



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Relación del Ambiente Institucional y trabajo docente en el nivel secundario de la
institución educativa “Antenor Orrego Espinoza”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRA EN
EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**

AUTOR:

Br. Yanira Marisol, Guzmán Aranda

ASESOR:

Dr. Darwin Richard, Merino Hidalgo

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi amado esposo Julio Sánchez Cruz y a mis adorados hijos, que me brindaron siempre su apoyo incondicional para poder culminar mis estudios

En memoria de mi madre Rosa Aranda Gutiérrez que me inculco el deseo de superación y valores que me permiten afrontar la vida con éxito.

AGRADECIMIENTO

MI Gratitud a:

A mi familia y amigos que confiaron en mi para lograr la finalización de mi investigación.

A la Universidad César Vallejo de Trujillo por darme la oportunidad de estudiar la maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa y ver concretado mi formación como magíster.

También al director de la Institución educativa Antenor Orrego Espinoza por haber dado la libertad y el permiso para aplicar mi investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yanira Marisol Guzmán Aranda estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada "Relación del Ambiente Institucional y el trabajo" presentada, en folios docente en el nivel secundario para la obtención del grado académico de magister es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 17 de mayo de 2019



Firma

Nombres y apellidos Yanira Marisol Guzmán Aranda .

DNI: 18076173

PÁGINA DEL JURADO

DRA. MORENO TORRES PATRICIA DEL PILAR

PRESIDENTE

DR. GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL

SECRETARIO

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN

VOCAL

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	vii
ABSTRAC	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MÉTODO	17
Población y muestra	18
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad Técnicas	18
Instrumentos	19
Método de análisis de datos	20
Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS	32
VIII. ANEXOS	35

RESUMEN

En la investigación realizada Influencia del ambiente laboral en la tarea docente Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” tuvo por finalidad demostrar el nivel de influencia que existe entre el ambiente laboral y tarea docente. Para ello se utilizó técnicas e instrumentos de observación y recolección de datos entre ellos utilizamos: encuestas, cuestionario sobre ambiente laboral y tarea Docente además fue utilizado el método correlación de corte transversal en una población de 25 profesores.

Según los resultados demuestran que existe una relación entre ambas variables ambiente laboral y tarea Docente de correlación significativa positiva alta 0.278 en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza –Laredo

Dando otro resultado se rechaza la hipótesis nula ya que, se evidencio que existe correlación entre ambas variables, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula, No Existe relación entre el ambiente institucional y tarea docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito de Laredo 2019

Palabras clave: ambiente institucional y tarea docente.

ABSTRAC

In the research conducted "Relationship of the institutional environment and teaching task at the secondary level of the Educational Institution "Antenor Orrego Espinoza" was intended to demonstrate the level of relationship that exists between Institutional environment and Teaching task. For this, techniques and instruments of observation and data collection were used, among them we used: surveys, questionnaire about Institutional environment and teaching task, and the cross-sectional correlation method was used in a population of 25 teachers.

According to the results, they show that there is a relationship between both variables Institutional environment and Teaching task of positive significant correlation high 0.278 in the educational institution Antenor Orrego Espinoza - Laredo

Giving another result the null hypothesis is rejected since, it was evidenced that there is a correlation between both variable, therefore, the null hypothesis was rejected. There is no relationship between the institutional environment and the teaching task in the Secondary level of the Educational Institution "Antenor Orrego Espinoza "of the Laredo district 2019

Keywords: institutional environment and teaching task.

I. INTRODUCCIÓN

El pésimo ambiente laboral es un problema en los centros educativos. Por tal motivo la preocupación por entender la razón de su naturaleza a partir de ahí ofrecer posibles soluciones. En el ámbito pedagógico, el ambiente laboral es importante para tener una excelente tarea docente; si en este centro hay un clima débil acabara por perjudicar a la institución, romperá relaciones laborales entre compañeros de trabajo que no se respetan debido a una precaria comunicación, falta de concesionen toma de decisiones. En cada organización se necesita un líder que sepa guiar a los integrantes de la misma para conseguir logros en conjunto. Los directores tienen que ejercer liderazgo directivo de manera democrática, su liderazgo debe ser estratégico con la finalidad de guiar a su grupo de trabajo el que incluye docentes, alumnos y personal de servicio quienes necesitan un buen guía para cumplir con metas establecidas.

En los últimos tiempos se ha tomado evaluaciones en el trabajo docente, de distintas formas desde el ministerio de educación, en distintas áreas, con el propósito de mejorar dicho desempeño; no obstante, poco se ha logrado con estas evaluaciones y no sabemos con certeza a que se debe los bajos resultados o cuales son las causas.

Ahora el docente solo cumple su función, dejando de lado la parte emotiva y el ambiente donde realiza sus funciones se convierte en una zona hostil

Las variables que utilizaremos en esta investigación son importantes para mejorar muchos temas en la institución educativa sin dejar de lado el aspecto humano y así lograr mejorar la tarea docente, la cual ha sido propuesta por cada uno de los integrantes de dicha institución con la finalidad de poder orientar a nuestros estudiantes y formar alumnos con una visión humanitaria en valores , reflexivos , creativos a través experiencias significativa.

Docentes comprometidos con su labor, dando todo de ellos obteniendo así resultados óptimos en el ámbito educativo.

A nivel internacional encontramos: Caligiori y Díaz (2010), argumenta que la importancia de una organización educativa es el ambiente, las relaciones entre los

miembros, las actitudes la entrega de los docentes también la motivación o incentivos por parte de la organización educativa hacia sus miembros para así lograr la misión educativa.

La variable independiente de esta tesis está tomada como un indicador que sirve para mejorar, evaluar el rendimiento de las personas que integran el grupo institucional.

Mora (2007), Venezuela; en las instituciones tienen falta de buen clima institucional, por tal consecuencia hace que la mayoría de trabajadores se sientan insatisfechos por ello realizan una serie de protestas para ser escuchados y mejorar la convivencia en lo laboral. (p.34)

Villanueva (2010), argumenta que si existe un buen clima laboral en nuestros centros de trabajo. Como consecuencia habrá un buen desempeño de los docentes en la institución educativa, que los más beneficiados serán nuestros alumnos.

Hoy en la actualidad en el Perú, es primordial el área de gestión, ya que se vienen implementando variedad de estrategias para el buen manejo de una institución educativa ya sean parroquiales, de jornada escolar completa ,por ejemplo variación en las programaciones siguiendo las rutas de aprendizaje establecidas por MINEDU con la finalidad de lograr una educación de calidad en todos los sentidos. Para ello se debe contar con un grupo humano comprometido, con decisión, predispuesto al cambio y aceptación de nueva propuesta educativa para garantizar una educación de calidad en beneficio de nuestros alumnos.

En la Institución Educativa 6038, el director maltrata al personal docente contratado y nombrado cometiendo abuso de autoridad, con un pensamiento equivocado y negativo. El poco dialogo entre los docentes está terminando por desintegrar al grupo de trabajo que labora en la institución, se ve afectada por diversos problemas que se suscitan, los más perjudicados son los alumnos, porque entre docentes no hay un buen ambiente laboral.

En esta institución el desempeño docente es 10% ninguno de los docentes quiere actualizarse, ni hacer cambios para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Toda esta institución educativa se verá afectada si no hay un director líder que sepa guiar a sus docentes de forma pacífica, que consiga construir un buen ambiente institución para mejorar el trabajo docente. Y a si los alumnos puedan estar bien y lograr sus aprendizajes.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, nos resulta de interés averiguar la relación que hay entre las variables, el cual tiene como fin buscar una solución en estrategias que ayude a docentes a mejorar su trabajo docente en un ambiente agradable. De esta manera estar comprometidos con su labor teniendo como misión el compañerismo entre colegas, la dedicada labor de ser docente en mejora del aprendizaje de sus estudiantes. Para concluir esta investigación fin demostrar de qué manera se relaciona estas variables. “ambiente institucional y trabajo docente”

A nivel internacional podemos citar los siguientes; Por otro lado, Narea y Páez (2015) realizaron la tesis, titulada: El clima organizacional y el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015, en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador dando los siguientes resultados: hay una relación altamente positiva en el desempeño de los docentes por el liderazgo de sus directores. Existe un porcentaje negativamente en el desempeño docente por el mal liderazgo de su director. Existen bajos rendimientos académicos en el desempeño docente por su mal liderazgo debido a la falta de comunicación y autoritarismo.

Medina (2017) realizó la tesis, titulada: Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. De tipo básico y diseño no experimental, correlacional causal y utilizó como instrumento un cuestionario, que aplicó a una muestra comprendida por 65 docentes llegando a las siguientes conclusiones: aumenta el desempeño docente de forma positiva si existe un clima organizacional favorable. Las variables son inversas. Existe un bajo rendimientos por parte de los docentes a causa de un clima desordenado lleno de caos.

Finalmente, Portela (2014) realizó la tesis, titulada: Implementación de un instrumento de evaluación de desempeño laboral docente y su impacto en el

clima organizacional del colegio Colombo Galés, en la Universidad, en la Universidad Libre, Bogotá, Colombia. De tipo básico y diseño correlacional y utilizó cuestionarios que aplicó a una muestra de 123 estudiantes dando los resultados: los docentes mejoraron de forma positiva en su rendimiento escolar a causa por un buen acompañamiento. Los docentes se desenvuelven de manera altamente positiva si son escuchados y son tomadas en cuenta sus ideas en la organización.

A nivel Nacional a;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”. Investigación realizada con un diseño descriptivo correlacional, teniendo una muestra de estudio de 45 profesores se utilizó un cuestionario por cada una de las variables. Dando como resultados: crear un buen clima hace que los docentes tengan un alto rendimiento en su desempeño. El desempeño docente se relaciona con la institución. Un favorable desempeño docente va acompañado con el clima de la institución.

Carrillo Flores,(2002),para obtener el grado de Mg. En Psicología “Las Motivaciones Psicosociales en el modelo Evaluativo del comportamiento Laboral de docentes de Centros Educativos en la USE N°01 de Cerro de Pasco”, Se empleó el diseño de Investigación Descriptivo comparativo, El cual dio como resultado en el perfil general de las motivaciones psicosociales los docentes presentan más necesidades de incentivos externos e internos; que la necesidad de activación de la conducta para ser aceptado socialmente.

Álvarez (2007): en su tesis para obtener el grado de Doctor “Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de Universidades Estatales y Privadas de Lima Metropolitana , trabajó con un diseño de investigación transaccional correlacional y comparativos dando como resultado la presión laboral flexible con respecto a la tarea docente , influye de manera positiva sobre la satisfacción extrínseca.

A nivel Regional y local podemos mencionar a los siguientes;Llanos. (2016), en su investigación denominada motivación y desempeño laboral en la institución

financiera mi banco de la ciudad de Puno, del año 2016, desarrollada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, estuvo constituida por una población 38 docentes se utilizó un instrumento de cuestionario, dando los siguientes resultados: existe una relación positiva entre las variables. Existe un descontento por parte de los docentes porque no existe ningún incentivo por su trabajo. Existe un clima poco favorable porque su director poco comunicativo.

En nuestra localidad en Trujillo se puede observar que hay un déficit de porcentaje entre ambiente institucional y trabajo docente según los últimos datos estadísticos en un 75% de maestros no están conforme con el trato hostil por parte de los directores en su centro educativo (trabajo).

Por lo tanto, en la I.E. ANTENOR ORREGO ESPINOZA me he propuesto demostrar que factores o motivos son los causantes para no lograr un buen trabajo docente.

El ambiente laboral, denominado ambiente organizacional, es un factor que influye en el desempeño laboral del grupo de empleados de una empresa o institución de carácter público o privado, debido a que, según Álvarez (1993), “el ambiente en el cual trabajan personas, incide de manera significativa en su comportamiento y satisfacción, por tanto, también, en su productividad y creatividad”.

Dimensiones del ambiente laboral; Las dimensiones que hemos considerado en esta investigación son las siguientes: comunicación, motivación, confianza y participación, las cuales se explican a continuación”.

Comunicación;Es el proceso mediante el cual toda persona humana se comunica ya se por medio de señales, signos o gráficos.Siempre en toda institución educativa debe existir una buena comunicación para que no hay malos entendidos o diferencias.

La motivación es el sueño, u objetivo por el cual nos motiva a seguir a delante para poder luchar. Por otro lado, la motivación viene a ser la recompensa por cual una persona le dan por un logro obtenido.

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”

“Participación;es toda acción que una o varias personas participan aportando soluciones o trabajando en conjunto.

Participar en la institución hace que la escuela sea democrática y hace sentirnos en familia.

La tarea docente puede ser definida, 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 docente es un concepto con significado aparentemente compartido, por ello suele darse por hecho sin problematizar sus referentes. En consecuencia, se incluye acriticamente dentro de los proyectos o iniciativas que involucran, en alguna medida, el trabajo de los maestros.”. (MINEDU, 2019)

Dimensiones de la evaluación de la tarea docente; Las dimensiones estudiadas en la investigación en la tarea docente son las siguientes:

Capacidades pedagógicas; es toda estrategia que un docente toma en cuenta en sus alumnos para lograr conocerlos sabiendo sus habilidades, destrezas, debilidades, etc. Además, las capacidades pedagógicas son estrategias didácticas que el docente emplea en sus enseñanzas.

Emocionalidad; es la parte afectiva que tiene toda persona para expresar sus sentimientos hacia otros. La emocionalidad en a la institución es la parte fundamental para lograr que los alumnos se encuentren ellos mismo en un clima agradable de confianza con sus docentes.

Responsabilidad; es toda acción que una persona realiza de forma consiente.

En toda institución educativa debe practicarse este valor para lograr formar alumnos responsables y conscientes, no solo con sus tareas sino en toda acción que realicen en su sociedad.

Relaciones interpersonales; es el estado de ánimos y relaciones amicales o entre compañeros para desenvolverse en un ambiente de forma armoniosa

En toda institución educativa es importante esta dimensión ya que esta dimensión permite que entre alumnos se y docentes se comuniquen de forma afectiva y humana formando amigos.

Formulación del problema ;¿Cuál es el nivel de relación entre el ambiente laboral en la tarea docente Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito Laredo?

Justificación; el presente trabajo responde a las exigencias de la forma de guiar desde el ámbito organizacional. Un agradable ambiente laboral involucra a los miembros que integra una institución, la cual llevará al éxito si permitimos que se desarrolle en un entorno de paz, tranquilidad y orientada al logro de objetivos propuestos para el presente año.

Tiene como propósito comprender como el ambiente laboral en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza del distrito Laredo, se relaciona con la tarea docente. Es decir, los resultados de la investigación servirán para explicar la importancia del ambiente laboral para cumplir con la misión del colegio y de obtener la interrogante afirmativa, se sugiere estrategias para contribuir a la mejora del ambiente laboral. Además, este trabajo es sobresaliente, dado que en el Perú, los centros de Estudio han asumido el reto de acreditación y vienen siendo atendidas a través de programas de capacitación por el MINEDU, asumiendo el reto de alcanzar los objetivos que se plantean por otro lado considerando que existen infinidad de centros educativos en donde los trabajadores no funcionan como equipo de trabajo, resaltando sus errores, olvidando que serviría para mejorar como grupo si son tomadas como base para no volver a cometerlas , razón por la cual cobra importancia este trabajo ya que servirá de base para otras investigaciones que se interesen en explicar

la relación del ambiente laboral en la tarea de los profesores. Hipótesis; H_1 = Tiene relación el ambiente laboral en la tarea docente en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo 2019. H_0 = No Tiene relación el ambiente laboral en la tarea docente en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo 2019. Objetivos; General, determinar el nivel de relación que existe entre el ambiente laboral en la tarea docente en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo 2019. Especifico; Identificar la relación entre la dimensión nivel de comunicación del ambiente laboral en la tarea docente en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo 2019 .Reconocer la relación entre la dimensión nivel de motivación del ambiente laboral en la tarea docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza” Laredo 2019, Encontrar la relación entre la dimensión grado de confianza del ambiente laboral en la tarea docente en la Institución Educativa “Antenor Orrego Antenor Orrego Espinoza” Laredo 2019 ,Identificar la relación entre la dimensión grado de participación del ambiente laboral en la tarea docente en la Institución Educativa “Antenor Orrego Antenor Orrego Espinoza” Laredo 2019 .

II. MÉTODO

Diseño de la investigación; 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: ambiente institucional y trabajo docente; a partir de los resultados conseguidos con la aplicación de los instrumentos de evaluación respectivos para cada una de las variables. Tipo de diseño; no experimental, de corte transversal correlacional. Variables, operacionales; Definición conceptual; Variable ambiente laboral: “Condiciones que se viven dentro del entorno laboral que se compone de las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una empresa”.(Perez y Merino ,2010) .Variable tarea docente: “Es una labor necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar, Además de una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica y es una función éticamente comprometida a la dirección del proceso de enseñanza y aprendizaje, involucrada en la gestión de la escuela y la participación activa en cumplir con la misión de la institución”. (MINEDU, 2019).

RESULTADOS:

Alcances y limitaciones:

Los resultados de la presente investigación podrán ser usados a otras personas u otras poblaciones con similares características de la población de estudio.

Limitaciones: no hay limitaciones.

Población y muestra

La población está constituida por docentes que trabajan en el nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito Laredo 2019

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

Sexo		Número de docentes
Femenino	Masculino	
12	11	23

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

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 ambiente institucional y el otro para evaluar el trabajo 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 ambiente 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 Trujillo- Laredo fue calculada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente aceptable de 0,824. Este instrumento sirve para realizar una evaluación del ambiente institucional al interior de una institución educativa; está compuesto de 30 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones.

El Cuestionario de **Desempeño Docente**, es un instrumento cuyo objetivo es evaluar el trabajo 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 Trujillo-Laredo fue calculada con el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente aceptable de 0,802.

Instrumentos

Grinnell, Williams y Unrau (2009 citado por Hernández 2014) sostuvo que un instrumento de medición adecuado es el que registra datos observables que representan las variables a estudiar.

El Instrumento utilizado en la presente investigación es el cuestionario de ambiente institucional y cuestionario de trabajo docente

Validez

Es el instrumento que sirve para obtener resultados y que puedan ser medidos lo que se quiere medir ya sea la validación de contenidos, criterio o constructo.

Las encuestas elaboradas por la investigadora, fueron validados por medio de un criterio de jueces.

Validez De Contenido: Grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Para que un instrumento de medición tenga validez de contenido, debe contener, representados, a todos los ítems del dominio de contenido de las variables que se van a medir. Esto es, los ítems seleccionados, para incluir en la prueba, deben ser una muestra representativa del universo de ítems asociados a la variable que se desea medir.

Evaluación de la validez de contenido. La validez de contenido de un instrumento se determina mediante un detenido examen de los ítems. Cada ítem se juzga de acuerdo a si representa o no el campo específico correspondiente. Para ser aplicado en el I.E. ANTENOR ORREGO ESPINOZA se procedió a través de juicios de expertos a la validación.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que la aplicación repetida del instrumento, a un mismo objeto o sujeto, produzca iguales resultados. Cuanto más confiable sea un instrumento, más similares serán los resultados obtenidos en varias aplicaciones de éste.

Para ser aplicado en la I.E. Antenor Orrego Espinoza el instrumento ha sido sometido a un análisis de confiabilidad, utilizando el Alpha de Cronbach, del cual se han obtenido los siguientes resultados.

Método 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”.
- “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”.
- “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”
- “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”.

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

Resultados sobre la distribución según la variable ambiente institucional y trabajo docente en docentes de nivel secundaria

Tabla n°1

Nivel de “ambiente institucional” en docentes del nivel secundaria de la Institución “Antenor Orrego Espinoza” Laredo

Nivel de ambiente Institucional	N	%
regular	3	13,0
bueno	18	78,3
muy bueno	2	8,7
Total	23	100,0

Nota

N: Número de estudiantes

En la tabla n° muestran los resultados los niveles del “ambiente institucional” en los docentes del nivel, secundaria de la institución educativa “Antenor Orrego” Laredo se observa que hay un alto porcentaje en el nivel bueno (78,3%) luego sigue el nivel regular (13,0%) y finalmente está el nivel muy bueno (8,7%)

Tabla n°2

Niveles de la variable “ambiente institucional” en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” Laredo

Comunicación	N	%
regular	1	4,3
bueno	19	82,6
muy bueno	3	13,0
Total	23	100,0

Motivación	N	%
malo	1	4,3
regular	13	56,5

bueno	9	39,1
Total	23	100,0

confianza	N	%
malo	1	4,3
regular	8	34,8
bueno	13	56,5
muy bueno	1	4,3
Total	23	100,0

Participación	Frecuencia	Porcentaje
regular	5	21,7
bueno	17	73,9
muy bueno	1	4,3
Total	23	100,0

Nota

Nº: número de estudiantes

En la tabla da se muestra las dimensiones de la variable Ambiente Institución de los docentes involucrados comunicación, motivación Confianza, participación en el estudio de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

Tabla 3

Distribución de niveles de la variable dependiente trabajo docente de la institución educativa Antenor Orrego.

Trabajo docente	Frecuencia	Porcentaje
regular	11	47,8
bueno	11	47,8
muy bueno	1	4,3
Total	23	100,0

Nota

Nº: número de docentes

En la tabla n°3 se puede observar el nivel de la variable trabajo docente del nivel secundaria de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo apreciando que la mayoría de docentes se encuentran en el nivel regular (47,8%) y bueno (47,8%) luego sigue el nivel muy bueno (1%) del desempeño docente.

Tabla n°4

distribución de la dimensión de la variable Trabajo Docente en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

capacidades pedagógicas		
	N	%
regular	5	21.7
bueno	14	60.9
muy bueno	4	17.4
Total	23	100.0

Emocionalidad		
Válido	N	%
regular	4	17.4
bueno	13	56.5
muy bueno	6	26.1
Total	23	100.0

responsabilidad		
	N	%
regular	2	8.7
bueno	15	65.2
muy bueno	6	26.1
Total	23	100.0

Relaciones

interpersonales		
Válido	N	%
regular	5	21,7
bueno	10	43,5

muy bueno	8	34,8
Total	23	100,0

La tabla n°4 evidencia que en la mayoría de docentes se encuentran en el nivel bueno (52%), luego le sigue el nivel muy bueno (24%) y finalmente el nivel regular (16%)

Tabla n°5

Correlación de las variables ambiente institucional y trabajo docente en el nivel secundaria de la institución educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo

	ambiente institucional	Sig(p)
Trabajo docente	278	200

Nota

R:

Sig(p)

**p<01

*p<05

En la tabla n° 5 se muestra el grado de relación que existe entre ambas variables aplicado el método estadístico Spearman donde existe una correlación significativa perfecta ($p < 0,01$) inversa esto quiere decir si existe un buen ambiente institucional entre docentes habrá también un buen trabajo docente o viceversa

Tabla n°6

Correlación entre la variable Comunicación de ambiente institucional y las dimensiones de la variable trabajo docente.

	Comunicación r	Sig(p)
Capacidades pedagógicas	-339	.113
emocionalidad	-039	861
responsabilidad	.124	.573
Trabajo docente	-029	896

Nota

R: coeficiente de correlación de Sperman

SIG(P): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<01: muy significativa

En la tabla n°6 se puede observar el análisis de correlación de Sperman entre la dimensión comunicación de la variable ambiente Institucional y las dimensiones de Trabajo Docente con sus dimensiones (capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad) donde existe una correlación muy significativa (P<01)

Tabla n° 7

	Motivación r	Sig(P)
emocionalidad	,078	,724
responsabilidad	.063	,776
Relaciones interpersonales	-044	,843
Trabajo docente	-031	,889

Nota

R: coeficiente de correlación de Sperman

SIG(P): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<01: muy significativa

En la tabla n°7 se puede observar la correlación que existe entre las dimensiones Motivación de la variable ambiente Institucional y las dimensiones (emocionalidad, responsabilidad, relaciones personales de la variable Trabajo docente donde también existe una relación muy significativa p<01

Tabla n°8

	Confianza r	Sig(p)
Capacidades pedagógicas	-.259	,233
Emocionalidad	-.289	.181
Responsabilidad	-.077	.728
Trabajo docente	-.321	.135

Nota

R: coeficiente de correlación de Spearman

SIG(P): probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

**p<01: muy significativa

En la tabla n°8 se puede observar la correlación que existe entre las dimensiones confianza de la variable Ambiente Institucional y las dimensiones (capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad) de la variable Trabajo docente donde también existe una relación muy significativa p<01

IV. DISCUSIÓN

Mostrando los resultados en la investigación donde aceptamos la hipótesis general que existe una correlación positiva moderada entre las variables ambiente institucional y trabajo docente podemos mencionar que en la tesis de Fernández (2006) también acepta que existe una correlación entre la variable ambiente institucional y trabajo docente.

Rechaza la hipótesis nula donde menciona No Existe relación entre el ambiente institucional y el trabajo docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa. Este resultado guarda relación con la tesis de Narea y Páez (2015) quien también menciona que se rechaza la hipótesis nula.

Existe una correlación directa entre las variables ambiente institucional y trabajo docente. Este resultado se asemeja a resultado que menciona, Pórtela (2014) quien también acepta dicha conclusión un buen ambiente institucional también habrá un buen trabajo docente.

En cuanto a la dimensión comunicación de la variable ambiente institucional afirma que mientras más comunicación haya en la I.E. entonces habrá un buen trabajo docente eso significa que existe una correlación entre dicha dimensión y la variable.

Este resultado se asemeja al resultado de la tesis de Luengo (2013) quien también concluye que la dimensión comunicación es altamente correlativo con trabajo docente.

V. CONCLUSIONES

Mostrando los resultados en la investigación donde aceptamos la hipótesis general que existe una correlación positiva moderada entre las variables ambiente institucional y trabajo docente podemos mencionar que en la tesis de Fernández (2006) también acepta que existe una correlación entre la variable ambiente institucional y trabajo docente.

Rechaza la hipótesis nula donde menciona No Existe relación entre el ambiente institucional y el trabajo docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa. Este resultado guarda relación con la tesis de Narea y Páez (2015) quien también menciona que se rechaza la hipótesis nula.

Existe una correlación directa entre las variables ambiente institucional y trabajo docente. Este resultado se asemeja a resultado que menciona, Pórtela (2014) quien también acepta dicha conclusión un buen ambiente institucional también habrá un buen trabajo docente.

En cuanto a la dimensión comunicación de la variable ambiente institucional afirma que mientras más comunicación haya en la I.E. entonces habrá un buen trabajo docente eso significa que existe una correlación entre dicha dimensión y la variable.

Este resultado se asemeja al resultado de la tesis de Luengo (2013) quien también concluye que la dimensión comunicación es altamente correlativo con trabajo docente.

VI. RECOMENDACIONES

En esta tesis el nivel de relación que existe entre el ambiente institucional y el trabajo de los docentes en el nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del - Laredo 2019 es una correlación significativa perfecta.

Rechaza la hipótesis nula donde menciona que No Existe relación entre el ambiente institucional y el trabajo docente en el nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” del distrito de Laredo 2019 porque según el grado de relación que existe una correlación fuerte entre ambas variables.

Existe una correlación entre la dimensión comunicación de la variable ambiente Institucional y la dimensión capacidades pedagógicas de tipo significativa fuerte.

Existe una correlación entre la dimensión comunicación de la variable ambiente Institucional y la dimensión motivación de tipo significativa fuerte.

Existe una correlación entre la dimensión comunicación de la variable Ambiente Institucional y la dimensión responsabilidad de tipo significativa fuerte.

Existe una correlación entre la dimensión comunicación de la variable Ambiente Institucional y la variable Trabajo docente significativa moderada.

VII. REFERENCIAS

- 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.
- 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.

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.

Ministerio de Educación. (2014). Marco del Buen Desempeño docente. Lima, Perú.

Ramos M., D. C. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Cundimarca, Colombia: Universidad Nacional Abierta.

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

VIII. ANEXOS

Instrumentos

CUESTIONARIO DE AMBIENTE INSTITUCIONAL

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

Sexo (F) (M)

EDAD _____

I. 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

Nº	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa					
5	Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación.					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					

MOTIVACION					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa? 8				
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?				
CONFIANZA					
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				
PARTICIPACION					
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 en 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					

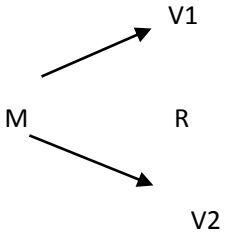
Gracias por su colaboración

CUESTIONARIO DE TAREA DOCENTE

12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑOS DE SUS FUNCIONES						
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.					
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.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
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.					

Gracias por su colaboración

MATRIZ THE CONTINGENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES		METODOLOGIA					
¿En qué medida el ambiente Institucional se relaciona con el trabajo docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza-Laredo?	¿determina en qué medida el ambiente Institucional se relaciona con el trabajo docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza-Laredo?	¿existe relación entre Ambiente Institucional con el trabajo docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza-Laredo?	Ambiente Institucional Trabajo docente		Tipo: Básica Descriptiva Diseño: no experimental correlacional de corte transversal.  <p>M → V1 M → V2 R</p> <p>M: Muestra de docentes V1: Ambiente Institucional V2: Trabajo docente r: relación Población La población estuvo constituida por 23 docentes de la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza- Laredo</p> <table border="1" data-bbox="1646 1212 2049 1300"> <tr> <td colspan="2">Docentes</td> <td rowspan="2">N</td> </tr> <tr> <td>Femenino</td> <td>masculino</td> </tr> </table>	Docentes		N	Femenino	masculino
Docentes		N								
Femenino	masculino									
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	DIMENSIONES	INDICADORES						
¿En qué medida el ambiente Institucional se relaciona con el trabajo docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza-Laredo?	¿determina en qué medida el ambiente Institucional se manifiesta en los docentes en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza-Laredo?	¿existe relación entre ambiente Institucional con el trabajo docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza-Laredo?	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación Motivación Confianza participación 	<ul style="list-style-type: none"> Muestra comunicación con todos sus compañeros. Muestra motivación por su labor. Genera confianza entre sus estudiantes. Participa en toda actividad de forma feliz 						

<p>¿de qué manera se manifiesta el trabajo docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza?</p>	<p>¿establecer de qué manera se manifiesta el trabajo docente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza?</p>	<p>¿el trabajo docente se manifiesta de manera eficiente en la Institución Educativa Antenor Orrego Espinoza?</p>	<p>V2 Trabajo docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas. • Emocionalidad • Respeto • Relaciones interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para resolver conflictos en el aula. • Despierta el interés y sentimientos de afecto de sus alumnos. • Realiza tareas de forma responsable. • Se expresa libremente. 	<table border="1" data-bbox="1648 188 2045 236"> <tr> <td data-bbox="1648 188 1785 236">13</td> <td data-bbox="1785 188 1921 236">10</td> <td data-bbox="1921 188 2045 236">23</td> </tr> </table> <p>Técnicas- instrumentos</p> <p>Encuesta cuestionario</p>	13	10	23
13	10	23						

