambios de vivienda, mientras que el 71 % no las realiza.

4.2.2. Situación Socioeconómica y cultural

Figura 26

Situación laboral

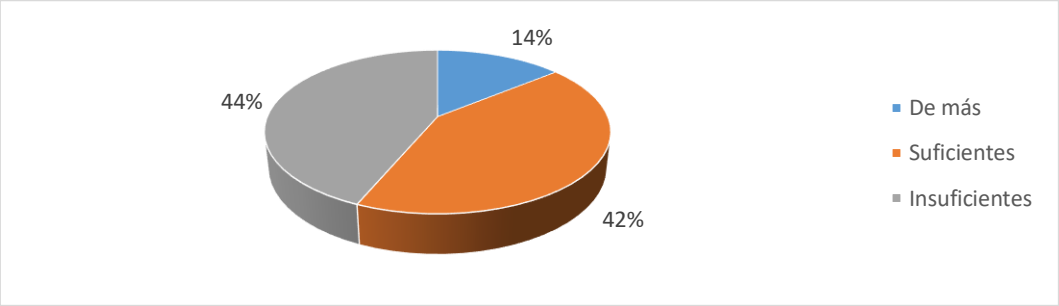


Nota: Obtenido de SPSS v27.

En la Figura 26 se muestra la situación laboral en la familia de los docentes, en donde se detalla que para el 14 % todos están en paro, para el 49 % trabaja el/la esposa, para el 9 % trabaja algún hermano, para el 6 % trabaja el padre, para el 9 % trabaja la madre y para el 13 % son otras las circunstancias.

Figura 27

Ingresos económicos

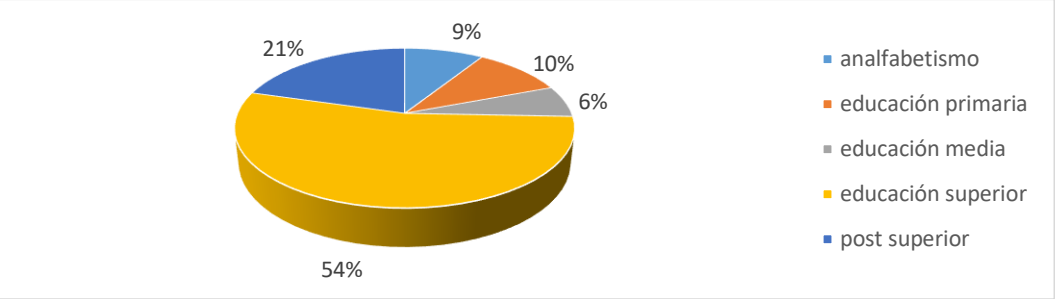


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 27 se muestra los ingresos económicos que perciben los docentes, donde el 14 % afirma tener un ingreso de más, el 42% dice tener un ingreso suficiente y para el 44% afirma que el ingreso económico es insuficiente.

Figura 28

Nivel cultural

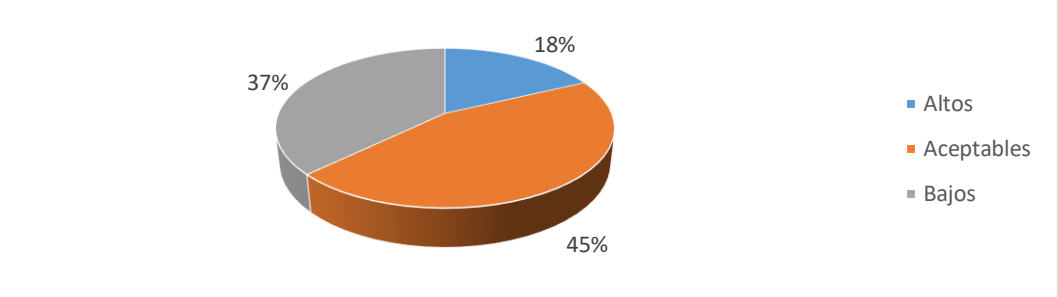


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 28 se muestra el nivel cultural en el que se encuentran, demostrando que el 9 % es analfabeto, el 10 % tiene educación primaria, el 6 % tiene educación media, el 54 % tiene educación superior y el 21 % alcanzó un post grado superior.

Figura 29

Egresos



Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 29 se muestra como consideran sus gastos según a sus necesidades, donde el 18 % tiene egresos altos, el 45 % tiene egresos aceptables y el 37 % tiene egresos bajos.

4.2.3. Dinámica Familiar (b) Nivel Bajo (a) Nivel Alto

Para analizar la dinámica familiar, se aplicó la Tabla 3 en donde los resultados de la evaluación del grado de control, comunicación, exigencia de madurez y su impacto en la relación reflejarán el tipo de paternidad.

Tabla 3

Dinámica familiar

Grado de control [Padre]		Comunicación [Padre]		Exigencia de madurez [Padre]		Afecto en la relación [Padre]	
A	49	A	50	A	48	A	49
B	29	B	28	B	30	B	29
Grado de control [Madre]		Comunicación [Madre]		Exigencia de madurez [Madre]		Afecto en la relación [madre]	
A	53	A	49	A	49	A	50
B	25	B	29	B	29	B	28
Grado de control [Cónyuge]		Comunicación [Cónyuge]		Exigencia de madurez [Cónyuge]		Afecto en la relación [Cónyuge]	
A	46	A	48	A	49	A	47
B	32	B	30	B	29	B	31

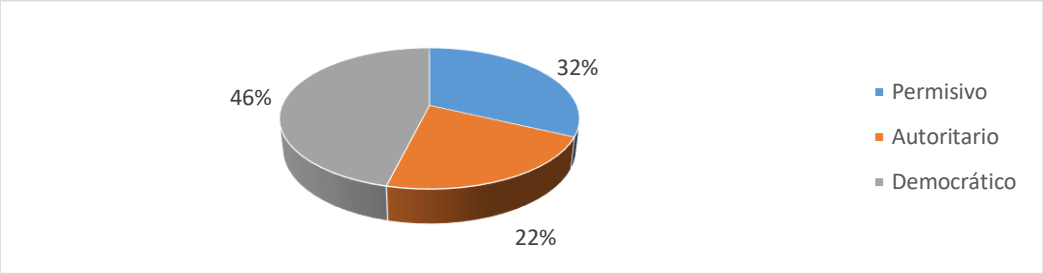
Nota: Encuestas realizadas

Donde la mayoría marco por la alternativa “A” para el tipo de padre, determinando que tiene un nivel alto de grado de control, comunicación, exigencia de madurez y afecto en la relación, por otra parte, para la madre había más alternativas para “A” donde demuestra que tiene un nivel alto de grado de control, comunicación, exigencia de madurez y afecto en la relación y finalmente para el cónyuge que también muestra mayor cantidad de valores para “A” donde demuestra tener un

nivel alto de grado de control, comunicación, exigencia de madurez y afecto en la relación.

Figura 30

Tipo padre

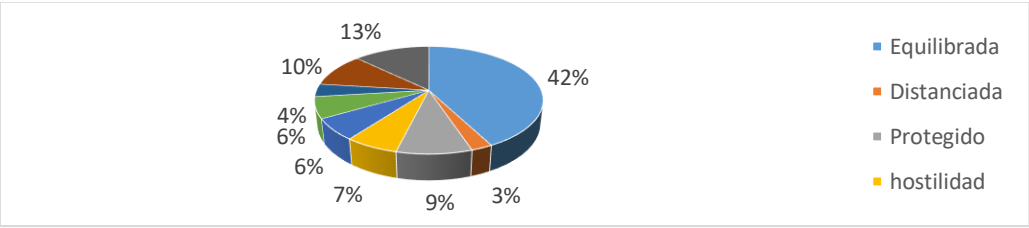


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 30 se muestra los resultados del tipo de padres que tienen los docentes en la dinámica familiar, demostrando que el 32 % son permisivos, el 22% son autoritarios y para el 46 % de los padres son democráticos.

Figura 31

Relación con los hermanos



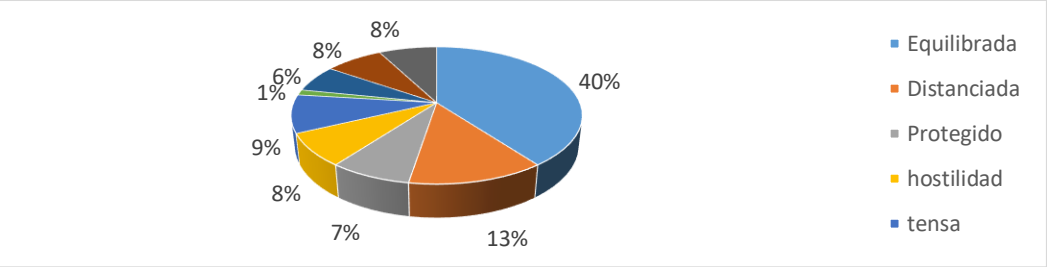
Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 31 muestra los resultados de la relación que tienen los docentes con sus hermanos, donde se puede observar que el 42% mantiene una relación equilibrada, el 3% mantiene una relación distante, el 9% protegido, el 7% mantiene una relación de hostilidad, el 6% mantiene una relación tensa, el otro 6% mantiene

una relación celotrítpica, el 4% mantiene una relación autoritaria, el 10% mantiene una relación protectora y finalmente el 13% mantiene una relación sumisa con los hermanos.

Figura 32

Relación con otros familiares

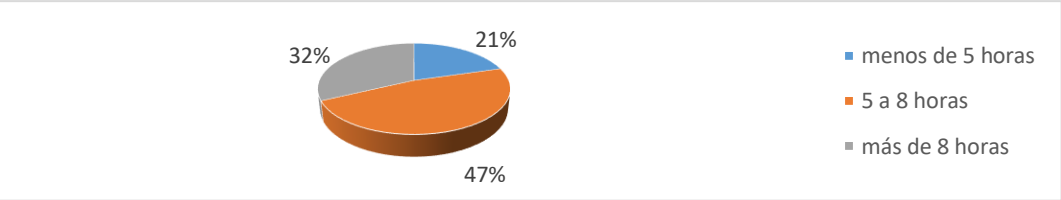


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 32 se muestra los resultados de la relación que tienen los docentes con otros familiares, donde demostraron que el 40% mantiene una relación equilibrada, el 13% mantiene una relación distante, el 7% protegido, el 8% mantiene una relación de hostilidad, el 9% mantiene una relación tensa, el 1% mantiene una relación celotrítpica, el 6% mantiene una relación autoritaria, el 8% mantiene una relación protectora y finalmente el otro 8% mantiene una relación sumisa con los hermanos.

Figura 33

Otros aspectos de la vida diaria del docente: Horario aprox. de un día cualquiera



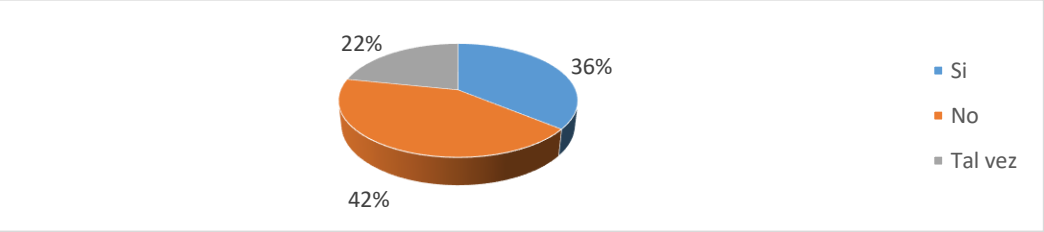
Nota: Obtenido de SPSS v27.

Para la Figura 33 se muestra los resultados de las horas dedicadas al trabajo por parte de los docentes, donde se puede ver que el 21% trabaja menos de 5 horas, el 47% trabaja de 5 a 8 horas y finalmente que el 32% llega a trabajar más de 8 horas.

4.2.4. Reacción ante los Logros

Figura 34

Se usan recompensas materiales reales e inmediatas

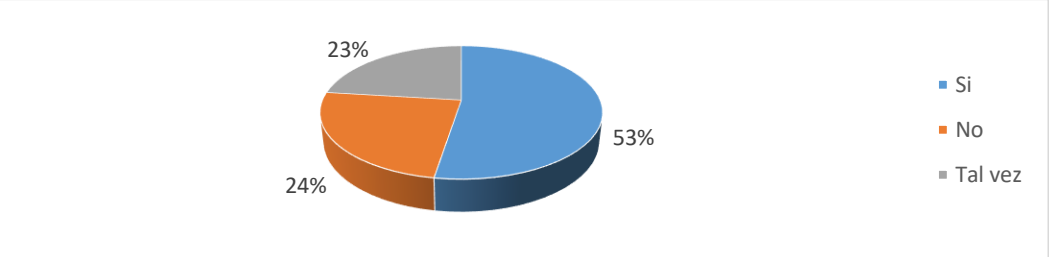


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 34 se puede ver los resultados de la relación ante los logros de los docentes en un entorno familiar, donde se puede ver que el 36% usan recompensas materiales reales e inmediatas, el 42% no usan recompensas materiales reales e inmediatas y el 22% tal vez usa recompensas materiales ante los logros realizados.

Figura 35

Se usan recompensas sociales

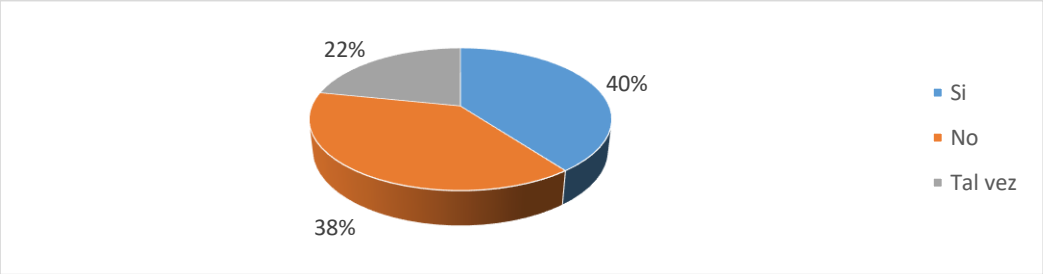


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 35 se puede ver los resultados de la relación ante los logros de los docentes en un entorno familiar, donde se puede ver que el 53% usan recompensas sociales, el 24% no usan recompensas sociales y el 23% tal vez usan recompensas sociales ante los logros realizados.

Figura 36

Se usan recompensas de actividad

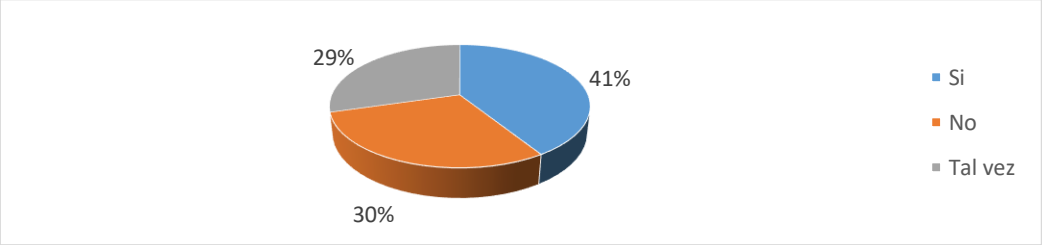


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 36 se puede ver los resultados de la relación ante los logros de los docentes en un entorno familiar, donde se puede ver que el 40% usan recompensas de actividad, el 38% no usan recompensas de actividad y el 22% tal vez usan recompensas de actividad ante los logros realizados.

Figura 37

Recompensa que se usa con más frecuencia

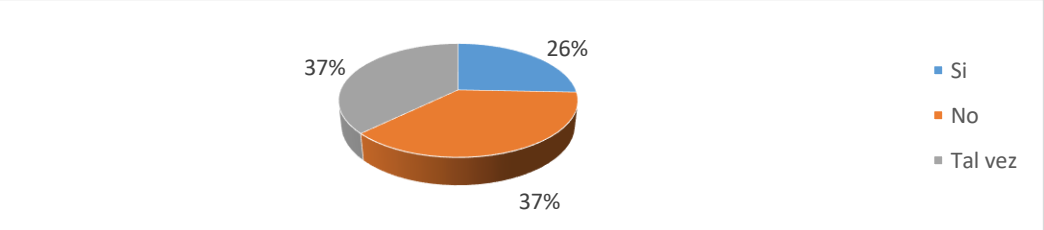


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 37 se puede ver los resultados de la relación ante los logros de los docentes en un entorno familiar, donde se puede ver que el 41% usa una recompensa que se usa con más frecuencia, el 30% no usa una recompensa que se usa con más frecuencia y el 29% tal vez usa una recompensa que se usa con más frecuencia ante los logros realizados.

Figura 38

Comparación de logros con los de sus hermanos o amigos



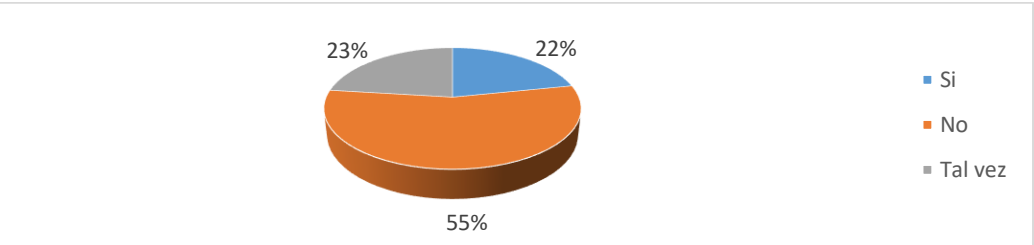
Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

Para la Figura 38 se puede ver los resultados de la relación ante los logros de los docentes en un entorno familiar, donde se puede observar que el 26% de los docentes hacen comparación de sus logros con los de sus hermanos o amigos, mientras que el 37% no lo hacen y otro 37% posiblemente comparan sus logros con los de sus hermanos o amigos.

4.2.5. Reacción Laboral

Figura 39

Las relaciones laborales son conflictivas: de enemistad y enfrentamiento

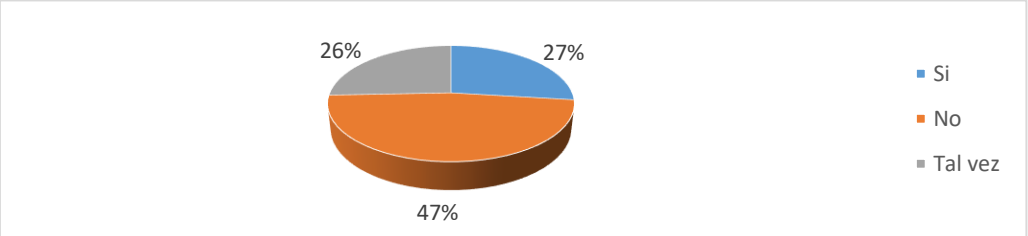


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 39 se puede ver los resultados de la relación ante la reacción laboral de los docentes en un entorno familiar, donde se puede ver que el 22% si tiene relaciones laborales conflictivas, el 55% no tiene relaciones laborales conflictivas y el 23% tal vez tiene relaciones laborales conflictivas en relación a la reacción laboral.

Figura 40

Las relaciones laborales son inexistentes

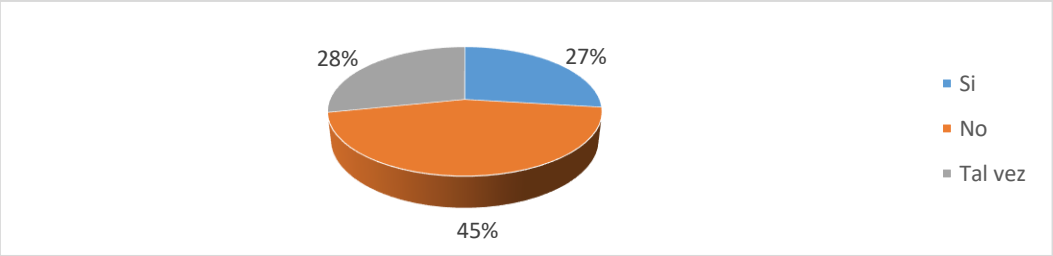


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 40 se puede ver los resultados de la relación ante la reacción laboral de los docentes en un entorno familiar, donde se puede ver que el 27% si tiene relaciones laborales inexistentes, el 47% no tiene relaciones laborales inexistentes y el 26% tal vez tiene relaciones laborales inexistentes en relación a la reacción laboral.

Figura 41

Acude a las reuniones y citas convocadas por el centro de trabajo

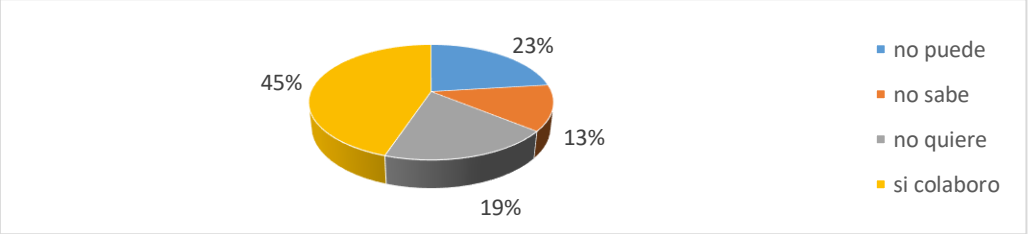


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 41 se puede ver los resultados de la relación ante la reacción laboral de los docentes en un entorno familiar, donde se puede ver que el 27% si asiste a las reuniones y citas, el 55% no asiste a las reuniones y citas y el 23% tal vez asiste a las reuniones y citas convocadas por el centro de trabajo.

Figura 42

colabora con los profesionales del centro porque

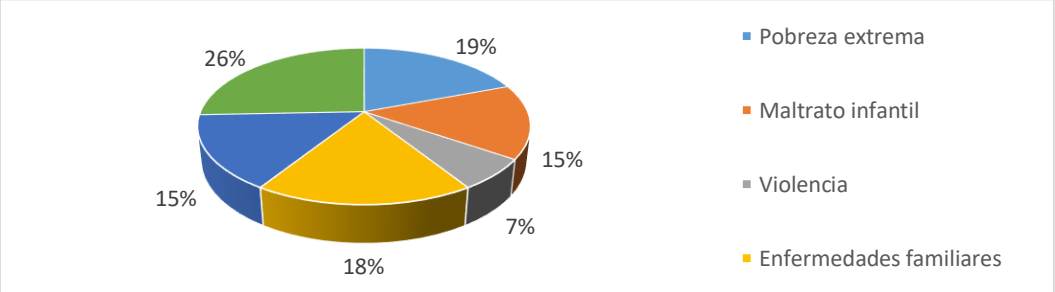


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 42 se pueden ver los resultados de la colaboración con los profesionales del centro, donde el 23% no puede colaborar, el 13% no sabe, el 19% no quiere colaborar y el 45% si colabora.

Figura 43

Problemas que se detectan y afectan significativamente a la dinámica familiar

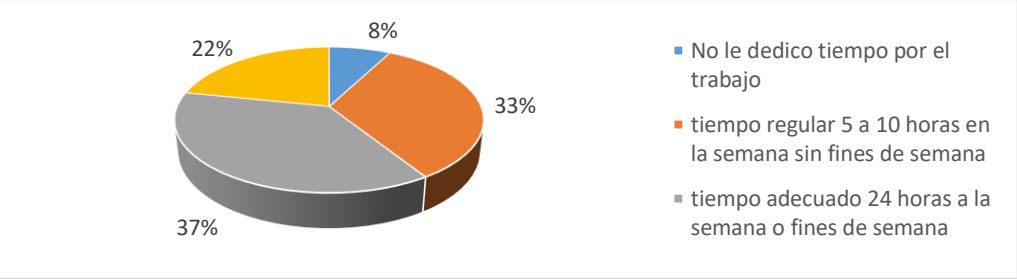


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 43 se pueden ver los resultados de los problemas que se detectan y afectan significativamente a la dinámica familiar de los docentes, donde el 19% presenta problemas de pobreza extrema, el 15% presenta maltrato infantil, el 7% presenta violencia siendo la de menor porcentaje, el 18% presenta enfermedades familiares, el 15% presenta lengua familiar distinta a la escolar y el 26% presenta alcoholismo siendo esta la de mayor porcentaje.

Figura 44

Variedad, riqueza y tiempo dedicado a la interacción familiar

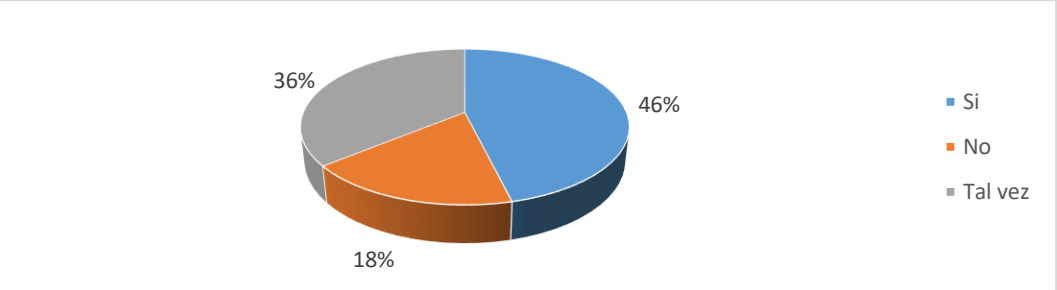


Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Figura 44 se pueden ver los resultados de la variedad, riqueza y tiempo dedicado a la interacción familiar en el día a día de los docentes, donde el 8% no le dedica tiempo por el trabajo, el 33% dedica de 5 a 10 horas durante la semana, el 37% 24 horas durante la semana y el 22% más de 24 horas a la semana.

Figura 45

Da pautas educativas a los miembros de su familia



Nota. Elaboración propia

En la Figura 45 se pueden ver los resultados que, si el docente da pautas educativas a los miembros de su familia, donde el 46% afirma que, si las da, el 18% no las da y el 36% que tal vez daría pautas educativas a su familia.

Tabla 4

Porcentaje de respuestas a preguntas

1. Admite que aumenta las dificultades de la vida familiar, pero no la destruye	Si	42	54%
	No	23	29%
	Tal vez	13	17%
2. Se obstina en no ver el problema	Si	14	18%
	No	43	55%
	Tal vez	21	27%
3. Asume la presencia de la diversidad	Si	53	68%
	No	14	18%
	Tal vez	11	14%
4. No asume particularidades específicas de sus familiares	Si	23	29%
	No	42	54%
	Tal vez	13	17%
5. Conoce las particularidades familiares en sus distintos aspectos	Si	50	64%
	No	15	19%
	Tal vez	13	17%
6. Desconoce particularidades específicas de sus familiares en sus distintos aspectos	Si	19	24%
	No	42	54%
	Tal vez	17	22%
7. Sabe de recursos y respuestas según a las necesidades de sus familiares	Si	49	63%
	No	12	15%
	Tal vez	17	22%
8. Desconoce o no brinda respuestas adecuadas a las necesidades de sus familiares	Si	23	29%
	No	39	50%
	Tal vez	16	21%
9. Conoce las consecuencias presentes y futuras del problema y adecua sus expectativas	Si	51	65%
	No	9	12%
	Tal vez	18	23%
10. Busca soluciones con gran impulso por distintos medios a pesar de conocer sus limitaciones	Si	17	22%
	No	44	56%
	Tal vez	17	22%

Nota. Elaboración propia.

En la Tabla 4 se puede ver los resultados de la encuesta de varias preguntas a los docentes, donde muestra que para la **1** la mayoría admite que aumenta las dificultades de la vida familiar, pero no la destruye con un 54%, mientras que el 46% admite que no y tal vez. Para la **2** la mayoría no se obstina en no ver el problema con un 55%, mientras que el 45% si se obstina y tal vez en ver el problema. Para la **3** la mayoría si asume la presencia de la diversidad con un 68%, mientras que el resto no y tal vez la asume. Para la **4** la mayoría si asume las particularidades específicas de sus familiares con un 54%, mientras que el resto no y tal vez lo asumen. Para la **5** la mayoría si conoce las particularidades específicas de sus familiares en sus distintos aspectos con un 64%, mientras que el resto no y tal vez las conoce. Para la **6** la mayoría si conoce las particularidades específicas de sus familiares en sus distintos aspectos con un 54%, mientras que el resto no y talvez las conoce. Para el **7** la mayoría si conoce los recursos y respuestas adecuadas a las necesidades de sus familiares con un 63%, mientras que el resto no y talvez las conoce. Para **8** la mayoría si conoce o proporciona las respuestas adecuadas a las necesidades de sus familiares con un 50%, mientras que el resto no y talvez lo conoce o proporciona. Para la **9** la mayoría si conoce las consecuencias presentes y futuras del problema y adecua sus expectativas con un 65%, mientras que el resto no y tal vez conoce y adecua sus expectativas. Finalmente, para el **10** la mayoría no busca con gran impulso soluciones por distintos medios a pesar de conocer sus limitaciones con un 56%, mientras que el resto si y tal vez busca soluciones.

Tabla 5

Tabla de encuesta

Cree que para un resultado laboral positivo es gracias a:	Número de respuestas	Porcentaje
Esfuerzo que es realizado	29	37%
Desarrollo en la preparación profesional	18	23%
Necesaria atención familiar	19	24%
Organización adecuada de las tareas y sus aptitudes	12	15%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 5 se puede ver que la mayoría piensa que el esfuerzo que realiza da resultados laborales positivos con un 37% de respuestas analizadas, mientras que el resto piensa que la preparación profesional, la atención familiar adecuada y la adecuación de las tareas a sus aptitudes tienen un aporte un poco menor, pero son parte de los resultados laborales negativos.

Tabla 6

Tabla de encuesta

Cree que para un resultado laboral negativo es gracias a:	Número de respuestas	Porcentaje
Menor esfuerzo realizado	26	33%
insuficiente desarrollo en la preparación profesional	21	27%
insuficiente atención familiar	16	21%
la inadecuación organización de las tareas a sus aptitudes	15	19%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 6 se puede ver que la mayoría piensa que el poco esfuerzo que realizan da resultados laborales negativos con un 33% de respuestas analizadas, mientras que el resto piensa que la insuficiente preparación profesional, insuficiente

atención familiar y la inadecuación de las tareas a sus aptitudes que tienen un aporte un poco menor, pero son parte de los resultados laborales negativos.

Tabla 7

Tabla de encuesta

La valoración global es:	Número de respuestas	Porcentaje
Acepta el problema de forma activa: se acepta, pero busca dar una solución. Optimización	43	55%
Aceptación del problema de forma pasiva: resignación, sobreprotección	8	10%
Negación del problema que lleva a un trato incorrecto, pero normalizador	14	18%
Negación del problema que lleva a un trato incorrecto y segregador	13	17%

Nota. Elaboración propia

Según la Tabla 7, muestra que la mayoría prefiere una actitud de aceptación pasiva frente a un problema con un 55% de respuestas. En cambio, el resto de los encuestados valora otras actitudes como la aceptación pasiva del problema, la negación del problema con un trato inadecuado pero normalizador y la negación del problema con un trato segregador, aunque en menor medida, pero que también son parte de la valoración global.

4.2.6. Prueba de Hipótesis

a) Hipótesis General

Tabla 8

Prueba de correlación Spearman

	Promedio del desempeño docente	clima social familiar
Correlación de Spearman	1	4.118
Sig. (bilateral)		0.305
N	78	78

Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Tabla 8 se puede ver las correlaciones entre las dimensiones de estudio, donde el rango para Spearman de -1 cuando tienen relación las variables, hasta 0 cuando no tienen relación las variables. Donde se puede decir que el desempeño del docente guarda una relaciona muy débil con la valoración del clima social familiar con un valor de 4.118 siendo próximo a 4, por lo que tiene una relación directa, positiva y fuerte.

b) Hipótesis Especifica 1

Tabla 9

Prueba de correlación Spearman para hipótesis específica 1

	Promedio del desempeño docente	Entorno físico familiar
Correlación de Spearman	1	3,142
Sig. (bilateral)		0,216
N	78	78

Nota: Obtenido de SPSS v27.

En la Tabla 9 se puede ver que para el desempeño del docente tiene una relación muy débil con el entorno físico familiar con un valor de 3.142 siendo próximo a 3, por lo que la relación es directa, positiva y moderada.

c) Hipótesis Especifica 2

Tabla 10

Prueba de correlación Spearman para hipótesis específica 2

	Promedio del desempeño docente	Situación socioeconómica cultural
Correlación de Spearman	1	5,046
Sig. (bilateral)		0,691
N	78	78

Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Tabla 10 se puede ver que para el desempeño del docente con la situación socioeconómica cultural que tienen un valor de 5.046, siendo próximo a 5, el cual tiene una relación directa, positiva y fuerte.

d) Hipótesis Especifica 3

Tabla 11

Prueba de correlación Spearman para hipótesis específica 3

	Promedio del desempeño docente	Dinámica familiar
Correlación de Spearman	1	2,260
Sig. (bilateral)		0,022
N	78	78

Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Tabla 11 se puede ver que para el desempeño del docente con la dinámica familiar tienen un valor de 2.260, siendo próximo a 2, el cual tiene una relación directa, positiva y moderada.

e) Hipótesis Especifica 4

Tabla 12

Prueba de correlación Spearman la hipótesis específica 4

	Promedio del desempeño docente	Conductas y problemas familiares
Correlación de Spearman	1	5,074
Sig. (bilateral)		,520
N	78	78

Nota: *Obtenido de SPSS v27.*

En la Tabla 12 se puede ver que para el desempeño del docente con las conductas y problemas familiares tienen un valor de 5.074, siendo próximo a 5, por lo tiene una relación directa, positiva y fuerte.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Sustentación consistente y coherente de la propuesta.

Los resultados de la investigación revelan que el desempeño de los docentes está estrechamente vinculado a su capacidad para involucrar a los estudiantes en actividades de aprendizaje y fomentar su participación activa. Esto implica que los docentes ofrecen oportunidades significativas para que los estudiantes comprendan y se involucren en el contenido educativo. Además, en lo que respecta al clima social familiar de los docentes, se observa que la mayoría de ellos goza de un ambiente estable en sus hogares, caracterizado por ingresos y egresos económicos constantes.

Este hallazgo subraya la importancia de un entorno familiar equilibrado y económicamente estable para el desempeño docente en instituciones educativas urbanas del nivel primario en Andahuaylas, Apurímac. La investigación también corrobora los resultados de Patazca (2018), que encontró niveles satisfactorios de satisfacción laboral en docentes, tanto en instituciones públicas como privadas, independientemente del contexto. Sin embargo, en lo que respecta a la relación entre el ambiente familiar y el rendimiento académico de los estudiantes, los resultados varían. Mientras que Quispe y Tomaylla (2016) no encontraron una correlación significativa entre estos factores, la investigación actual sugiere que, si bien el clima social familiar puede influir en el desempeño laboral de los docentes, su impacto directo en el rendimiento académico de los estudiantes puede ser limitado. Esto subraya la complejidad de las interacciones entre estos aspectos.

5.2. Sustentación y descripción de hallazgos más relevantes.

El desempeño laboral de los docentes también es un componente crucial, y los resultados indican que la mayoría valora su trabajo y se siente satisfechos con las recompensas físicas y sociales que este proporciona. Estos hallazgos son coherentes con las conclusiones de Serrano (2015), que destacó que el desempeño laboral de los docentes está influenciado por diversos factores, incluyendo su nivel educativo, nivel social y sus condiciones laborales. Por otra parte, Muñoz, Gómez y Sánchez (2017), en su estudio indicaron que los docentes exhiben un nivel medio-alto de desempeño laboral. Otro estudio relevante el de Valdés y Carlos (2014), que encontró relaciones significativas entre variables escolares y familiares que están relacionadas con el problema del Bull ying, utilizando una perspectiva ecológica para analizar el problema planteado.

Por otra parte, los estudios de Asipali (2022), Aguilar y Quispe (2023), Paco y Matas (2015), Lira (2018), y Catpo (2020) tienen en común que todos investigaron la relación entre el clima social familiar y el desempeño laboral en diferentes contextos y encontraron evidencia de una correlación positiva entre estas dos variables, mismo resultado obtenido para la presente investigación por lo que se tiene sustento en nuestros resultados. Además, Asipali (2022), así como también Aguilar y Quispe (2023), encontraron que tanto el clima social familiar como el desempeño laboral se calificaron en un rango similar, siendo calificados como regulares. Además, ambas investigaciones destacan una correlación positiva alta entre el clima social familiar y el desempeño laboral, respaldada por pruebas de correlación estadística del mismo modo que la presente investigación.

5.3. Fundamentación crítica comparad con las teorías existentes.

El estudio de Paco y Matas (2015) analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de docentes. Aunque este estudio se enfoca en un contexto educativo, también encontró una correlación positiva y significativa entre estas variables, lo que sugiere que un ambiente de trabajo positivo en las instituciones educativas puede mejorar el rendimiento de los docentes. Por otra parte, Lira (2018) halló una correlación moderada y significativa entre el clima social familiar y el desempeño laboral. Aunque la correlación no es tan alta como en otros estudios, sigue siendo significativa y sugiere que problemas familiares pueden afectar el rendimiento laboral. Además, Catpo (2020) se centró en la relación entre la gestión de la familia y el desempeño laboral. Su estudio destacó que factores internos y familiares influyen en el rendimiento laboral, y que la influencia de las condiciones familiares es aún más significativa, lo que da sustento a que el entorno físico familiar, la situación socioeconómica y cultural, la dinámica familiar y las conductas y problemas familiares influyen en el desempeño laboral de los docentes.

Considerando los estudios internacionales, en el estudio de Naranjo (2018), se destaca la influencia negativa de los conflictos entre la vida personal y laboral en el desempeño laboral. Este hallazgo se asemeja a los resultados de Arias y Velásquez (2020), quienes encontraron que los problemas en el entorno familiar pueden impactar significativamente en el rendimiento laboral de los colaboradores. En ambos casos, se enfatiza la importancia de considerar el equilibrio entre la vida personal y laboral, sustentando que de tener un clima social familiar nada agradable, el docente no tendrá un desempeño adecuado de sus funciones.

Por otra parte, la investigación de Dávila et al. (2020) se centró en las secretarias y su relación con el estrés familiar. Este estudio también coincide en que el estrés derivado de la vida personal afecta el desempeño laboral. Este aspecto es similar a lo observado en el estudio de Acebo y Samada (2019), donde las tensiones familiares y las crisis familiares tuvieron un impacto negativo en el rendimiento laboral de los trabajadores. Ambos estudios enfatizan la importancia de gestionar el estrés familiar para mejorar el desempeño en el trabajo. Por otro lado, el estudio de Naula y Ramírez (2012) analizó la relación entre variables familiares y desempeño laboral. Los resultados sugieren que el entorno familiar tiene un impacto en la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores. Esto resalta la importancia de mantener un ambiente familiar saludable para un mejor rendimiento laboral.

A pesar de los valiosos hallazgos obtenidos en esta investigación sobre el clima social familiar y su relación con el desempeño docente en instituciones educativas urbanas del nivel primario en el distrito de Andahuaylas, Apurímac, es importante reconocer algunas limitaciones que podrían haber afectado la generalización y la interpretación de los resultados, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19 que ha impactado profundamente la dinámica educativa y social. En primer lugar, la muestra se limitó a un contexto geográfico específico, lo que puede limitar la aplicabilidad de los resultados a otras regiones con características socioeconómicas y culturales distintas, considerando además los cambios y adaptaciones que la crisis sanitaria ha impuesto en el ámbito educativo. Además, la investigación se centró principalmente en docentes de nivel primario, excluyendo otras etapas educativas que podrían presentar dinámicas diferentes, aunque la situa-

ción generada por la pandemia podría haber tenido un impacto diferenciado en distintos niveles educativos. Otra limitación radica en la dependencia de datos auto informados, lo que podría introducir sesgos y subjetividades en las respuestas de los participantes, situación que podría verse influenciada por el estrés y los cambios abruptos provocados por la adaptación al entorno virtual o semipresencial impuesto por la emergencia sanitaria.

5.4. Proposición de las implicancias de estudio.

La presente investigación abre la puerta a diversas líneas de estudio adicionales que podrían ampliar nuestra comprensión de la interrelación entre el clima social familiar y el desempeño docente. Sería beneficioso explorar cómo factores específicos del entorno familiar, como el apoyo emocional o la estructura familiar, pueden influir de manera diferenciada en el rendimiento laboral. Además, investigaciones futuras podrían incluir variables intermedias, como el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, para identificar mecanismos más detallados detrás de la relación observada. Se recomienda que estudios posteriores utilicen metodologías mixtas para obtener una comprensión más completa y contextualizada de la dinámica entre el clima social familiar y el desempeño docente, considerando también la perspectiva de los estudiantes y otros actores educativos. Estas ampliaciones podrían proporcionar una base más robusta para el desarrollo de estrategias y políticas que promuevan ambientes familiares saludables y, por ende, mejoren el desempeño de los docentes en diferentes contextos educativos.

CONCLUSIONES

Primero, se guarda relación el clima social familiar en su dimensión entorno físico familiar con el desempeño del docente en Instituciones del nivel Primario de Andahuaylas, porque los datos estadísticos resultan tener valores de correlación positiva y fuerte. Un ambiente familiar acogedor y favorable se correlaciona positivamente y de manera sólida con un mejor desempeño laboral, mientras que un entorno desfavorable puede tener efectos negativos en el trabajo de los docentes.

Segundo, se guarda relación el clima social familiar en su dimensión situación socioeconómica y cultural con el desempeño del docente en Instituciones del nivel Primario de Andahuaylas, porque los datos estadísticos resultan tener valores de correlación positiva y fuerte. Esto sugiere que factores como los ingresos familiares, el acceso a recursos educativos y la estabilidad económica son elementos que influyen en la capacidad de los docentes para realizar su trabajo de manera efectiva.

Tercero, se guarda relación el clima social familiar en su dimensión dinámica familiar con el desempeño del docente en Instituciones del nivel Primario de Andahuaylas, porque los datos estadísticos resultan tener diferentes tener valores de correlación positiva. Esto implica que la forma en que los miembros de la familia se relacionan entre sí, así como la armonía familiar, pueden afectar de manera positiva el desempeño del docente.

Cuarto, se guarda relación el clima social familiar en su dimensión conductas y problemas familiares con el desempeño del docente en Instituciones del nivel Primario de Andahuaylas, porque los datos estadísticos resultan tener valores de correlación positiva. Es fundamental abordar estas cuestiones para evitar impactos negativos en el desempeño de los docentes.

Quinto, se guarda relación las dimensiones del clima social familiar con el rendimiento laboral del docente en Instituciones Educativas urbanas del nivel Primario del distrito de Andahuaylas del departamento de Apurímac, porque los datos estadísticos de las dimensiones resultan tener resultan tener valores de correlación positiva enfatiza la importancia de un clima social familiar saludable y positivo para el desempeño laboral de los docentes en un contexto educativo urbano.

RECOMENDACIONES

1. En cuanto al entorno físico familiar, se recomienda que se brinde apoyo a los docentes para mantener un hogar estable y propicio para el trabajo. Esto podría incluir programas de asesoramiento financiero y bienestar para abordar preocupaciones económicas y domésticas que puedan afectar su desempeño.
2. La situación socioeconómica y cultural de los docentes también juega un papel importante. Es crucial desarrollar estrategias para mejorar estas condiciones, como programas de capacitación y desarrollo profesional que les permitan acceder a mejores oportunidades laborales y aumentar sus ingresos.
3. La dinámica familiar es otro factor relevante. Se recomienda ofrecer apoyo para abordar las dinámicas familiares que puedan afectar el desempeño de los docentes. Programas de orientación familiar y asesoramiento pueden fortalecer las relaciones familiares y reducir tensiones.
4. En cuanto a las conductas y problemas familiares, es fundamental promover la comunicación efectiva y la resolución de conflictos en las familias de los docentes. Los programas de desarrollo de habilidades de comunicación y gestión del estrés pueden ayudar a los docentes a lidiar con posibles tensiones familiares de manera más efectiva.
5. Para mejorar el desempeño laboral de los docentes, se debe prestar atención a todas las dimensiones del clima social familiar en conjunto. Esto implica un enfoque integral que aborda aspectos como el entorno físico, la situación socioeconómica, la dinámica familiar, las conductas y problemas familiares. Los programas de apoyo y desarrollo personal deben considerar estas dimensiones de manera holística.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acebo, G., & Samada, Y. (2019). El estrés familiar y su influencia en el rendimiento laboral. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 103-114. Obtenido de http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1715/947

Aguilar, D., & Quispe, M. T. (2023). *Clima social familiar y desempeño laboral en colaboradores de una empresa de telefonía móvil en Arequipa, 2022.* Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0efb8e67-be29-47f2-b56b-e49d744c26d0/content

Almeida M. y Urquizo , A. (2012). Análisis de la disfunción familiar y su relación con el bajo rendimiento escolar, de los niños del cuarto año de básica "C" de la Unidad Educativa Santo Tomas Apostol Riobamba en el periodo Agosto-Diciembre de 2011. [Tesis de pre grado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato]. https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/748

Anaya, D. y Suárez, J. (2004). la escala de satisfacción laboral-versión para orientadores (esl-vo) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. Revista de Investigación Educativa, 22(2), 519–534.

https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/45077/1/La escala de satisfaccion laboral-version para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluacion de la satisfaccion laboral.pdf

Anaya N. et al., (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. Investigación

Educativa, 24(2), 541–556. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321897012

Arias, C., & Velásquez, N. (2020). *Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación.* Bogotá: Universidad El Bosque. doi:DOI:10.13140/RG.2.2.31962.77768

Arias C. (2017). "Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas" [Tesis de pre grado. Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1911/CARATULA_ARIAS CAHUANA%2C LIDIA ISABEL.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Asipali, B. (2022). *Clima socio familiar y desempeño laboral en servidores públicos de la Municipalidad Provincial Alto Amazonas.* Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81791/Asipali_RBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Behar, D. (2016). *Metodologia de la Investigacion* (8va ed.). Bogotá: Shalom.

Boada Ll. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Journal of Economics Finance and International Business, 3(1), 75. https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398

Caicedo, H. (2012). *Neuroaprendizaje.Una propuesta educativa.* Ediciones de la U-Transversal.

Catpo, L. (2020). *La gestión familiar y el desempeño laboral de los trabajadores en el Consorcio Ejecutor Nor Oriente, año 2019.* Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/43435

Consejo Nacional De Educación. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente

Contreras, D. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional en un Colegio de Cundinamarca, Lineamientos Básicos para su Intervención.* Universidad del Rosario.

Dávila, R., García, R., & Toromoreno, A. (2018). El estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *Revista Científica Sinapsis*. Obtenido de https://doi.org/10.37117/s.v1i16.279

Delgado, M. (2011). Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México. http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/handle/20.500.11972/275

Días, E. (2015). Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima - Peru. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2289/MAE_EDUC_146.pdf

Frisancho, D. (1998). Teoría de las interacciones familiares. En IPSI Revista de Investigación en Psicología. 1, (2). 4-25

Guillen, M. (2013). Clima Organizacional en la Editorial Ciencias Médicas a partir del Análisis de dos de sus dimensiones. *Centro de Investigación Sociales La Habana, 13*(1), 50-62. doi:http://scielo.sld.cu/

Hernández, M. (2018). *El aprendizaje cooperativo como estrategia para fortalecer la comprensión lectora en estudiantes de 5° grado de primaria.* Obtenido de https://www.uv.mx/pozarica/mga/files/2012/11/Santiago-HernandezMaricela.pdf

Hernández, R. et al., (2014). Metodología de la investigacion (6ta ed.). http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf

Herzberg, F et al., (1959). The Motivation to work. En John Wiley y Sons (Ed.), Relations industrielles. 15(2), 24-50 https://doi.org/10.7202/1022040ar

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (2008). Exposición al estrés: riesgos ocupacionales en los hospitales. https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2008-136_sp/default.html

Isaza V. et al., (2010). relaciones entre el clima social familiar y el desempeño en habilidades sociales en niños y niñas entre dos y tres años de edad. 14(1) 4-9 http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v14n1/v14n1a03.pdf

Lamas, H. (2015). Sobre el rendimiento escolar. *Propósitos y Representaciones, 3*(1), 313-386. doi:http:// dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n1.74

Lira, Y. (2018). *Clima social familiar y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Santa Anita, 2018.* Lima: Universidad Telesup. Obtenido de https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/1372/1/LIRA%20ZAMBRANO%20YESICA%20MARLENI.pdf

Llanque N. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de Burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del “Hospital de Clínicas”

de la ciudad de La Paz. Revista de Investigacion Psicologica. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322014000200006

Malvaceda E. (2018). motivación y satisfacción laboral en docentes de colegios nacionales en la zona centro norte de lima metropolitana. [Universidad san Ignacio de Loyola].

https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/067a12fb-e355-4223-8a05-f2ecf960a902/content

Martinez, A. (2018). Crecimiento personal. https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-de-crecimiento-personal

Martínez R. y Lavin G. (2011). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf

Maussa, E. (2011). La evaluación de desempeño y su aporte al desarrollo profesional y personal del docente. 13(21), 99–111. http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2265

Menghi, M, et al., (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. Revista de Psicología, 10(20), 47–59. file:///C:/Users/DELL/Desktop/TESIS%20II/2292-8230-1-PB.pdf

MINEDU. (2018). RM-138-2018-MINEDU-Modifican el instrumento pedagógico denominado “Rúbricas de Observación de Aula”.

Ministerio de Educación del Perú. (2015). *Rutas de aprendizaje.* Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/pdf/documentos-secundaria-matematica-vii.pdf

Moreno, V. (2003). Modelo para el perfeccionamiento del desempeño profesional del.Profesor General Integral de la ETP. 32(3),12-20 http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n3/enf170316.pdf

Moss, R. (1974). Escala de Clima Social Familiar .

Muñoz, T., Gomez, A., & Alcarraz, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Revista Gestión de la Educación, 7(2012), 77–83. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/rge.v7i1.27578

Naranjo, S. (2018). *Análisis de la relación entre factores familiares, satisfacción y desempeño laboral de los servidores del Centro de Estudios Aeronáutico.* Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Obtenido de https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1343

Naula, A., & Ramírez, C. (2012). *Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narváez.* Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1960/13/UPS-CT002350.pdf

Navarro, M. (2015). Los conflictos familiares: 3 estrategias para afrontarlos. https://psicopedia.org/3870/los-conflictos-familiares-3-estrategias-para-afrontarlos/

OCDE. (2016). *Estudiantes de bajo rendimiento. Por qué se quedan atrás y cómo ayudarles a tener éxito.* Obtenido de http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-Estudiantes-de-bajo-rendimiento.pdf

Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Revista Apuntes de Ciencia & Sociedad*. Obtenido de https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344

Paez,M.F.(2010).GestiónHumana.http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/cadburyadams/cadburyadams.asp?print=17

Palací D. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España. Pearson Prentice Hall. http://922620.sooc1314.de/descargar/922620/Psicologia%2Bde%2Bla%2Borganizacion%2B1%252Fe.pdf

Paredes, Z., Iglesias, M., & Ortiz, J. (2015). Una aproximación a las causas de la repitencia académica en álgebra. *Visión del docente*, *36*(1), 217-240. doi:http://www.scielo.org.ve/pdf/pdg/v36n1/art12.pdf

Patazca, C. (2018). Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de lima sur. [Teis de pre grado USIL]

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9220/1/2018_Patazca-Robles.pdf

Pozo, E. et al., (2004). La educación como objeto de conocimiento. el concepto de educación. En Teorías e instituciones contemporáneas de educación. https://www.ugr.es/~fjjrios/pce/media/1-EducacionConcepto.pdf

Prada, D. (2016). Comunicación efectiva y trabajo en equipo.

Quispe, P. et al., (2016). [Universidad nacional de educación el clima social familiar y su relación con el rendimiento académico de las alumnas de la especialidad de tecnología del vestido de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle presentada por [Universidad Nacional de Lima] Educación Enrique Guzmán y Valle]. En Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1212

Ramos T. (2019). CLIMA SOCIAL FAMILIAR. http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/916/monografia - clima social familiar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (2013). *Fundamentos de Administración.* Pearson.

Rodríguez, G., & Vera, V. (1998). Clima Social Familiar y Autoestima en Adolescentes de 13 a 16 años de los colegios secundarios de Trujillo. [Tesis de pre grado. UPCV-Trujillo].

Rojas, L. (2013). Validez predictiva de los componentes del promedio de admisión a la universidad de costa rica utilizando el género y el tipo de colegio como variables control. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, *13*(1), 1-24.

Serrano A. . (2015). Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular de Paucará - Huancavelica [UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ]. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4477/Serrano Alcantara.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Privada Rafael Belloso Chacin. (2019). DESARROLLO.

Valdés Cuervo, Á. A., & Carlos Martínez, E. A. (2014). Relación entre el autoconcepto social, el clima familiar y el clima escolar con el bullying en estudiantes de secundarias. Avances en Psicologia Latinoamericana, 32(3), 447–457. https://doi.org/10.12804/apl32.03.2014.07

Vila, A., & Callejo, M. (2014). *Matemáticas para aprender a pensar. El papel de las creencias en la resolución de problemas.* Narcea. S.A de ediciones.

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes