



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación del clima institucional y desempeño docente  
del nivel secundario de la Institución Educativa  
“Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÈMICO DE:**

Maestro en administración de la educación

**AUTOR**

Br. Jose Dolores Sanchez Cubas

**ASESOR**

Dr. Hugo Enrique Huiman Tarrillo

**SECCION:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**CHICLAYO - PERÚ**  
**2018**



0001675

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

El Jurado evaluador de la Tesis titulada:

RELACION DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO  
DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
« ANTONOR ORREGO » DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016.

Que ha sustentado don (doña):

JOSE DOLORES SANCHEZ CUBAS

Apellidos y Nombres

Acuerda:

APROBAR POR UNANIMIDAD

Recomienda:

Pimentel, 23 de OCTUBRE 2018.

MIEMBRO DEL JURADO:

PRESIDENTE: DR. VICTOR AUGUSTO GONZALES SOTO

SECRETARIO: Mg. FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS

VOCAL: DR. HUGO ENRIQUE HUIMAN TARRILLO,

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. JOSE DOLORES SANCHEZ CUBAS egresado (a) del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 27721829

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016**. La misma que presento para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN LA NOTARIA.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 05 de Octubre de 2018.

**CONFIRMACIÓN:** Que la firma que aparece  
corresponde a: Jose Dolores Sanchez Cubas  
Identificado (a) con: DNI # 27721829 José Dolores Sánchez Cubas  
Estado Civil: Soltero DNI: 27721829



## DEDICATORIA

A mis hijos: Luis Alberto, Alonso Hernán y José Fernando, quienes me han inspirado y motivado para culminar la presente investigación.

A Enélida Mego Paredes, mi esposa, compañera incondicional, por su comprensión y apoyo permanente.

*José.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los docentes del nivel de educación secundario y al director de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista quienes al facilitar el recojo de información sobre las variables de estudio permitieron el desarrollo y el logro de los objetivos de la investigación y así ofrecer hoy sus resultados a la comunidad educativa.

El autor

## **PRESENTACIÓN**

En concordancia con el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” presento ante los señores miembros del jurado evaluador la tesis para optar el grado de Magister en Administración de la Educación titulada: RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANTENOR ORREGO” DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016.

La investigación es un estudio de tipo descriptivo correlacional realizado con el objetivo general de determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en la Institución Educativa “Antenor Orrego” de Bellavista Jaén, para lo cual se exploró las opiniones de los docentes con la ayuda de dos cuestionarios una para cada variable de investigación. Se pretende también que, el estudio provea de información válida y confiable al personal directivo y docente de las instituciones educativas para que presten mayor atención a la creación de climas institucionales favorables para el desempeño docente y por ende al aprendizaje de los estudiantes.

La tesis está estructura en VI capítulos. El capítulo I denominado introducción comprende: realidad problemática, trabajos previos, bases teóricas, formulación del problema, justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos. El capítulo II hace referencia a todo el marco metodológico de la investigación. En el capítulo III se presentan los resultados del estudio. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados. En el capítulo V se exponen las conclusiones y en el capítulo VI las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

En el desarrollo y elaboración del informe de investigación se ha tenido en cuenta las exigencias académicas, metodológicas y éticas establecidas por las normas de la Universidad César Vallejo, por lo que esperamos merezca su aprobación.

El autor.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Dictamen de sustentación de tesis	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>12</b>
I.1. Realidad problemática	12
I.2. Trabajos previos	14
I.3. Teorías relacionadas al tema	19
I.3.1. Teoría de los sistemas de Likert	19
I.3.2. Definición de clima institucional	21
I.3.3. Enfoques conceptuales sobre clima institucional	25
I.3.4. Dimensiones del clima institucional	26
I.3.5. Importancia del clima institucional en la vida de la organización	29
I.3.6. Factores que perturban el clima institucional	30
I.3.7. Tipos de clima institucional	31
I.3.8. Desempeño docente	34
I.3.9. Evaluación del desempeño docente	35
I.4. Formulación del problema	38
I.5. Justificación del estudio	38
I.6. Hipótesis	39
I.6.1. Hipótesis general	39
I.6.2. Hipótesis específicas	39
I.7. Objetivos	40
I.7.1. Objetivo general	40
I.7.2. Objetivos específicos	40
<b>II. MÉTODO</b>	<b>41</b>
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización	42
2.2.1. Definición conceptual	42
2.2.2. Definición operacional	42
2.2.3. Operacionalización de las variables	43
2.3. Población y muestra	44
2.3.1. Población	44

2.3.2. Muestra	44
2.4. Técnicas y procedimientos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	45
2.5. Métodos de análisis de datos	46
2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS.	48
IV. DISCUSIÓN.	61
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES.	67
VII. REFERENCIAS	68
ANEXOS	71
01. AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN DE TESIS	83
02. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	84
03. INFORME DE ORIGINALIDAD DE TURNITIN	85



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Distribución de la población-muestra según sexo	
<b>Tabla 2.</b> Distribución de la muestra según Clima Institucional	45
<b>Tabla 3.</b> Distribución de la muestra según desempeño docente	48
<b>Tabla 4.</b> Escala aditiva por niveles clima institucional y desempeño docente	49
<b>Tabla 5.</b> Resultados de prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov	50
<b>Tabla 6.</b> Muestra según nivel de comunicación y desempeño docente	51
<b>Tabla 7.</b> Muestra según correlación bivariada de Pearson entre nivel de comunicación y desempeño docente	52
<b>Tabla 8.</b> Muestra según nivel de motivación y desempeño docente	53
<b>Tabla 9.</b> Muestra según correlación bivariada de Pearson entre nivel de motivación y desempeño docente	54
<b>Tabla 10.</b> Muestra según grado de confianza y desempeño docente	55
<b>Tabla 11.</b> Muestra según correlación bivariada de Pearson entre nivel de confianza y desempeño docente	56
<b>Tabla 12.</b> Muestra según grado de participación y desempeño docente	57
<b>Tabla 13.</b> Muestra según correlación bivariada de Pearson entre grado de participación y desempeño docente	58
<b>Tabla 14.</b> Muestra según correlación bivariada de Pearson entre clima institucional y desempeño docente	59
	60

## RESUMEN

La tesis titulada RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “ANTENOR ORREGO” DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016., tuvo objetivo general determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la población de estudio, utilizando la metodología de los estudios descriptivos correlacionales a partir de la exploración de las opiniones de los docentes con la ayuda de cuestionarios tanto para la variable clima institucional como para el desempeño docente.

La confiabilidad de los instrumentos para Bellavista fue calculada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo coeficientes aceptables de 0,824 para el cuestionario de Clima Institucional y 0,802 para el cuestionario de Desempeño Docente.

Los resultados de la prueba de correlación paramétrica de Pearson indican que existe una relación significativa de nivel moderado entre las dimensiones del clima institucional: nivel de comunicación, nivel de motivación y grado de confianza con la variable desempeño docente; no así entre esta variable y la dimensión grado de participación.

Los resultados generales de la prueba de correlación expresados por el **valor  $p$**  = 0,001 y el nivel de correlación de 0,592 muestran que existe una relación significativa de nivel moderado entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Palabras clave:** clima institucional y desempeño docente.

## ABSTRACT

The thesis entitled RELATIONSHIP OF THE INSTITUTIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE OF THE SECONDARY LEVEL OF THE INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" OF THE DISTRICT OF BELLAVISTA 2016., had the general objective to determine the relationship that exists between the institutional climate and the teaching performance in the study population, using the methodology of descriptive correlation studies based on the exploration of the opinions of teachers with the help of questionnaires for both the institutional climate variable and the teaching performance.

The reliability of the instruments for Bellavista was calculated with the Cronbach alpha coefficient, obtaining acceptable coefficients of 0.824 for the Institutional Climate questionnaire and 0.802 for the Teaching Performance questionnaire. The results of Pearson's parametric correlation test indicate that there is a significant relationship of moderate level between the dimensions of the institutional climate: level of communication, level of motivation and degree of confidence with the variable teacher performance; Not so between this variable and the degree of participation dimension.

The general results of the correlation test expressed by the p value = 0.001 and the correlation level of 0.592 show that there is a significant relationship of moderate level between the institutional climate and the teaching performance at the level of secondary education in the I.E. "Antenor Orrego" of the district of Bellavista 2016.

**Key words:** institutional climate and teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional tenemos que diversos estudios hechos desde la psicología organizacional interesados en el desenvolvimiento laboral, el estrés, el cansancio, el aprendizaje y la motivación de los empleados de una organización señalan que el espacio y ambiente de trabajo configuran todo un sistema o clima organizacional que según Edel (2007), citado por Ramos (2012), “juegan un papel sobre sus modos de pensar, sentir y hacer y sobre la forma como la organización vive y se desarrolla”.

Investigaciones realizadas a nivel de Perú como los de Cuba (2010), Sacca (2010), Mendoza (2011) y Pérez (2012), “en cuanto a la problemática del clima institucional en las instituciones educativas y su relación e influencia en el desempeño de los docentes, señalan que existe una relación significativa entre estas variables”. “Además que, un adecuado clima institucional favorece el desempeño académico de los docentes, el trabajo en equipo y el logro de los objetivos institucionales”. (Pérez, 2012)

“Así pues, el desempeño docente está relacionado con una serie de factores o variables que lo influyen, entre ellas tenemos al clima institucional o de trabajo existente en las instituciones educativas” (Pérez, 2012). “En aquellas instituciones donde los docentes se comprenden, existe buenas relaciones interpersonales, hay liderazgo del director y un ambiente de cooperación, los docentes, en general asisten a su institución deseosos de trabajar, no ponen mayores reparos para dar algo más de su tiempo para algunas actividades que se programen fuera del horario de trabajo y el trabajo se realiza de manera coordinada, aquellas instituciones tienen muy buenos resultados en los aprendizajes de los estudiantes y mejor prestigio social”. (Pérez, 2012)

“Sin embargo, en las instituciones educativas en donde las relaciones interpersonales entre docentes no marchan bien, el clima institucional o de trabajo está contaminado por el chisme, la calumnia, la crítica infundada y la falta de respeto, en general los docentes no laboran a gusto, hacen su trabajo por cumplir, no se identifican con la institución y no dan ni un minuto más de su

tiempo fuera del horario escolar para realizar actividades institucionales de carácter pedagógico”. (Pérez, 2012)

Diversos estudios como los de Cuba (2010), Pérez (2012) y Asencios (2007), “afirman que existe relación entre clima institucional y desempeño docente, es decir, si existe un clima institucional favorable o adecuado, se crearán las condiciones para un buen desempeño de los profesores y en la medida que mejoren las relaciones entre colegas, mejorará también el desempeño de éstos”.

“En la institución educativa *Antenor Orrego* de la ciudad de Bellavista, se manifiestan algunas características que reflejan que no existe un buen clima institucional expresado en la falta de liderazgo del director, la escasa tolerancia de algunos docentes, el descontento de la mayoría de ellos por la falta de transparencia en el manejo de los ingresos y egresos de los recursos económicos, las comunicaciones y la organización deficientes, la falta de coordinación entre trabajadores, la falta de un plan que motive a los trabajadores respecto a las metas, programas y funcionamiento de la institución educativa” (Pérez, 2012); “todo esto hace que la labor de gestión recaiga en la persona del director ya que los equipos de trabajo no funcionan y por tanto se realice una gestión ineficiente”. (Pérez, 2012)

“No se visualiza organización institucional y existe un ambiente lleno de contradicciones y dificultades donde hay docentes que quieren imponer sus ideas, tampoco existe buenas relaciones entre los maestros y los padres de familia”. (Pérez, 2012)

“No cuenta con un Proyecto Educativo Institucional actualizado, es decir, no hay una mirada estratégica de la gestión que proyecte el desarrollo de la institución educativa en el mediano y largo plazo”. (Pérez, 2012)

“Frente a las inadecuadas prácticas y políticas de gestión que crean un clima institucional que afectan los niveles de motivación y el desempeño profesional de los docentes, es necesario conocer con base científica la relaciones que existen entre estas variables para posteriormente establecer acciones de mejora, que permitirán crear un ambiente favorable para el trabajo pedagógico”. (Pérez, 2012)

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes internacionales**

Fernández (2006), realizó una investigación titulada: “Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica, para obtener el grado de magister en la Universidad de Rafael Urdaneta, Maracaibo – Venezuela”. Esta investigación tuvo como objetivo: “determinar la relación existente entre clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones educativas de básica del circuito N° 1 del Municipio Maracaibo”. (Fernández, 2006)

El estudio fue de tipo descriptivo correlacional con una población de 497 docentes y una muestra intencional de 107 docentes de educación básica. “Sus resultados indican que la relación entre la variable clima organizacional y la variable supervisión del desempeño docente es débil en escuelas del Municipio de Maracaibo. Estos resultados indican que los cambios en una de las variables de estudio, no causa variaciones sustanciales en la otra”. (Fernández, 2006)

Luengo (2013), en la Universidad del Zulia, Venezuela, elaboró una tesis de maestría titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”, estudio de tipo descriptivo y correlacional cuyo objetivo principal fue: “examinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en instituciones de educación inicial del Municipio Mara, del estado de Zulia”. (Luengo, 2013)

“La muestra de estudio estuvo constituida por 05 directivos y 44 docentes, haciendo un total de 49 sujetos. En el proceso de recojo de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios, uno dirigido a los directivos y otro dirigido a los docentes, a través de los cuales se midieron las variables clima organizacional y desempeño docente” (Luengo, 2013). “Estos instrumentos estuvieron conformados por treinta y seis (36) ítems, que consistían en preguntas cerradas y con opciones de respuesta según la escala Lickert: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre”. (Luengo, 2013)

De acuerdo con los resultados de esta investigación se llega a la conclusión que: “hay una relación alta y significativa considerando los resultados estadísticos entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en las instituciones de educación inicial del Municipio Mara, del estado Zulia, debido a que al aumentar los valores de la variable clima organizacional, también aumentan significativamente los valores de la variable desempeño laboral docente” (Luengo, 2013). “Resultados de los que se infiere que en tanto se promueva y construya un clima institucional armonioso con las necesidades de los docentes que laboran en la escuela, el desempeño laboral de ellos mejorará”. (Luengo, 2013)

### **Antecedentes nacionales**

Molocho (2009), elaboró la tesis de maestría titulada: “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur – 2009”, investigación realizada con un diseño descriptivo, cuyo objetivo fue: “establecer en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01- Lima Sur 2009, considerando el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura de la organización”. (Molocho, 2009)

“La muestra de estudio lo constituyeron 56 servidores públicos que laboran en la UGEL N° 01 de Lima Sur, en los órganos de dirección, de línea, de apoyo, asesoría y control, de quienes se recogió información a través de la aplicación de actitudes hacia el clima organización y la gestión institucional tipo Likert”. (Molocho, 2009)

“Los resultados del estudio presentan como conclusión que el clima institucional, manifestado en el potencial humano, la cultura y el diseño organizacional, interviene en un 43.8% en la gestión institucional en la sede de la UGEL N° 01 Lima sur, al 95% de confianza según los instrumentos aplicados”. (Molocho, 2009)

Cuba (2010), realizó la investigación para la obtención del grado de maestría titulada: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 4021 del distrito de Ventanilla – Callao”. Investigación en la que se propuso como objetivo determinar la relación que existe entre el clima

institucional y desempeño docente”. “Fue una investigación descriptiva con diseño descriptivo correlacional, para la cual empleó como instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a estudiantes y docentes de educación secundaria, teniendo en cuenta la medición numeral. Definió una muestra de investigación constituida por 33 docentes y 184 estudiantes”. (Cuba, 2010)

“La investigación presenta como conclusión principal que si existe un clima institucional adecuado o bueno, éste se convierte en un factor o variable que influye en el buen desempeño de los docentes, ya que los docentes y los estudiantes tienen puntos de vista que asumen la idea de afirmar la existencia de una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la escuela 4021 del distrito de Ventanilla en el Callao”. (Cuba, 2010)

Saccca (2010), elabora la tesis de maestría: “Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres”, con el objetivo de: “determinar y evaluar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño académico de los profesores que laboran en los CEBAs del distrito San Martín de Porres, de la ciudad de Lima, Perú. Estudio realizado con un diseño de investigación descriptivo correlacional”. (Saccca, 2010)

“Se trabajó con una muestra de estudio de 75 docentes y 157 estudiantes de quienes se recogió información a través de la encuesta y la entrevista estructurada que estuvo dirigida a los directores. La encuesta se aplicó a través de un cuestionario a los profesores y los estudiantes del ciclo avanzado-pebana y pebaja de los CEBAs”. (Saccca, 2010)

“Los resultados de la investigación muestran que existe relación estadísticamente significativa entre las variables: clima institucional y desempeño académico de los docentes de los CEBAs en el Distrito San Martín de Porres de la ciudad de Lima, expresado en un valor  $p = 0.000$  que es menor a  $0.05$ ” (Saccca, 2010). “Estos resultados encuentran explicación en el marco teórico seleccionado, que le permite afirmar al autor que un buen clima institucional favorece el desempeño académico de los profesores, además, claridad en los objetivos que busca lograr la institución educativa, buen trato a



los docente, aprendizajes adecuados para los estudiantes, así también el desarrollo del liderazgo del director para alcanzar los objetivos institucionales”. (Saccsa, 2010)

Mendoza (2011), elaboró la Tesis de Maestría con el título: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao”. El objetivo principal fue: “determinar la relación que existe entre las variables: clima institucional y desempeño docente. Investigación realizada con un diseño descriptivo correlacional, teniendo una muestra de estudio de 45 profesores y 205 padres de familia de quienes se recogió su opinión sobre el desempeño de los profesores”.

“Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario por cada una de las variable. Luego de procesado los datos se obtuvo los siguientes resultados: de manera general, existe una relación estadísticamente significativa (0.537) moderada entre las variables: clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la Red N° 9 del Callao, por lo que el autor concluye afirmando que, a un mejor clima institucional corresponde un mejor desempeño docente”. (Mendoza, 2011)

“Además se afirma que, al apreciar una correlación moderada, el comportamiento de la institución y el desempeño docente se relacionan de algún modo en las Instituciones de educación inicial de la Red N° 9 del Callao, por lo cual se llega a la conclusión que a mejor comportamiento institucional, mejor desempeño docente”. (Mendoza, 2011)

Pérez (2012), realizó una investigación para la obtención del grado de magíster titulada: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 1 Pachacutec – Ventanilla”. Investigación de tipo correlacional cuyo objetivo central fue: “establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las escuelas pertenecientes a la red educativa N° 1 de Pachacutec, distrito de Ventanilla”. (Pérez, 2012)

Con una muestra constituida por 100 profesores de las instituciones educativas de la Red N° 1. Empleó el cuestionario de clima Institucional construido por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010), validado por expertos y con prueba de confiabilidad con el alpha de Cronbach de 0.948. En la variable

desempeño docente, se utilizó el cuestionario elaborado por Valdés (2004) y que fue adecuado por Salluca (2010).

De acuerdo con los resultados se afirma la existencia de una correlación media positiva entre la variable clima institucional y la variable desempeño docente. “También se encontró correlación media entre la variable desempeño de los docentes con las cuatro dimensiones de la variable clima institucional: comunicación, confianza, motivación y participación” (Pérez, 2012). “La investigación concluye afirmando la existencia de una correlación positiva entre las variables: clima institucional y desempeño docente en II.EE. de la red N° 1 de Pachacutec – Ventanilla”. (Pérez, 2012)

### **Antecedentes locales:**

Campos, Cervera y Caballero (2013), elaboraron la tesis para obtener el grado de magister, titulada: “Relación entre el clima institucional y gestión de recursos humanos, en los docentes de la red educativa Integración Rural de las Piñas de Chontalí, durante el año 2012”, se propusieron como objetivo general: “establecer la relación existente entre el clima institucional y la gestión de recursos humanos en los docentes de la mencionada red. Para lo cual trabajaron con un diseño de investigación descriptivo correlacional procurando encontrar alguna posible relación entre las variables de estudio”. (Campos et al., 2013)

“Los resultados revelan que el valor  $p$  hallado en todos los casos es menor a 0,05 por lo cual se puede determinar que la variable gestión de recursos humanos y la variable clima institucional muestran una correlación positiva y moderada ( $r_s=0,512$ ;  $p=0,001$ ) de lo cual se infiere que a mayor mejora de la gestión de recursos humanos mayor es la mejora del clima institucional de la red educativa”. (Campos et al., 2013)

“A partir de los resultados obtenidos afirman la existencia de una relación significativa positiva media entre la gestión de recursos humanos y el clima institucional, debido a que a la mayoría de docentes miembros de la red educativa denominada *Integración Rural* estiman que una adecuada gestión de recursos humanos determina un buen clima institucional”. (Campos et al., 2013)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Teoría de los sistemas de Likert**

Diversos estudios sobre el clima institucional se basan en la teoría de los sistemas que al respecto formuló Likert. Esta teoría explica los diversos tipos de clima que pueden surgir dentro de una organización, los cuales han sido identificados como el sistema I de tipo autoritario explotador, sistema II de tipo autoritario paternalista, sistema III de tipo consultivo y sistema IV de tipo participativo en grupo.

En la teoría de Likert, según Brunet (2011), “el comportamiento de los empleados de una organización es causado por las condiciones organizacionales que ellos perciben, por el comportamiento administrativo, por sus esperanzas, sus informaciones, sus valores y sus capacidades”. “Para esta teoría es decisiva el papel que juega la percepción de los individuos sobre la realidad, ya que ella determina de algún modo el comportamiento y la actitud a adoptar frente a la organización”. (Brunet, 2011)

“Existen cuatro factores principales que influyen en los miembros de la organización sobre su percepción del clima institucional, los cuales también ayudan a explicar la conformación de microclimas al interior de la organización. Dichos factores son los siguientes” (Brunet, 2011):

- “Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional”. (Brunet, 2011)
- “La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización así como su remuneración económica”. (Brunet, 2011)
- “Aspectos personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción”. (Brunet, 2011)
- “La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima institucional”. (Brunet, 2011)

“Este modelo teórico de Likert permite observar y analizar la naturaleza de las relaciones de causa y efecto del clima de una

determinada institución y además las variables que inciden en el mismo”. (Brunet, 2011)

“Se han identificado tres tipos de variables que determinan las características particulares de una institución: variables causales, variables intermedias y variables finales”. (Brunet, 2011)

“Las *variables causales* son variables independientes. Definen el sentido y desarrollo de una organización así como los resultados que logra obtener. Estas variables incluyen a la estructura de la organización y su administración; reglas, decisiones, competencia y actitudes” (Brunet, 2011). “Es necesario señalar que estas variables pueden ser modificadas por los miembros decisores que administran una organización y además que expresan relaciones causa-efecto, es decir, si éstas se modifican, hacen que se modifiquen otras variables de la organización”. (Brunet, 2011)

“Las *variables intermedias* reflejan la situación interna de la organización, su estado de salud. Entre estas variables tenemos por ejemplo: las actitudes, las motivaciones, los objetivos institucionales, la eficacia de la comunicación, la toma de decisiones, entre otras. Constituyen parte de los procesos organizacionales de una institución”. (Brunet, 2011)

“Las *variables finales* o variables dependientes resultan del efecto conjunto de las anteriores. Los resultados obtenidos por la institución se ven reflejados de algún modo por las variables dependientes entre ellas se encuentran: la productividad, el gasto, las ganancias y las pérdidas. Estas variables reflejan la eficacia de la institución”. (Brunet, 2011)

De acuerdo con Ramos (2012), “en la teoría de Likert, la conjugación de estas variables y sus interacciones definen dos grandes tipos de clima institucional, o como Likert denomina de sistemas, los mismos que se subdividen en dos más cada uno obteniendo cuatro tipos de clima que parten de un sistema muy autoritario hacia un sistema muy participativo”. “Estos sistemas se explican en detalle más adelante en el acápite correspondiente a tipos de clima”. (Ramos, 2012)

### **1.3.2. Definición de Clima Institucional**

El clima institucional, también denominado clima organizacional o ambiente de trabajo por diversos autores, es un factor influyente en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa o institución de carácter público o privado, debido a que, según Álvarez (1993), “el ambiente en el cual los individuos trabajan, incide de manera significativa en su comportamiento y satisfacción, por tanto también, en su productividad y creatividad”. En este mismo sentido García (2009), afirma que: “el clima organizacional incide en el comportamiento de las personas que integran la organización, lo cual hace necesario su estudio, en el que se deben considerar tanto los elementos materiales, como los humanos, porque es fundamental considerar la percepción de las personas dentro de su contexto laboral”.

“El mejor capital y el mayor recurso que puede tener una institución es el conjunto de sus trabajadores, es decir, el capital humano, de lo cual se puede afirmar que aquellas instituciones que tengan un recurso humano más cualificado, mejor capacitado, más compacto e identificado con la misión y visión de la institución pues tendrán una ventaja competitiva en relación con las otras” (García, 2009). “Por ello, la calidad del capital humano es clave, entendida como el conocimiento y la experticia acumulada por los trabajadores”. (García, 2009)

Chiavenato (2000), al respecto afirma que: “el capital humano está compuesto fundamentalmente por las competencias y los talentos de las personas, cuyo aprovechamiento demanda estructura organizacional adecuada, cultura democrática y un clima que estimule y utilice los talentos de las personas”.

“De acuerdo con lo señalado anteriormente, el clima organizacional se vuelve una especie de condición ambiental que impactaría en el desempeño y desenvolvimiento del capital humano de una organización, es decir, impactaría en el comportamiento, en las relaciones o interacciones que establece el personal de la institución en el cumplimiento de sus funciones” (Chiavenato, 2000). “Se convertiría así, en un factor que

influencia el desempeño laboral de las personas y por supuesto su eficiencia y eficacia en el trabajo”. (Chiavenato, 2000)

Al respecto Celma (2011), señala que: “el buen clima institucional tiene gran incidencia en el aumento de la productividad de los trabajadores y además sería un factor decisivo en sus actitudes y comportamiento dentro de su centro de labores”. (Celma, 2011)

“Considerando que el clima institucional es un factor influyente en el desempeño del personal de una institución y por su puesto en los resultados que pueda lograr la institución en su conjunto, se debe estudiar con suma agudeza para delimitarlo conceptualmente e identificar sus elementos o componentes que permitan a los decisores de las instituciones tener conceptos y herramientas técnicas efectivas para manejarlo y optimizarlo a favor de la organización”. (Chiavenato, 2000)

“En la revisión de la bibliografía especializada encontramos diversas definiciones sobre clima institucional o clima organizacional como lo denominan diversos autores, entre las cuales destacamos las siguientes” (Chiavenato, 2000):

Chiavenato (2007), plantea que: “el clima organizacional expresa de algún modo la influencia del ambiente sobre la motivación de las personas que componen una organización”. “Es la cualidad del ambiente institucional que perciben o advierten sus trabajadores influenciando su conducta. Destaca pues, las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”. (Chiavenato, 2007)

“Así, el clima institucional es alto y estimulante cuando suministra satisfacción de las necesidades de las personas y eleva la moral. Es bajo y perjudicial cuando frustra dichas necesidades” (Chiavenato, 2007). “De manera que, el clima organizacional representa el ambiente que hay entre los trabajadores al interno de la institución y se relaciona estrechamente con el nivel de motivación existente en el personal que conforma la institución”. (Chiavenato, 2007)

Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009), “proponen el clima organizacional como noción multidimensional, el cual comprende el medio interno de la organización, abarcando aspecto y componentes como: el ambiente físico, el aspecto estructural de la organización como su tamaño, estructura formal, el ambiente social (compañerismo, conflictos, comunicación, otros), las características personales de los miembros y el comportamiento organizacional compuesto por la productividad, la satisfacción laboral, el ausentismo entre otros”.

Los citados autores, entienden que “el conjunto de estos componentes constituyen el clima de una institución, que vendría a ser resultado de la percepción de dichos componente por sus miembros. Concluyendo que el clima organizacional, es producto de la interacción entre los aspectos característicos de las instituciones y de los miembros que las integran”. (Salazar et al., 2009)

Likert y Gibson citado en García (2009), consideran que: “el clima organizacional es el concepto empleado para explicar el aspecto psicológico de las organizaciones. Se refiere a la personalidad o carácter del ambiente organizacional, convirtiéndose en una propiedad relativamente duradera del ambiente interior que perciben y sienten los integrantes de una organización, influyendo en su conducta”. (García, 2009)

Pérez (2012) afirma que: “el clima organizacional es una concepción amplia que involucra la forma en que las personas perciben la realidad y cómo la interpretan”. “Las percepciones de los actores dependen en gran parte de las actividades que realizan, interacciones y experiencias personales que tienen de su institución, es por ello que, el clima de una institución refleja la interacción entre las características de las personas y de la organización”. (Pérez, 2012)

Por su parte, Vega, Arévalo, Sandoval, Aguilar y Giraldo (2006), afirman que: “el clima organizacional es un componente dinámico que van construyendo las personas en las instituciones y en el que se establece una valoración de aquellos aspectos objetivos externos a la persona y los

aspectos subjetivos o psicológicos” (Vega et al., 2006). “Siendo un proceso que se va construyendo en base a las percepciones que elaboran y transmiten las personas que interactúan en un determinado contexto laboral”. (Vega et al., 2006)

García (2009), “también abarca aspectos objetivos y subjetivos en la conceptualización del clima institucional, entendiéndolo como la percepción y evaluación que realizan los trabajadores respecto a los elementos estructurales (procesos y procedimientos), las interacciones entre los miembros y el ambiente material (infraestructura y equipamiento), que inciden en las relaciones y el comportamiento de los empleados, de modo positivo o negativo, modificando el desarrollo productivo de su trabajo y de toda la institución”.

“Considerando las definiciones anteriormente citadas, las características organizacionales y la dinámica laboral en las instituciones educativas de nuestro país, se asume en esta investigación que el clima institucional está definido por el conjunto de características del ambiente de trabajo en una institución educativa, que abarca aspectos tanto subjetivos como objetivos de la dinámica institucional, que son percibidas y compartidas por los docentes, personal directivo y administrativo, impactando en las relaciones interpersonales, en el desenvolvimiento y la motivación laboral de las personas que trabajan en la institución”. (Espinoza, 2016)

“En consecuencia, cuando nos referimos al clima institucional se está haciendo alusión a las percepciones que comparten los miembros de la institución y que se van construyendo poco a poco, siendo relativamente duraderas, pero que pueden ir cambiando a lo largo del desarrollo de la vida institucional, respecto a la organización del trabajo, la valoración que se recibe, la infraestructura o ambiente físico y sobre todo, percepciones respecto a la calidad de las relaciones interpersonales definidas por el tipo y nivel de la comunicación, la motivación laboral, el nivel confianza y el de participación que se permite en la vida y dinámica institucional”. (Espinoza, 2016)



### 1.3.3. Enfoques teórico conceptuales sobre clima institucional

Según García (2009), Segredo (2013), “se aprecian históricamente tres tendencias o enfoques en la comprensión y definición del concepto de clima organizacional o institucional como lo denominamos en este estudio”. “Tenemos pues, *el enfoque estructuralista, el subjetivo y el de síntesis*, los cuales dependen del peso o importancia que los investigadores otorgan a los componentes organizacionales que tienen en cuenta en su definición”. (Segredo, 2013)

“El **enfoque estructuralista**, llamado también enfoque objetivo de *Forehand y Gilmer (1964)* que define el clima organizacional como aquellas características relativamente estables que caracterizan a una organización, la diferencian de otra e influye en la conducta de quienes la conforman” (Segredo, 2013). “Esta teoría considera cinco variables constitutivas: la estructura organizacional, el tamaño, la pauta de liderazgo, la complejidad de los sistemas y las direcciones de metas”. (Segredo, 2013)

“Este enfoque es considerado como más objetivo porque toma en cuenta variables que son más o menos estables al interior de la organización y que se definen por el equipo directivo”. (Segredo, 2013)

“Por otra parte, se tiene **el enfoque subjetivo** de Halpin y Crofts (1962), quienes definen el clima organizacional como la concepción que el empleado se forma de la organización” (Segredo, 2013). “Consideran como un componente principal del clima, la percepción que tienen las personas que trabajan en la institución respecto a sus necesidades sociales, si se sienten satisfechos y si disfrutan de los sentimientos que suscita la labor cumplida”. (Segredo, 2013)

“Además se toma en cuenta la consideración de, hasta qué punto los trabajadores o miembros juzgan que la conducta de los superiores es justificada o distante desde el punto de vista emocional”. (Segredo, 2013)

**“El tercer enfoque es el de síntesis**, es más nuevo y es un enfoque integrador desde el punto de vista estructural de la organización y del punto de vista subjetivo de las personas que la conforman. Investigadores que

comparten este enfoque tenemos a: Litwin y Stringer (1968)” (Segredo, 2013). “Para quienes el clima institucional incluye lo percibido por los sujetos tanto del sistema formal y del estilo informal de los directivos o de los que administran, así como de componentes ambientales que inciden sobre los valores, actitudes, creencias y motivaciones de los que laboran en una institución”. (Segredo, 2013)

“Este último enfoque es el más considerado actualmente por diversos autores que coinciden en que para realizar investigaciones respecto al clima organizacional es más adecuado usar la técnica de Litwin y Stringer, ya que al hablar de percepciones de los sujetos es posible hacer mediciones a través de cuestionarios” (Segredo, 2013). Por esta razón es que para esta investigación se asume también este enfoque.

En este mismo sentido Vega et al. (2006), “plantean que la propuesta de Litwin y Stringer es la más utilizada porque considera el concepto de clima organizacional articulado a una ruta metodológica para su análisis y estudio, para lo cual proponen el instrumento Organizational Climate Questionnaire (OCQ), que con los resultados de su aplicación se puede describir el clima”; además, en la interpretación de los datos los investigadores pueden considerar la clasificación de clima organizacional que forma parte de la propuesta de dichos autores.

#### **1.3.4. Dimensiones del clima institucional**

“Dependiendo de los enfoques conceptuales que se asuma sobre clima institucional se pueden definir sus dimensiones para analizarlo y estudiarlo con especificidad identificando cada componente o factor que lo compone y altera sea positiva o negativamente”. (Espinoza, 2016)

“Para esta investigación que se respalda en el enfoque de síntesis comprendiendo al clima institucional como los efectos subjetivos percibidos por los miembros de la organización de los aspectos formales y del estilo informal de los decisores, asimismo de variables ambientales” (Espinoza, 2016). Coincidiendo con Pérez (2012), “se asumen cuatro dimensiones que consideramos muy relevantes en la vida y dinámica institucional:

comunicación, motivación, confianza y participación, las cuales se explican a continuación”.

**Comunicación.-** La comunicación es un factor clave en una institución porque Según García (2007), “sirve para ejercer control, para persuadir y motivar, para informar a las personas y como canal atenuante de la expresión de los sentimientos y el ajuste social de las mismas”.

“Efectivamente en una institución donde los canales de comunicación no funcionan bien, pueden presentarse malos entendidos, suspicacias, fallas en la ejecución de los procesos y funciones de los miembros por desconocimiento, todo lo cual conduce al deterioro del clima institucional y el servicio que se presta al ciudadano”. (Espinoza, 2016)

Fischman (2000), “al respecto, afirma que la comunicación bien utilizada contribuye en la generación de un ambiente de confianza y de unidad de los líderes con el personal de una institución y mal utilizada puede causar dolor, indignación y por su puesto crear un clima destructivo para la propia organización”; “lo cual degenera como se ha podido observar en varias oportunidades en el sector educación en peleas internas, en la división y formación de grupos rivales al interior de la institución educativa, transmitiendo una mala imagen hacia la comunidad y desmedro del servicio educativo”. (Espinoza, 2016)

“Por las razones expuestas, el factor comunicación se convierte en una dimensión importante de la variable clima institucional que sirve de gran ayuda en el proceso de evaluarlo y medirlo en una organización con fines de emprender planes de mejora y desarrollo institucional”. (Espinoza, 2016)

**“Motivación.-** Es complejo conocer que es lo que realmente motiva a cada miembro de la organización a mantenerse y continuar laborando en ella” (Espinoza, 2016). “El ambiente de trabajo influye en la motivación de la persona, pero las personas que son miembros de una organización también influyen sobre el clima o ambiente de trabajo con sus propios motivos particulares contribuyen a deteriorar o mantener un buen clima de trabajo”. (Espinoza, 2016)

Chiavenato (2007), “al respecto afirma que el clima organizacional ejerce influencia en el estado motivacional de las personas y esta influencia se da también en sentido inverso”.

“De manera general la motivación es entendida como un factor que impulsa a la persona actuar de una determinada manera, para lograr algún objetivo” (Chiavenato, 2007). Sin embargo, en el marco de la vida institucional, la motivación puede ser entendida de acuerdo con Robbins y Judge (2009), “como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo...para la consecución de un objetivo” (p.175), que por supuesto debe estar relacionado con la organización.

“Por lo tanto intensidad, dirección y persistencia son elementos clave en esta definición de motivación” (Chiavenato, 2007). “La intensidad referida a la energía que le pone la persona en sus actuaciones, las mismas que para dar resultados favorables deben estar bien orientadas y mantenerse en el tiempo, es decir, persistir hasta lograr el objetivo organizacional deseado”. (Chiavenato, 2007)

“El reto de los líderes de una organización es cómo mantener motivados a los miembros de la misma para lograr los objetivos y metas planteadas, para lograr conductas motivadas que reflejen intensidad, orientación y persistencia en el esfuerzo de obtener el logro deseado”. (Chiavenato, 2007)

“Se conoce que la motivación puede ser interna o externa. Pero también se sabe que la motivación interna, es decir, aquella que surge como disposición para hacer algo producto de las valoraciones del propio individuo” (Chiavenato, 2007); sería como señala Fischman (2000), “la que genera un verdadero compromiso con la institución, ya que la motivación externa desaparece tan rápido como desaparecen las recompensas o incentivos que se puedan prever para motivar a las personas”. (Chiavenato, 2007)

“De lo expuesto se puede inferir que la motivación de los miembros de una institución es uno de los factores más influyentes en la percepción

de éstos respecto a su ambiente de trabajo o clima institucional”. (Espinoza, 2016)

**“Confianza.-** La confianza se puede entender como el nivel de familiaridad que hay entre los miembros de la institución y la seguridad que el personal tiene en sus jefes o líderes y viceversa” (Espinoza, 2016). La confianza como afirma Pérez (2012) citando a Martín (1999), “permite a las personas compartir necesidades, sueños y trabajar efectivamente para alcanzar las metas compartidas”.

“En este sentido, la confianza entre los individuos que integran la organización se convierte en un elemento transcendental para lograr mayores niveles de cohesión orgánica y de trabajo orientado hacia la consecución de los objetivos institucionales”. (Espinoza, 2016)

**“Participación.-** De manera genérica participación es definida por el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, como el hecho de tomar parte en algo, significado que traducido a la dinámica de una institución educativa hace referencia al nivel de involucramiento o participación de los integrantes en las actividades de la institución” (Espinoza, 2016). “Es decir, a los canales o mecanismos a través de los cuales el personal docente, directivo, jerárquico y administrativo, así como padres de familia y los estudiantes son considerados o tomados en cuenta en diferentes niveles de decisión para planificar, implementar, ejecutar y evaluar actividades, políticas, planes y proyectos institucionales”. (Espinoza, 2016)

### **1.3.5. Importancia del clima institucional en la vida de la organización**

De acuerdo con Ramos (2012), “se considera que existe un consenso entre los investigadores y teóricos en que el clima institucional es una dimensión de la vida laboral en una organización que influye en el rendimiento laboral y el desarrollo del talento humano de sus miembros”. “Por esta razón, consideramos que su estudio se vuelve indispensable en toda organización que quiera emprender programas de mejora y cambio para optimizar su rendimiento y servicio, sobre todo, sabiendo que el mejor recurso de una institución es el recurso humano”. (Espinoza, 2016)

“Si los miembros que conforman la institución se sienten a gusto, motivados, valorados, respetados, es decir perciben un buen clima o ambiente laboral, seguramente harán mejor su trabajo, reflejándose en los logros de la organización”. (Espinoza, 2016)

Las organizaciones deberían prestar atención al estudio del clima institucional, ya que como afirma el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2009), “éste, al ser evaluado, se conoce la percepción que las personas tienen de la situación actual del entorno laboral, de los condicionantes del trabajo y de las relaciones interpersonales en la institución, así como sus expectativas futuras, lo que facilita la elaboración de programas de intervención que permitan superar los aspectos dañinos que perjudican el compromiso y la productividad del personal que labora en ellas”; es decir, como lo afirman Arnoletto y Díaz a partir del conocimiento del clima institucional es posible influir en el mejoramiento de las organizaciones.

“Como se puede inferir, a partir de las aseveraciones hechas por diversos autores, el clima institucional es un factor clave desde el punto de vista laboral, ya que tiene efectos significativos en el desempeño en términos de rendimiento y productividad, así como en los comportamientos y relaciones interpersonales de las personas de que conforman una institución” (Espinoza, 2016). Solo en un clima de trabajo adecuado, armonioso como lo afirma Herrera (2010), “se posibilita a la persona un eficiente o exitoso desempeño y además su propia realización como ser humano”.

### **1.3.6. Factores que perturban el clima institucional**

“Diversos son los factores que influyen de modo determinante en la calidad del clima institucional de una organización, factores que van desde aspectos que tienen que ver con el comportamiento y desempeño de las personas hasta aspectos relacionados con la estructura organizativa, la dirección, las políticas y las condiciones materiales de trabajo, que impactan en las interacciones interpersonales y en toda la dinámica institucional creando un clima adverso o favorable para el trabajo”. (Espinoza, 2016)

“Las instituciones educativas del país, en general, se caracterizan por estar conformadas por personal docente un tanto desmotivado con la labor que realizan sobre todo por las condiciones salariales y materiales de trabajo lo cual repercute negativamente en el clima ya que esta situación afecta las relaciones interpersonales”. (Espinoza, 2016)

Por otro lado el estilo de dirección que está asociado al estilo de liderazgo también influye significativamente sea de manera positiva o negativa en el clima institucional, como lo señala Hernández (2010) “cuando se forma en ocasiones un círculo vicioso en la medida que los empleados presentan actitudes de rechazo ante un determinado estilo, la dirección reaccionará imponiendo más mecanismos de control, reforzando más el rechazo hacia ésta”.

En este mismo sentido opina Saccsa (2010), “al afirmar que el clima es influido por diversas variables estructurales, como las políticas y planes de gestión, el estilo de dirección, las formas o procedimientos de contratar y despedir al personal, dichas variables, en sentido inverso también pueden ser impactadas por el clima, es decir, hay una influencia recíproca entre estos factores y el clima institucional”.

Otros factores que pueden perturbar el clima institucional según Manco (2013), serían: “el trato desigual de los directivos y jerárquicos, la existencia de grupos antagónicos observados como modelos a seguir, la información que se transmite inadecuadamente, la falta de empatía, la poca identidad con la institución. Estos y otros factores circunstanciales pueden afectar el clima de una institución”.

### **1.3.7. Tipos de clima institucional**

De acuerdo con García (2009) y Arnoletto y Díaz (2009), “Rensis Likert propone cuatro tipos de clima institucional permitiendo identificar las causas y consecuencias según cada tipo modelo, los cuales son: autoritario explotador (sistema I), autoritario paternalista (sistema II), el participativo consultivo (sistema III) y el participativo en grupo (sistema IV)”.

De acuerdo a Likert, según García (2009), “el clima institucional es multidimensional, integrado por ocho dimensiones: los procesos de comunicación, los métodos de mando, la influencia, las fuerzas de motivación, el control, la toma de decisiones, la planificación y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento”. “Estas dimensiones o factores se conjugan para crear un clima peculiar o característico de cada organización que influye mucho en el comportamiento de los trabajadores que la conforman”. (Espinoza, 2016)

“Los tipos de clima I y II son característicos de un clima cerrado, los cuales presentan una estructura rígida que configuran un clima desfavorable” (Espinoza, 2016). “En cambio, los tipos de clima de los sistemas III y IV son característicos de un clima abierto con estructura flexible, el cual es favorable para la vida de las instituciones”. (Espinoza, 2016)

#### **1.3.7.1. Clima tipo autoritario explotador: Sistema I**

“Este tipo de clima los directivos no tienen confianza en los trabajadores. Casi todas las medidas, decisiones, acuerdos y objetivos son definidos por el cuerpo directivo de la organización y se distribuyen de acuerdo con la función que se cumple de arriba hacia abajo” (Espinoza, 2016). “De tal manera que las personas laboran dentro de un ambiente de miedo, de amenazas, de castigo y en algunas ocasiones de recompensas”. (Espinoza, 2016)

“El clima autoritario explotador muestra un ambiente relativamente estable y circunstancial en el que la comunicación de los directivos con los trabajadores se realiza en forma de directivas y de instrucciones específicas”. (Arnoletto y Díaz, 2009)

#### **1.3.7.2. Clima tipo autoritario paternalista: Sistema II**

“En este tipo de clima los directivos tienen una confianza condescendiente con sus trabajadores. Sin embargo, la mayoría de



las decisiones las toma el equipo directivo, solo algunas se toman en niveles inferiores, al igual que los procesos de control continúan centralizados en los directivos, pero en algunos casos se encomiendan a mandos inferiores o intermedios”. (Espinoza, 2016)

“Se utilizan recompensas y algunas veces castigos como formas para estimular a los empleados. De esta forma los directivos juegan mucho con las necesidades sociales de los trabajadores”. (Espinoza, 2016)

#### **1.3.7.3. Clima tipo participativo consultivo: Sistema III**

“Este clima institucional se caracteriza porque los directivos tienen confianza en los empleados subordinados. Aunque la política y las decisiones organizacionales son definidas generalmente por los directivos” (Espinoza, 2016). “Sin embargo, se admite a los subordinados que asuman disposiciones o directivas específicas en su respectivo nivel. La comunicación es de arriba hacia abajo”. (Espinoza, 2016)

“Por otro lado, se suelen utilizar recompensas, castigos esporádicos y otras formas de motivación a los empleados; se busca dar satisfacción a las necesidades de estima y prestigio” (Espinoza, 2016). “Se dan interacciones moderadas entre superiores y subordinados y en ocasiones un buen nivel de confianza. En este tipo de clima la gestión se da bajo la forma de objetivos por conseguir presentando un ambiente bastante dinámico”. (Espinoza, 2016)

#### **1.3.7.4. Clima tipo participativo en grupo : Sistema IV**

“En este tipo de clima los directivos tienen plena confianza en el personal que labora en la organización. Se delegan responsabilidades con una relación de confianza fuerte entre directivos y empleados subordinados. La comunicación no se realiza solo de arriba hacia abajo o viceversa, sino también en forma horizontal”. (Espinoza, 2016)

“Este clima también se caracteriza porque el trabajo se realiza en equipos de empleados en colaboración con los directivos y tienen bastante influencia en la toma de decisiones” (Espinoza, 2016). “Existe participación e implicación en el establecimiento de los objetivos organizacionales en la forma de planificación estratégica, en la mejora de las metodologías de trabajo y la evaluación del desempeño considerando el logro de objetivos”. (Espinoza, 2016)

“De acuerdo con la clasificación de Likert, el clima de trabajo en una institución educativa cuanto más se aproxime al clima del sistema I, será menos bueno o desfavorable para el trabajo que realizan los miembros debido a su rigidez, desconfianza y relaciones interpersonales tensas” (Espinoza, 2016). “Y cuanto más cerca esté del sistema IV será más favorable ya que corresponde a un clima abierto caracterizado por una organización flexible, lo cual ayuda a construir un clima favorable al interior de la institución”. (Espinoza, 2016)

### **1.3.8. Desempeño docente**

El desempeño docente puede ser definido, según el Ministerio de Educación (2014), “en el Marco de buen desempeño docente, como el conjunto de actuaciones observables de los docentes que se pueden describir y evaluar y que evidencian su competencia como profesional de la educación”.

“El desempeño de un empleado público, como lo es un docente está condicionado por un conjunto de factores que se pueden ubicar o analizar desde dos planos: el plano institucional y el plano personal”. (MINEDU, 2014)

“En el plano institucional encontramos factores que tienen que ver precisamente con el clima de trabajo institucional y la cultura organizacional como factores internos y como factores externos a la institución tenemos: el entorno local, regional y nacional que condiciona la consecución de la misión y visión institucional”. (MINEDU, 2014)

“En el plano personal tenemos factores como las condiciones psicobiológicas y de salud del docente, condiciones familiares y su perfil profesional expresado como conjunto de capacidades pedagógicas y la responsabilidad demostrada en el cumplimiento de sus funciones”. (MINEDU, 2014)

“Es necesario indicar que el desempeño de los docentes abarca no solo sus responsabilidades al interior del aula, sino las funciones que también cumple en la institución educativa” (MINEDU, 2014). “Esto involucra aspectos como: la emocionalidad del docente, el cumplimiento en el desempeño de sus funciones, las relaciones interpersonales con otros actores de la institución y demostración de sus capacidades pedagógicas”. (MINEDU, 2014)

“Se puede concluir afirmando que el desempeño docente abarca dos escenarios: el aula de clase y la institución educativa en su conjunto, entendida ésta como una organización”. (MINEDU, 2014)

### **1.3.9. Evaluación del desempeño docente**

“Evaluar el desempeño de los docentes, en el marco de un proceso de mejora constante de la calidad de la educación como se viene realizando en nuestro país, es fundamental y muy necesaria como lo es la evaluación del estudiante”. (MINEDU, 2014)

“Si a través de la evaluación se identifican fortalezas y debilidades en el desempeño de los docentes, entonces se podrá emprender diferentes programas de capacitación y fortalecimiento profesional para lograr mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes” (MINEDU, 2014). “Ya que se podría afirmar que hay una relación directa entre lo que enseñan los docentes y la forma en que lo hacen utilizando diversos recursos o soportes pedagógicos y la cantidad y calidad de los aprendizajes de los estudiantes”. (MINEDU, 2014)

Al respecto Valdés (2009), “indica que la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático a través del cual se obtienen datos confiables y válidos con el propósito de evidenciar y valorar el impacto

educativo que provoca en los estudiantes el ejercicio de sus competencias profesionales, su responsabilidad en el trabajo, su manejo emocional y la calidad de sus interacciones con los miembros de la institución educativa”.

“Cabe señalar que la calidad del desempeño profesional de los docentes influye decididamente en los aprendizajes que los estudiantes están adquiriendo o apropiándose en las escuelas” (MINEDU, 2014). “Si bien es cierto también que no todo el proceso educativo y de aprendizaje de los alumnos depende del trabajo de los docentes, pero éste si es un elemento clave en el aprendizaje de los contenidos y capacidades establecidas en los currículos escolares, ya que en la escuela, nadie puede sustituir al docente en su labor de apoyo en la construcción de los aprendizajes de los estudiantes”. (MINEDU, 2014)

“Por otra parte, obtener resultados fiables sobre el desempeño profesional de los docentes es trascendental, ya que esta información debe tomarse en cuenta para las decisiones que se tomen sobre la situación laboral de los docentes y los planes y políticas de desarrollo profesional a nivel de gobierno central” (MINEDU, 2014). “Y a nivel institucional, para tomar decisiones acerca de cómo superar las debilidades encontradas, en qué aspectos incidir, con qué recursos hacerlo, con qué aliados y qué estrategias se deberían adoptar”. (MINEDU, 2014)

#### **1.3.9.1. Fines de la evaluación del desempeño docente**

Según el proceso de reforma y mejora del sistema educativo peruano que se viene ejecutando en la presente década la evaluación del desempeño docente, según el Ministerio de Educación (2014), debe responder a los siguientes fines u objetivos:

“Propiciar la reflexión de los docentes sobre su práctica, adquieran los desempeños que son característicos de la profesión y construyan, en comunidad una visión compartida de la enseñanza”. (MINEDU, 2014)

“Construir un lenguaje común entre los docentes y los ciudadanos para hablar y analizar los diferentes procesos de enseñanza”. (MINEDU, 2014)

“Orientar y dar coherencia a la formulación e implementación de políticas de formación, mejora de las condiciones de trabajo, reconocimiento profesional y evaluación docente”. (MINEDU, 2014)

“Revalorar social y profesionalmente a los docentes fortaleciendo su imagen como profesionales competentes en constante aprendizaje, que se desarrollan y se perfeccionan en el ejercicio de su profesión”. (MINEDU, 2014)

### **1.3.9.2. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente**

De acuerdo con Valdés (2004), “el desempeño docente tiene las siguientes dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales”.

**Capacidades pedagógicas.** “Están relacionadas con la formación científica especializada, con el manejo de conocimientos y dominio de la didáctica general y específica, así como con la planificación del proceso docente - educativo, la actitud científica, autonomía y nivel de creatividad, nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal, tratamiento individual y grupal a los estudiantes” (MINEDU, 2014). Para Valdés (2004), “la actuación pedagógica es una de las dimensiones más complejas del trabajo profesional de los docentes”.

**Emocionalidad.** Según Valdés (2004), “el docente debe aprender a tener dominio de sus emociones negativas o impulsivas en su desempeño en el aula y de manera general en las relaciones que establece con los estudiantes, padres de familia, directivos y otros docentes”.

“Como afirma el citado autor, las emociones son la forma usual y particular en que se experimentan los sentimientos. Una emoción

es la vivencia directa de los sentimientos que suscitan las experiencias que vivimos”. (MINEDU, 2014)

**Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.** “La responsabilidad se relaciona con el desempeño de las funciones profesionales de los docentes”. Valdés (2004), “incluye dentro de la misma a la puntualidad y asistencia, el nivel de participación en las reuniones de trabajo y de reflexión, la observancia de las normas, la capacitación constante, involucramiento en la toma de decisiones institucionales, entre otras formas de involucrarse”.

**Relaciones interpersonales.** Implican el conjunto de interacciones con otros sujetos. Al respecto Valdés (2004), “afirma que se debe considerar el carácter complejo de las interrelaciones de los miembros de la institución educativa, de sus grupos al interior, del conjunto de docentes, la familia y la comunidad”. “Aquí desempeña un papel muy importante las relaciones profesor-estudiante, no sólo en el contexto de la sesión de aprendizaje, sino también en el trabajo que el docente realiza fuera del aula”. (MINEDU, 2014)

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La investigación responde a las actuales tendencias educativas de innovación y mejora de los procesos de administración de la educación. El buen clima institucional involucra a todos los miembros que trabajan en una organización, particularmente de una institución educativa, el cual lleva al éxito, porque permite desarrollar en un ambiente de armonía de trabajo los planes institucionales orientados al logro de los objetivos estratégicos.

Esta investigación pretende responder y comprender cómo es que el clima de trabajo en la institución educativa Antenor Orrego del distrito de Bellavista, se relaciona con el desempeño de los docentes en las aulas. Es decir, los

resultados de la investigación servirán para que, por un lado, a nivel teórico se pueda explicar la importancia del clima de trabajo en el cumplimiento de la misión de las instituciones educativas y por el lado práctico, en caso de que sea afirmativa la interrogante, se implementen una serie de actividades y estrategias que contribuyan a mejorar el clima institucional.

Además, este trabajo de investigación es relevante, dado que actualmente en el país, las instituciones educativas han asumido el reto de la acreditación y vienen siendo atendidas a través de una serie de programas de capacitación por el Ministerio de Educación, los mismos que corren el riesgo de no alcanzar los objetivos que se buscan debido precisamente a que en varias instituciones educativas los docentes y directivos no se llevan bien, se acusan permanentemente de una serie de fallas, es decir no hay un buen clima de trabajo institucional, razones por las cuales cobra mucha importancia esta investigación ya que servirá de base para otras investigaciones que se interesen en explicar la relación o el impacto del clima institucional en el desempeño profesional del docente.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

- Existe relación significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria de la I.E. Antenor Orrego de Bellavista.
- Existe relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria de la I.E. Antenor Orrego de Bellavista.
- Existe relación significativa entre el grado de confianza y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria de la I. E. Antenor Orrego de Bellavista.

- Existe relación significativa entre el grado de participación y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria de la i. E. Antenor Orrego de Bellavista.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Establecer la relación existente entre la dimensión nivel de comunicación del clima institucional y el desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.
- Establecer la relación existente entre la dimensión nivel de motivación del clima institucional y el desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.
- Establecer la relación existente entre la dimensión grado de confianza del clima institucional y el desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.
- Establecer la relación existente entre la dimensión grado de participación del clima institucional y el desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.



## II. MÉTODO

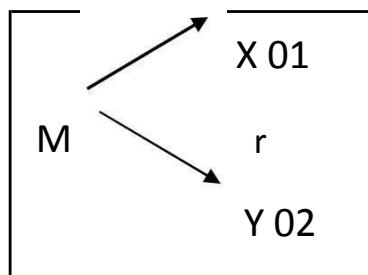
### 2.1. Diseño de investigación

“De acuerdo a la rigurosidad de la investigación, se la ubica en el nivel de los estudios o investigaciones descriptivas orientadas a establecer relaciones entre variables que nos llevan al conocimiento actualizado del problema en un determinado momento”. (Avila, 2001)

Para realizar la investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional que permite establecer la relación que existe entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), “en este diseño se trata de describir la relación o asociación entre variables en un tiempo determinado, a partir de la medición y análisis de las mismas”.

El estudio se propuso describir la relación entre las variables: clima institucional y desempeño docente; a partir de los resultados conseguidos con la aplicación de los instrumentos de evaluación respectivos para cada una de las variables.

Su esquema es el siguiente:



En donde:

M: Representa la muestra de los docentes del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

X: Variable: Clima institucional.

Y: Variable: Desempeño docente. O1:

Evaluación del clima institucional. O2:

Evaluación del desempeño docente.

r: Relación entre las variables de estudio.

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Definición conceptual

**Variable clima institucional:** “Conjunto de características del medio o ambiente laboral que son percibidas y compartidas por las personas que integran una institución y que tiene repercusiones en el comportamiento de sus miembros” (Eslava, 2009). “En las instituciones educativas nos referimos a los docentes, directivos, estudiantes, personal administrativo y padres de familia, repercusiones que se manifiestan a nivel de desempeño personal y laboral, en las relaciones interpersonales”. (MINEDU, 2008)

**Variable desempeño docente:** “Conjunto de actuaciones observables de los docentes que pueden ser descritas y evaluadas y expresan su competencia en las funciones profesionales asignadas referidas a la planificación del trabajo pedagógico, la dirección del proceso de enseñanza y aprendizaje, involucramiento en la gestión de la escuela y la participación en actividades de desarrollo profesional”. (Ministerio de Educación, 2014).

### 2.2.2. Definición operacional

**Variable, clima institucional:** “Se define como el ambiente laboral, resultado de la interacción de todos los actores y elementos de la institución educativa de acuerdo con su estructura orgánica y las interacciones basadas en la comunicación, confianza, motivación y participación”. (Eslava, 2009)

**Variable, desempeño docente:** “Comprende las actuaciones observables de los docentes expresadas como capacidades pedagógicas, dominio de su emocionalidad, demostración de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones profesionales y adecuadas relaciones interpersonales en la institución educativa donde labora”. (Eslava, 2009)

### 2.2.3. Operacionalización de las variables

#### Variable clima institucional

DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Comunicación	Comunicación/ traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información	Cuestionario de clima institucional
Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	
Confianza	Confianza Sinceridad	
Participación	El profesorado propicia la participación	
	Equipos y reuniones de trabajo	
	Grupos formales e informales	
	Coordinación de actores	

Fuente: Martín (1999), adaptado de Pérez Huaman, Yolanda-2012

#### Variable desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte Selección, organización y tratamiento de los contenidos Utilización de medios de enseñanza	Cuestionario de desempeño docente
Emocionalidad	Vocación pedagógica. Autoestima. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.	
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	
Responsabilidad en el desempeño de las funciones	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.	
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	

	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	
Relaciones interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.	
	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.	

Fuente: Valdés (2004) adaptada de Pérez Huamán, Yolanda . (2012)

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población está constituida por todos los docentes que se desempeñan en el del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

Los docentes en total suman 23 según el CAP institucional. En su mayoría son nombrados y cuentan con muchos años de experiencia.

### 2.3.2. Muestra

La muestra está conformada a su vez por todos los individuos de la población por ser una población pequeña. Por tanto es una población muestra de carácter no probabilística, porque no se siguió un proceso aleatorio para determinarla, sino que fue seleccionada de manera intencional o por conveniencia, la misma que estuvo compuesta por 23 docentes, cuya distribución según el sexo se presenta en la tabla 01.

El criterio de inclusión principalmente fue el de accesibilidad de la investigadora a la población muestra de estudio.

Tabla 01  
Distribución de la población-muestra según sexo

Sexo	F	%
Masculino	16	70
Femenino	7	30
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Fuente: CAP - 2016 I.E. Antenor Orrego

#### 2.4. Técnicas y procedimientos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica utilizada en esta investigación es la encuesta aplicada a través de dos cuestionarios debidamente validados y cuya confiabilidad se ha probado utilizando el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach. Uno sirvió para evaluar la variable clima institucional y el otro para evaluar el desempeño docente. Estos instrumentos fueron aplicados a los docentes en un mismo periodo de tiempo en la misma institución educativa en la que laboran.

El **Cuestionario de Clima Institucional**, es un instrumento adaptado y validado por Yolanda Pérez (2012), cuyo autor original es Mario Martin Bris en el año 1999. La confiabilidad para Jaén-Bellavista fue calculada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente aceptable de 0,824. Este instrumento sirve para realizar una evaluación del clima institucional al interior de una institución educativa; está compuesto de 30 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones:

- Comunicación = 06 ítems
- Motivación = 07 ítems
- Confianza = 05 ítems
- Participación = 12 ítems

Se califica según la escala tipo Likert en cinco categorías según las puntuaciones alcanzadas:

- Muy buena = 121 – 150
- Buena = 91 – 120
- Regular = 61 – 90
- Mala = 31 – 60
- Muy mala = 01 – 30

El **Cuestionario de Desempeño Docente**, es un instrumento cuyo objetivo es evaluar el desempeño laboral de los docentes. Su autor es Héctor Valdés Veloz en el 2004 y fue adaptado y validado por Luis Salluca en el 2010. Su confiabilidad para Jaén-Bellavista fue calculada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un coeficientes aceptable de 0,802.

Consta de 24 ítems divididos en 4 dimensiones que a continuación se detallan:

- Capacidad pedagógica = 6 ítems
- Emocionalidad = 6 ítems
- Responsabilidad en el cumplimiento de funciones = 6 ítems
- Relaciones interpersonales = 6 ítems.

Se califica según la escala tipo Likert en cinco categorías:

- Muy buena = 97 – 120
- Buena = 73 – 96
- Regular = 49 – 72
- Mala = 25 – 48
- Muy mala = 01 – 24

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

En respeto a que fue una investigación con enfoque cuantitativo, en la tarea del procesamiento sistemático de la información obtenida, se utilizó la técnica estadística en su forma descriptiva e inferencial, para el tratamiento y análisis de datos se cumplieron las siguientes acciones:

- “Tabulación de datos. Esta técnica consistió en ordenar y situar los datos en la forma más adecuada para poder viabilizar la posterior descripción e interpretación de los datos recolectados”. (Eslava, 2009)
- “Elaboración de tablas estadísticas. Son aquellos lineales de doble entrada, horizontal y vertical, donde se registraron la frecuencia absoluta y relativa con datos numéricos y porcentuales de las variables y dimensiones de estudio”. (Eslava, 2009)
- “Gráfico de barras y circulares. Se elaboraron en base a las tablas estadísticas, permitieron visualizar objetivamente y comparar los porcentajes de los niveles asignados a las variables, su elaboración fue posible con el software SPSS y el programa Excel. Tanto las tablas como los gráficos fueron objeto de descripción e interpretación”. (Eslava, 2009)
- “Contrastación de hipótesis: Como parte de la estadística inferencial, se comprobaron las hipótesis mediante la prueba estadística chi cuadrado e índice de correlación de Pearson”. (Eslava, 2009)

## **2.6. Aspectos éticos**

Durante el desarrollo del estudio, el investigador asumió el cuidado de resguardar la identificación de las unidades de análisis investigadas, de igual manera, la información alcanzada por ellos como fuentes de información fue la propia que ellos suministraron, en la investigación se tuvo atención de no cometer valoraciones personales. De igual modo, al registrar las referencias bibliográficas, se respetaron los derechos reservados del autor.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis estadístico descriptivo

Se presenta a continuación los resultados expresados en media aritmética y desviación estándar de la aplicación a la muestra de estudio de los cuestionarios de clima institucional y de desempeño docente.

**Tabla 02**

Distribución de la muestra según Clima Institucional

<b>Dimensiones</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>DE</b>
1. Comunicación	2.91	58,2	0,59
2. Motivación	3.03	60,6	0,58
3. Confianza	2,62	52,4	0,57
4. Participación	2,72	54,4	0,46
<b>Totales Variable Clima Institucional</b>	<b>2,81</b>	<b>56,2</b>	<b>0,34</b>

Fuente: resultados de aplicación de cuestionario de Clima Institucional

De acuerdo con los resultados de la tabla 02 el promedio de la dimensión comunicación es 2,91 que expresado porcentualmente equivale a 58,2%, lo que significa según la tabla 04, escala aditiva por niveles, que en opinión de los docentes el nivel de comunicación en la I. E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016, se ubica en el nivel regular.

Similares resultados se visualizan en las dimensiones motivación en la que la media es 3,03 y su valor porcentual es de 60,6%, la dimensión confianza obtiene una media de 2,62 y un valor porcentual de 52,4%, finalmente la dimensión participación presenta una media de 2,72 con un valor porcentual de 54,4%. Todos estos valores indican en opinión de los docentes que la motivación, la confianza y la participación en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016, se ubican en el nivel regular de la escala aditiva por niveles.

También se observa que el valor promedio de la variable clima institucional es 2,81 y su valor porcentual de 56,2%, valores que de acuerdo a lo que opinan los docentes indican que el clima institucional en la I.E. “Antenor



Orrego” del distrito de Bellavista 2016 es regular, es decir, estaría comportándose como un factor que no favorece mucho, pero tampoco afecta tanto el desarrollo de las labores del personal que trabaja en esta institución educativa.

La desviación estándar de la variable clima institucional que refleja las valoraciones otorgadas por los docentes a esta variable es de 0,34 la cual indica que hay poca variación en sus respuestas, es decir, es muestra que tiene una opinión homogénea con relación al clima de trabajo existente en la institución educativa.

**Tabla 03**

Distribución de la muestra según Desempeño Docente

<b>Dimensiones</b>	<b>M</b>	<b>%</b>	<b>DE</b>
1. Capacidades pedagógicas	3,21	64,2	0,29
2. Emocionalidad	3,32	66,4	0,25
3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	3,19	63,8	0,42
4. Relaciones interpersonales	3,43	68,6	0,24
<b>Totales Variable Desempeño Docente</b>	<b>3,29</b>	<b>65,8</b>	<b>0,26</b>

Fuente: resultados de aplicación de cuestionario de Desempeño Docente

Los resultados de la tabla 03, muestran que en las capacidades pedagógicas que forma parte de la variable desempeño docente, el valor de la media es de 3,21 y su valor porcentual de 64,2% ubicándose, según la opinión de los docentes, en el nivel alto de la escala aditiva por niveles (tabla 04), lo que indicaría que ellos consideran que las capacidades pedagógicas para su desempeño profesional estarían en un buen nivel, aunque no es el nivel más alto.

La dimensión emocionalidad obtiene una media de 3,32 y un valor porcentual de 66,4%; la responsabilidad en el desempeño de sus funciones tiene una media de 3,19 y un valor porcentual de 63,8% y la dimensión relaciones interpersonales alcanza una media de 3,43 que representa un valor porcentual

de 68,6%. Valores que de acuerdo con la escala aditiva se ubican en el nivel alto, según la opinión de los docentes.

Además se observa que la media de la variable desempeño docente es de 3,29 alcanzando un porcentaje de 65,8%, lo cual significa en opinión de los profesores de la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016, que su desempeño como docentes de dicha institución sería alto o bueno de acuerdo a la escala aditiva, pero no obtiene el nivel más alto de la escala que es el muy alto o muy bueno.

La desviación estándar de la variable desempeño docente es de 0,26 la cual indica que hay poca variación en las respuestas, es decir, la muestra tiene una opinión homogénea con relación al desempeño docente.

**Tabla 04**

**Escala aditiva por niveles para clima institucional y desempeño docente**

<b>NIVELES</b>	<b>VALOR</b>	<b>PROMEDIO PORCENTUAL</b>
Muy bajo	1	0 – 20%
Bajo	2	21 – 40%
Regular	3	41 – 60%
Alto	4	61 – 80%
Muy alto	5	81 – 100%

Esta tabla aditiva facilita la interpretación de los resultados en términos de promedio porcentual de ambas variables de estudio al permitir la ubicación en algún nivel de la escala que van, desde el nivel muy bajo hasta el nivel muy alto.

**Tabla 05****Resultados de Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para una muestra**

<b>Variables/dimensiones</b>	<b>Z kolmogorov-Smirnov</b>	<b>Sig. asintót. (bilateral)</b>
Comunicación	0,72	0,67
Motivación	0,72	0,70
Confianza	0,78	0,56
Participación	0,84	0,46
<b>Clima Institucional</b>	<b>0,69</b>	<b>0,72</b>
Capacidades pedagógicas	0,97	0,29
Emocionalidad	0,68	0,72
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	0,67	0,75
Relaciones interpersonales	1,14	0,14
<b>Desempeño Docente</b>	<b>0,63</b>	<b>0,82</b>

Fuente: resultados de aplicación de cuestionario de clima institucional y desempeño docente

En concordancia con los resultados obtenidos de la prueba de Kolmogorov – Smirnov para una muestra, se observan en la tabla 05 valores de significancia para las dos variables y sus correspondientes dimensiones de estudio. Esta prueba de normalidad se realiza previa a la contrastación de hipótesis para identificar qué tipo de distribución presentan los datos y en base a ello definir el tipo de prueba de correlación estadística a realizar con dichos datos de las variables de estudio.

Para interpretar los datos se debe considerar los siguientes parámetros:

Nivel de significancia: 5% = 0,05 para trabajos de investigación social

Si el valor p (sig. asintót) es > 0,05 la distribución de datos es normal.

Si  $p < 0,05$  la distribución de datos no tiene distribución normal.

Según los resultados que muestra la tabla 05 el valor p (significancia asintótica) para la variable clima institucional es 0,72 y para la variable desempeño docente es de 0,82 resultados mayores a 0,05, por lo que se afirma que la muestra de la cual proceden los datos tiene una distribución normal. Este resultado permite tomar la decisión en el tipo de prueba estadística a aplicar para

correlacionar las variables de estudio, que en este caso será la prueba estadística paramétrica de correlación de Pearson.

### 3.2. Resultados por objetivos y contrastación de hipótesis

**Datos para el Objetivo:** Establecer la relación existente entre la dimensión nivel de comunicación del clima institucional y el desempeño docente la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Tabla 06**  
**Muestra según nivel de comunicación y desempeño docente**

	<b>Media</b>	<b>%</b>
IT01: ¿Cuál es el nivel de la comunicación respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?	2,92	58,4%
IT02: ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?	3,00	60,0%
IT03: ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la I.E.?	3,00	60,0%
IT04 :¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la I.E.?	2,85	57,0%
IT05: ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la I.E. en la comunicación?	3,27	65,4%
IT06: ¿Considera usted que en la I.E. se oculta información?	2,42	48,4%
<b>Dimensión Comunicación</b>	<b>2,91</b>	<b>58,2%</b>
<b>Desempeño Docente</b>	<b>3,29</b>	<b>65,8%</b>

Fuente: resultados de aplicación de cuestionarios: clima institucional y desempeño docente.

Los resultados de la tabla 06 muestran que a excepción del ítem 5 que se ubica en el nivel alto con un 65,4%, todos los demás ítems que exploran la opinión de los docentes con relación al nivel de comunicación la califican de un nivel regular con un promedio porcentual de 58,2% y el desempeño docente según opinión de los mismos docentes es ubicado en el nivel alto con un 65,8%.

### Contrastación de la Hipótesis

- **Hipótesis nula  $H_0$ :** No existe relación significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.
- **Hipótesis de investigación  $H_1$ :** Existe relación significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

Para decidir si una hipótesis se acepta o rechaza estadísticamente, se debe tomar en consideración el nivel de significancia que para los trabajos de investigación social es  $5\% = 0,05$ .

De lo cual resulta lo siguiente:

Si el valor de significancia conocido como **valor  $p < 0,05$**  se acepta la  $H_1$  y por tanto se rechaza la  $H_0$ .

Si el **valor  $p \geq 0,05$**  se acepta la  $H_0$  y por tanto es rechazada la  $H_1$ .

**Tabla 07**  
**Muestra según correlación bivariada de Pearson entre nivel de comunicación y desempeño docente**

		Desempeño Docente
<b>Dimensión Comunicación</b>	Correlación de Pearson	0,450 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	0,021
N		23

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Observando los resultados que muestra la tabla 07, se constata que el **valor  $p$**  (significancia bilateral) es = 0,021 y el nivel de correlación es de 0,450 lo cual indica la existencia de una correlación directa y significativa de nivel moderado entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016. Datos que determinan la aceptación de la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) y el rechazo de la  $H_0$ .

**Datos para el Objetivo:** Establecer la relación existente entre la dimensión nivel de motivación del clima institucional y el desempeño docente de la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Tabla 08**  
**Muestra según nivel de motivación y desempeño docente**

	<b>Media</b>	<b>%</b>
IT07: ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la I.E.?	2,96	59,2%
IT08: ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la I.E.?	2,88	57,6%
IT09: ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?	3,38	67,6%
IT10: ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la I.E.?	3,08	61,6%
IT11: ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la I.E.?	3,00	60,0%
IT12: ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su I.E.?	2,88	57,6%
IT13: ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la I.E.?	3,04	60,8%
<b>Dimensión Motivación</b>	<b>3,03</b>	<b>60,6%</b>
<b>Desempeño Docente</b>	<b>3,29</b>	<b>65,8%</b>

Fuente: resultados de aplicación de cuestionarios: clima institucional y desempeño docente.

La tabla 08 muestra los resultados de lo que opinan los docentes respecto al nivel de motivación que existe entre ellos, en la cual se observa que los ítems 07, 08, 11, 12 y 13 tienen promedios porcentuales que según la escala aditiva de la tabla 04, ubican en el nivel regular la motivación del profesorado y sólo los ítems 09 y 10 presentan porcentajes que sitúan en el nivel alto a la motivación de los profesores.

La media de la dimensión motivación es de 3,03 que expresada en término porcentual equivale al 60,6% ubicando también en el nivel regular la motivación de los profesores de educación secundaria de la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016, aunque este porcentaje está muy cerca del nivel alto.

El desempeño docente de acuerdo con la opinión de los mismos docentes es ubicado en el nivel alto con un 65,8%.

### Contrastación de la Hipótesis:

- **Hipótesis nula  $H_0$ :** No existe relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.
- **Hipótesis de investigación  $H_1$ :** Existe relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Tabla 09**

**Muestra según correlación bivariada de Pearson entre nivel de motivación y desempeño docente**

		<b>Desempeño Docente</b>
<b>Dimensión Motivación</b>	Correlación de Pearson	0,507 <sup>**</sup>
	Sig. (bilateral)	0,008
N		23

<sup>\*\*</sup>. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En los datos que muestra la tabla 09, se observa que el **valor  $p$**  (significancia bilateral) es = 0,008 y el nivel de correlación es de 0,507 lo cual indica que hay una correlación directa y significativa de nivel moderado entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.

Estos datos conllevan a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) la cual afirma la existencia de una relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño docente en el nivel de educación secundaria de la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.

**Datos para el Objetivo:** Establecer la relación existente entre la dimensión grado de confianza del clima institucional y el desempeño docente de la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.

**Tabla 10**  
**Muestra según grado de confianza y desempeño docente**

	<b>Media</b>	<b>%</b>
IT14: ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su I.E.?	1,96	39,2%
IT15: ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su I.E.?	1,92	38,4%
IT16: ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la I.E.?	2,81	56,2%
IT17: ¿Qué grado de importancia le da al trabajo amical entre los compañeros de trabajo?	3,00	60,0%
IT18: ¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la I.E.?	3,42	68,4%
<b>Dimensión Confianza</b>	<b>2,62</b>	<b>52,4%</b>
<b>Desempeño Docente</b>	<b>3,29</b>	<b>65,8%</b>

Fuente: resultados de aplicación de cuestionarios: clima institucional y desempeño docente.

En la tabla 10 se muestra los resultados de la opinión de los docentes respecto al grado de confianza existente entre ellos, en la cual se puede observar que los ítems 14 y 15 tienen promedios porcentuales menores a 40%, por lo que ubican en el nivel bajo el grado de confianza y de sinceridad, sin embargo, los ítems 16 y 17 muestran porcentajes cercanos o iguales al 60% ubicándose en el nivel regular, sólo el ítem 18 muestra un resultado de 68,4% que ubica en el nivel alto la consideración de los docentes sobre la utilidad de realizar reuniones fuera de la escuela para continuar con el trabajo.

Como promedio la dimensión confianza según opinión de los docentes logra una puntuación de 2,62 equivalente a 52,4%, porcentaje que ubica al grado de confianza en el nivel regular.

El desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, según opinión de los mismos docentes se ubicada en el nivel alto con un 65,8%.

#### **Contrastación de la Hipótesis:**

- **Hipótesis nula H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el grado de confianza y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.





- **Hipótesis de investigación H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el grado de confianza y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Tabla 11**

**Muestra según correlación bivariada de Pearson entre grado de confianza y desempeño docente**

		<b>Desempeño Docente</b>
<b>Dimensión Confianza</b>	Correlación de Pearson	0,411 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	0,037
N		23

\*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

La tabla 11, muestra que el **valor p** (significancia bilateral) de la correlación entre grado de confianza y desempeño docente es = 0,037 y el nivel de correlación es de 0,411. Estos valores indican que entre la **confianza** y el **desempeño docente** en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, se da una correlación directa y significativa de nivel moderado.

Al confirmarse a través de los datos la existencia de una correlación significativa moderada entre la dimensión confianza y el desempeño docente, la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) es rechazada y es aceptada la hipótesis de investigación.

**Datos para el Objetivo:** Establecer la relación existente entre la dimensión grado de participación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Tabla 12**

**Muestra según grado de participación y desempeño docente**

	Media	%
--	-------	---

IT19: ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la I.E. por parte de los profesores?	2,58	51,6%
IT20: ¿En su opinión cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	2,00	40,0%
IT21: ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	2,46	49,2%
IT22: ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	2,73	54,6%
IT23: ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	3,04	60,8%
IT24: ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	2,77	55,4%
IT25: ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución educativa?	2,85	57,0%
IT26: ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su I.E.?	2,85	57,0%
IT27: ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la I.E.?	2,88	57,6%
IT28: ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	3,04	60,8%
IT29: ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su I.E.?	2,73	54,6%
IT30: ¿En su I.E. existe una buena coordinación entre los docentes?	2,81	56,2%
<b>Dimensión Participación</b>	<b>2,72</b>	<b>54,4%</b>
<b>Desempeño Docente</b>	<b>3,29</b>	<b>65,8%</b>

Fuente: resultados de aplicación de cuestionario de clima institucional y desempeño docente

La tabla 12 presenta los resultados de lo que opinan los docentes respecto al grado de participación y el desempeño docente, en la cual se puede observar que todos los ítems tienen promedios porcentuales entre 40% a 60% por lo que en opinión de los docentes el grado de participación es regular en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, y como consecuencia el promedio de la dimensión participación también tiene un porcentaje de 54,4% que se ubica en el nivel regular.

Además se puede observar que, el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, según opinión de los mismos docentes se ubicada en el nivel alto con un 65,8%.

#### **Contrastación de la Hipótesis:**

- **Hipótesis nula H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el grado de participación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.



- **Hipótesis de investigación H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el grado de participación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Tabla 13**

**Muestra según correlación bivariada de Pearson entre grado de participación y desempeño docente**

		<b>Desempeño Docente</b>
<b>Dimensión Participación</b>	Correlación de Pearson	0,214
	Sig. (bilateral)	0,295
N		23

La tabla 13, muestra que el **valor p** (significancia bilateral) de la correlación entre grado de participación y desempeño docente es = 0,295 y el nivel de correlación es de 0,214, valores que indican la no existencia de una correlación significativa del grado participación con el desempeño docente en el nivel de educación secundario en la institución educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.

Considerando que el **valor p** es **> 0,05** es aceptada la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y rechazada la hipótesis de investigación.

#### **Contrastación de la Hipótesis General**

- **Hipótesis de nula H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.
- **Hipótesis de investigación H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

**Tabla 14**

**Muestra según correlación bivariada de Pearson entre clima institucional y desempeño docente**

		<b>Desempeño Docente</b>
<b>Clima Institucional</b>	Correlación de Pearson	0,592 <sup>**</sup>
	<u>Sig. (bilateral)</u>	<u>0,001</u>
	N	23

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

Los resultados de la tabla 14, muestran que el **valor  $p$**  (significancia bilateral) de la correlación existente entre clima institucional y desempeño docente es = 0,001 y su nivel de correlación es de 0,592. De acuerdo con estos valores se puede afirmar la existencia de una correlación directa y significativa de nivel moderado entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en el nivel de educación secundaria en la institución educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

Consecuentemente, es rechazada la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptada la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), indicando que en opinión de los docentes de la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016, a mejor clima institucional podría mostrarse un mejor desempeño docente. No expresando necesariamente una relación de causalidad entre estas variables de estudio.

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian que, de acuerdo con la percepción de los docentes, en el nivel de educación secundaria de la institución educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, existiría una relación directa significativa y moderada entre el clima institucional y el desempeño docente. Lo cual significa que el clima institucional de algún modo tiene relación con el desempeño de los docentes. Sin embargo, cabe señalar como lo afirman Lahura (2003) y Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2010), “que la prueba estadística de correlación de Pearson expresa la existencia de una correlación lineal positiva o negativa, pero no evalúa, ni expresa relación de causalidad entre variables”.

Teniendo en cuenta estas consideraciones y los datos obtenidos en la prueba de correlación de Pearson, podemos afirmar que en la institución educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, a medida que mejora el clima institucional también mejora el desempeño de los docentes. Es decir, el clima de trabajo de la institución se estaría comportando como un factor que de algún modo condiciona o influye en el desempeño de los docentes.

Similares resultados encontraron Pérez (2012), “en un estudio con profesores de instituciones educativas de la red N° 1 de Pachacutec del distrito de Ventanilla, Callao, en el que se muestra una relación significativa media de las variables: clima institucional y desempeño docente”. Por su parte Mendoza (2011), “coincidiendo también con nuestros resultados, encontró correlación significativa moderada entre el clima institucional y el desempeño docente en centros de educación inicial de la Red N° 9 del Callao”.

Saccca (2010), “también encuentra resultados similares en un estudio con profesores de los CEBAs en San Martín de Porres - Lima, en la que los resultados muestran que existe relación significativa según los datos estadísticos entre el desempeño académico de los profesores de los CEBAs y el clima institucional”.

En el plano internacional también hallamos resultados coincidentes con los resultados de nuestra investigación. La investigación realizada por Luengo (2013), “sobre clima institucional y desempeño laboral de los docente en

instituciones de educación inicial del Municipio Mara, estado Zulia en Venezuela, muestra un **valor p** de 0,726 el mismo que refleja la existencia de una relación alta, directa y significativa entre dichas variables de estudio”.

Diversos son los estudios y los investigadores a nivel nacional e internacional que afirman una relación entre las variables clima institucional y comportamiento de las personas dentro del cual se encuentran los desempeños en el trabajo de los individuos que forman parte de una organización.

Al respecto García (2007), señala que: “el clima institucional a pesar de que no se puede tocar ni ver, si se siente como un factor que afecta las conductas de las personas que conforman una institución pública o privada”. Ramos (2012), “en este mismo sentido afirma que, el clima institucional influye en las actuaciones de las personas en su trabajo, así como el clima atmosférico de un determinado lugar puede incidir en cierta forma en la manera de comportarse”. De estas afirmaciones se puede inferir que el clima institucional se comporta como un elemento subjetivo envolvente, como un factor que condiciona de algún modo los comportamientos de los que integran la organización. Comportamientos que por su puesto incluyen los desempeños en sus funciones y las interacciones que realizan con los demás miembros de la organización al realizar su trabajo.

Al realizar un análisis más detallado de los resultados de las pruebas de correlación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente, según nuestra investigación, encontramos que, la dimensión motivación, que según García (2007), “es un factor clave para la medición del clima laboral de una institución por lo cual se la considera como un componente del clima institucional, es la que muestra una correlación más significativa al nivel de 0,01 como margen de error con el desempeño de los docentes”. Resultados que corroboran lo que afirma Chiavenato (2007), “que el clima institucional está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de los individuos que la integran”.

“Cuándo la motivación es alta entre los que integran la institución, el clima institucional sube y se evidencia en buen estado de ánimo, interés, colaboración, mejor empeño y desempeño” (Chiavenato, 2007). “Pero, cuando la motivación



es baja entre los miembros, el clima institucional también baja, se enrarece, traduciéndose en estados de depresión, desinterés, apatía e insatisfacción entre las personas que laboran en una organización”. (Chiavenato, 2007)

La motivación es pues un factor o elemento interno del sujeto que influye en su comportamiento, es la fuerza interior que lo impulsa a hacer algo, como afirma Robbins (1999) citado por García (2007), “es la energía que demuestra la persona para realizar elevados niveles de esfuerzo conducente a las metas de la organización, esfuerzo que por supuesto repercutirá en el desempeño de su rol y funciones laborales”.

Además de la motivación, otras dimensiones del clima institucional cuyos resultados se analizan en este estudio son la comunicación, la confianza y la participación con relación al desempeño de los docentes.

Respecto a la relación que existiría entre la dimensión nivel de comunicación y desempeño docente también se encontró una relación significativa moderada expresado por el **valor  $p$**  (significancia bilateral) = 0,021 y el nivel de correlación de 0,450. Estos resultados indicarían que en la medida que el nivel de comunicación sea bueno entre los docentes de una institución educativa, también será bueno su desempeño profesional y por el contrario como lo afirma Pérez (2012), “si no existe buena comunicación, no se facilita que los profesores intercambien sus experiencias en manejo de técnicas y estrategias metodológicas para lograr un buen desempeño profesional”.

La comunicación es de gran importancia en todo lugar y sobre todo en las instituciones. Así lo afirman García e Ibarra (2012), “al señalar además que cuando la comunicación en una institución es efectiva, sus miembros se motivan, porque conocen lo que se espera de ellos y se esfuerzan por lograr un alto desempeño que ayude a conseguir los objetivos organizacionales”. “Una institución con una comunicación efectiva mantiene un ambiente laboral agradable, pues desaparece la incertidumbre y no hay espacio para rumores o chismes que entorpezcan el trabajo”. (García & Ibarra, 2012)

Dando explicación a estas afirmaciones en el contexto educativo, se puede señalar que en las instituciones educativas la comunicación oportuna y transparente ayudará a tomar decisiones adecuadas y su implementación sin

mayores obstáculos, pero además en las instituciones educativas se necesita una comunicación clara, directa, respetuosa y sincera que sirva como elemento y recurso educativo que los docentes usen en su desempeño profesional para un mejor formación de los educandos y convivencia entre las personas.

Por otra parte también se obtuvieron resultados que muestran una correlación significativa moderada entre la dimensión nivel de confianza y desempeño docente en la que el **valor p** (significancia bilateral) de la correlación es = 0,037 y el nivel de correlación es de 0,411. Pues el nivel de confianza entre los docentes que forman parte la institución educativa ayudaría o estaría influyendo en modo alguno en su desempeño laboral, ya que los resultados expresan una relación positiva directa, es decir, en la medida que el nivel de confianza aumente entre docentes también aumentará su desempeño profesional.

Gamarra (2014), “en relación a la confianza y apertura como dimensión del clima institucional afirma que hace posible la interrelación cercana y de apoyo mutuo entre los distintos departamentos de la institución”. “Lo cual significa que la confianza entre los miembros de una institución educativa se convierte pues en un factor importante para lograr mayores niveles de cohesión orgánica y de trabajo orientado hacia la consecución de los objetivos educativos institucionales”. (Gamarra, 2014)

Como se ha podido analizar hasta este punto, las dimensiones comunicación, motivación y nivel de confianza conformantes del clima institucional según los resultados, muestran una relación directa y significativa de nivel moderado con el desempeño docente. Sin embargo, cuando se correlacionó los datos de la dimensión participación con el desempeño docente, el coeficiente de correlación resultó = 0,295 y el nivel de correlación de 0,214, valores que reflejan que no existe una correlación significativa entre estas variables, en otros términos la relación es débil o baja.

Estos datos no necesariamente significan que el nivel de participación de los profesores en la organización y las decisiones de una institución educativa nada tengan que ver con su desempeño, lo único que expresan es que para este estudio la participación como un componente del clima institucional no es un

aspecto tan relacionado o influyente en el comportamiento de la variable desempeño docente.

Finalmente de acuerdo con los resultados generales que muestran una relación directa significativa de nivel moderado entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016, expresado por el **valor p** (significancia bilateral) = 0,001 y el nivel de correlación de 0,592 se corrobora lo que otros investigadores y estudios teóricos afirman sobre el clima institucional como factor clave en la dinámica organizacional y el aspecto laboral, ya que tiene efectos significativos en el desempeño, el rendimiento y productividad de los trabajadores, así como en sus comportamientos y relaciones interpersonales.

El estudio del clima institucional en sus múltiples dimensiones, como se ha podido determinar en este estudio, permite obtener información acerca de aquellos factores o elementos que están incidiendo en el comportamiento y el desempeño de los docentes y de la institución educativa en su conjunto, lo cual permitirá a los líderes y personas decisorias introducir cambios que repercutan tanto en la estructura organizacional, como en la conducta de los que integran la institución, tendientes a optimizar el trabajo y lograr las metas institucionales. La idea es que con este tipo de estudios sobre el clima institucional se ayude a construir un clima de trabajo adecuado, armonioso que como lo afirma Herrera (2010), “permita al trabajador no solo desempeñarse de manera eficiente y exitosa, sino también lograr su realización como persona. Aquí radica el aporte de la presente investigación”.

## V. CONCLUSIONES

Considerando los resultados y los objetivos de la investigación realizada, se ha podido determinar las siguientes conclusiones:

- Existe una relación directa y significativa de nivel moderado 0,021 (Pearson = 0,450) entre el nivel de comunicación del clima institucional y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.
- Existe una relación directa y significativa de nivel moderado 0,008 (Pearson = 0,507) entre el nivel de motivación y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016. Siendo la motivación la dimensión del clima institucional que mayor nivel de significancia obtiene al correlacionar con el desempeño docente.
- Existe una relación directa y significativa de nivel moderado 0,037 (Pearson = 0,411) entre el grado de confianza y el desempeño docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.
- No existe relación significativa 0,295 (Pearson = 0,214) entre la dimensión grado de participación y el desempeño del docente en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista.
- Los resultados totales expresados por el **valor p** (significancia bilateral) = 0,001 y el nivel de correlación de 0,592 evidencian que, según la percepción de los docentes, en la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, existe una relación directa significativa y moderada entre las variables clima institucional y desempeño docente.

## VI. RECOMENDACIONES

- Socializar los resultados de la presente investigación con el personal directivos, jerárquico y docentes de la institución educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, para conocimiento y la toma de

decisiones tendientes a mejorar el clima institucional y el desempeño docente.

- A los investigadores interesados en el estudio del clima institucional, explorar otras dimensiones de esta variable y consultar la opinión de otros actores que no aborda el presente estudio, pero que conforman las instituciones educativas para tener perspectivas más amplias y completas sobre este tema.
- Los líderes y actores que laboran en las instituciones educativas deberían interesarse más por la creación de climas institucionales adecuados, armoniosos y saludables que repercutan favorablemente en el desempeño del personal docente y los trabajadores administrativos, posibilitando así el desarrollo de las actividades de aprendizaje en un clima favorable sobre todo para el conjunto de estudiantes que son la razón por la que existen las instituciones educativas.

## VII. REFERENCIAS

Álvarez L., H. (1993). *Hacia un clima organizacional plenamente gratificante*. Santiago de Cali, Colombia. Universidad del Valle. Recuperado de

[http://decisiondecontrol.weebly.com/uploads/9/3/5/7/9357109/anexo\\_1\\_modelo\\_\\_clima\\_organizacional.pdf](http://decisiondecontrol.weebly.com/uploads/9/3/5/7/9357109/anexo_1_modelo__clima_organizacional.pdf)

- Avila R.B. (2001). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Estudios y ediciones R.A.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México D.F. : Trillas
- Campos C., Cervera V., y Caballero R. (2013). *Relación entre el clima institucional y gestión de recursos humanos, en los docentes de la red educativa "Integración Rural" de las Piñas de Chontalí, durante el año 2012 (tesis de maestría)*. Jaén, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Celma, B. M. (2011). *El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsable (tesis doctoral)*. Catalunya: Universidad de Girona.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Octava edición. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Cuba L., G. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 4021 del distrito de Ventanilla – Callao (tesis de maestría)*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Eslava, E. (2009). *Gerencia y Negocios en Hispanoamérica*. Recuperado de [http://www.degerencia.com/articulo/la\\_gestion\\_estrategica\\_del\\_clima\\_laboral](http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_laboral).
- Fernández A. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica (tesis de maestría)*. Maracaibo, Venezuela: Universidad de Rafael Urdaneta.
- Flores F., A. (2012). *Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en la Universidad Privada de Tacna (Tesis de maestría)*. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Flores, J. J. (2007). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional (tesis de maestría)*. Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.

- Gamarra R., H. C. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García R. M. G. y Ibarra V., L. A. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/index.htm>
- García, S. M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- García V., G. E. (2007). *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Bucaramanga, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2003). *Metodología de la investigación*. México D.F. : McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2010). *de la Metodología investigación*. 5ta. Edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández R., M. Y. (2010). *Estudio de clima organizacional en la empresa JMC comunicaciones integradas, CA (tesis de maestría)*. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Herrera A., A. (2010). *Gestión Educativa*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Lahura, E. (2003). *El coeficiente de correlación y correlaciones espurias*. Recuperado de <http://departamento.pucp.edu.pe/economia/images/documentos/DDD218.pdf>
- Latorre A., Rincón D., y Arnal J. (1996). *Bases de la investigación educativa*. Barcelona, España: GR92.
- Luengo Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Tesis de Maestría Estado de Zulia, Venezuela: Universidad del Zulia.

- Mendoza A., A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao (tesis de maestría)*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Manco, L. M. (2013). *Clima institucional educativo y conciliación escolar*. Enmarcando, 7-8.
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño docente*. Lima, Perú.
- Pérez H. Y. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla (tesis de maestría)*. Lima, Perú. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ramos M., D. C. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Cundimarca, Colombia: Universidad Nacional Abierta.
- Saccca C., J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres (tesis de maestría)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Valdés H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima, Perú: Tarea.



# ANEXOS

## CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la presente Investigación desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F)                      (M)                      EDAD: \_\_\_\_\_

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo    2. Bajo    3. Regular    4. Alto                      5. Muy alto  
1    2    3    4    5

<b>COMUNICACIÓN</b>						
	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
1	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
2	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
3	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa					
4	Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.					
5	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
6						
<b>MOTIVACIÓN</b>						
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					

		1	2	3	4	5
	<b>CONFIANZA</b>					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	<b>PARTICIPACIÓN</b>					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario clima institucional
Autor:	Mario Martín Bris
Año de edición:	1999
Dimensiones:	Evalúa cuatro dimensiones del clima institucional: comunicación, motivación, confianza y participación.
Ámbito de aplicación:	Universidad Alcalá de Henares, España. Profesores de diversos centros públicos de educación Infantil, Primaria y/o Secundaria.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos aproximadamente.
Objetivo:	Evaluar el clima institucional.
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores: comunicación, motivación, confianza y participación.
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,9)
Adaptación Perú:	Yolanda Pérez Huamán, Universidad San Ignacio de Loyola. 2010.
Campo de aplicación:	Docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la EBR
Validez Perú:	Caso Lima: De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98. Caso Jaén: validez de contenido por dos doctores en educación.
Confiabilidad Perú:	Caso Lima: Por consistencia interna, con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,948 (muy alto) Caso Jaén: Por consistencia interna, con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,824 (muy alto)
Ítems por dimensiones:	El cuestionario está constituido por 30 ítems distribuidos en cuatro dimensiones tal como se detalla a continuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión Comunicación: 06 ítems</li> <li>- Dimensión Motivación: 07 ítems</li> <li>- Dimensión Confianza: 05 ítems</li> <li>- Dimensión Participación: 12 ítems</li> </ul>
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Niveles:	Muy bueno: 121 - 150 Bueno: 91 - 120 Regular: 61 - 90 Malo: 31 - 60 Muy malo: 01 - 30

Fuente: adaptada de Pérez Huamán, Yolanda – 2012.

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con esta investigación desarrollando el cuestionario sobre Desempeño docente.

SEXO: (F)                      (M)                      EDAD: \_\_\_\_\_

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy baja      2. Baja      3. Regular      4. Alta      5. Muy alta

		1	2	3	4	5
	<b>Capacidades pedagógicas</b>					
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje _____					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros. _____)					
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención _____					
	<b>Emocionalidad</b>					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes <u>en horas fuera de clase.</u>					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente _____					
	<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>					
13	Realiza proyectos de investigación.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					

		1	2	3	4	5
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Héctor Valdés Veloz
Año de edición:	2004, Perú.
Dimensiones que evalúa:	Evalúa cuatro dimensiones del desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.
Aplicación:	Docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos aproximadamente.
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral de los docentes.
Adaptación:	Luis Salluca Salluca (2010), Universidad San Ignacio de Loyola.
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98. Caso Jaén: validez de contenido por dos doctores en educación.
Confiabilidad:	Caso Lima: Por consistencia interna, con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,915 (muy alto) Caso Jaén: Por consistencia interna, con el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,802 (alta)
Ítems por dimensiones:	El cuestionario está constituido por 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones tal como se detalla a continuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dimensión Capacidades pedagógicas: 06 ítems</li> <li>- Dimensión Emocionalidad: 06 ítems</li> <li>- Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: 06 ítems</li> <li>- Dimensión relaciones interpersonales: 06 ítems</li> </ul>
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Niveles:	Muy bueno: 97 - 120 Bueno: 73 - 96 Regular: 49 - 72 Malo: 25 - 48 Muy malo: 01 - 24

Fuente: adaptada de Pérez Huamán, Yolanda – 2012.

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	23	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
<b>,824</b>	<b>,848</b>	<b>30</b>

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	26	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	23	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
<b>,802</b>	<b>,796</b>	<b>24</b>



**CUESTIONARIOS DE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE**

**JUICIO DE EXPERTO**

1. Título del Proyecto: RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016.
2.
  - Variable 1 : CLIMA INSTITUCIONAL
  - Variable 2 : DESEMPEÑO DOCENTE
3. Experto : Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO
4. Centro de Trabajo : Universidad César Vallejo – Chiclayo
5. Grado Académico : MAESTRIA EN EDUCACIÓN – INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA  
DOCTOR EN ADMINISTRACION EDUCATIVA
6. Autora : Br. JOSE DOLORES SANCHEZ CUBAS

DIMENSIONES	INDICADORES	Bueno	Regular	Malo
Coherencia	1. El mensaje del texto es claro y entendible.	x		
	2. La idea principal de cada párrafo es explícita	x		
Cohesión	3. Los párrafos están cohesionados secuencialmente.	x		
	4. Utiliza los sustitutos para darle sentido al texto.	x		
Ortografía	5. Escribe su texto usando las palabras adecuadas: sinónimos, antónimos, parónimos, redes semánticos, etc.	x		
	6. Utiliza los signos de puntuación correctamente.		x	
Estética	7. Considera los márgenes de su texto.		X	
	8. Escribe teniendo en cuenta la silueta del texto	x		

**OBSERVACION:** Visto y analizado el instrumento de investigación podemos afirmar que cumple con los requisitos indicados en el proceso de investigación para que sea aplicado a las realidad determinada en el proyecto de investigación. Por lo tanto damos fe de la conformidad de la elaboración de dicho instrumento de acuerdo a las variables de estudio y la operacionalización de las variables.

**SUGERENCIA:** Mejorar la redacción gramatical sobre todo en lo que es signos de puntuación. El programa mejorarlo

Chiclayo, 15 de julio del 2016

  
**Dr. Luis Montenegro Camacho**

D. N.I. N° 40991682

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**A. TÍTULO DEL PROYECTO:** RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016.

**B. AUTOR:** Br. JOSE DOLORES SANCHEZ CUBAS

**C. INSTRUMENTO:** CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

**D. DATOS DEL EXPERTO:**

**NOMBRES Y APELLIDOS:** CINTIA PAOLA JIMÉNEZ PÉREZ

**PROFESIÓN:** PSICÓLOGA

**GRADOS ACADÉMICOS:** MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE E  
INVESTIGACION CIENTIFICA

**CENTRO DE LABORES:** DEPARTAMENTO DE PSICÓLOGA DE LA UNIVERSIDAD CESAR  
VALLEJO FILIAL CHICLAYO

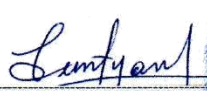
**E. OPINION DE APLICABILIDAD:**

Que al haber observado los instrumentos considerados en la propuesta y guías de observación, además de hacer las recomendaciones pertinentes, se da por validados dichos instrumentos para ser aplicados en el proyecto de tesis titulado: RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016.

Por lo anterior se llegó a la siguiente conclusión final:

	deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
<b>Congruencia de estructura</b>				X
<b>Amplitud del contenido</b>			X	
<b>Coherencia con los objetivos</b>				x
<b>Claridad y precisión</b>				X
<b>Pertinencia</b>				x

Chiclayo, 11 de julio del 2016

  
**Psicóloga Mg. CINTIA PAOLA JIMENENZ PEREZ**  
Colegiatura N° 20496  
DNI N° 16554638



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - JAEN  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO"  
BELLAVISTA - CODIGO MODULAR. 0262972



**"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"**

**EL DIRECTOR DE LA I.E. "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA,**

**AUTORIZA**

Que, el profesor **JOSE DOLORES SANCHEZ CUBAS** en su condición de docente de esta Institución se le autoriza para que, desarrolle y aplique Instrumentos de Investigación del Proyecto de Tesis **RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016.**, durante el Año Lectivo 2016.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines consiguientes.

Bellavista, Agosto del 2016.



José Jorge Cerna Barhuamango  
Director (e)



**"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"**

**EL DIRECTOR DE LA I.E. "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA,**

**HACE CONSTANCIA**

Que, el profesor **JOSE DOLORES SANCHEZ CUBAS** en su condición de docente de esta Institución, desarrolló y aplicó Instrumentos de Investigación de la Tesis denominado **RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016**, durante el Año Lectivo 2016.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines consiguientes.

Bellavista, Diciembre del 2016.



José Jorge Cerna Carhuamango  
Director (e)

## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b> <b>UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 2
--	---	---

Yo JOSÉ DOLORES SANCHEZ CUBAS, identificado con DNI N° 27721829, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado, del programa de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
  
 FIRMA

DNI: 27721829

FECHA: 23 de octubre de 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

# ACTA DE ORIGINALIDAD

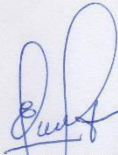


## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Hugo Enrique Huiman Tarrillo, Asesor Especialista del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, **JOSÉ DOLORES SANCHEZ CUBAS**, titulada: **RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 15 de Mayo del 2018



Dr. Hugo Enrique Huiman Tarrillo

DNT: 16418702

Dr. CPC. Hugo Enrique Huiman Tarrillo  
Lic. Matemática y Computación  
Contador Público Colegiado  
N° Reg. 04-3621

**CAMPUS CHICLAYO**  
Carretera Pimentel km. 3.5.

## REPORTE DE TURNITIN

tesis jose sanchez

### INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE  
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	documents.mx Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Catolica Sedes	<1%



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
E DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SANCHEZ CUBAS JOSE DOLORES

INFORME TÍTULADO:

RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DEL  
NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR  
ORREGO" DEL DISTRITO DE BELLAVISTA 2016

PARA OPTAR EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

---

SUSTENTADO EN FECHA: 23/10/2018

NOTA O MENCIÓN: DIECISEIS (16)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN