



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

**Clima institucional en los docentes del centro de educación básica  
alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE  
Bachiller en educación secundaria**

**AUTOR:**

Egma Frías Vásquez

**ASESOR:**

Mgtr. Carlos Joaquín Briones Zavaleta

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Atención integral del infante, niño y adolescente

**LIMA - PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

A mis hijos, hermanos y padres por los deseos de superación que me dan cada día, les ofrezco todo mi esfuerzo y trabajo dedicado a la realización de esta investigación.

### **Agradecimiento**

Al director del Centro de Educación Básica Alternativa Santo Toribio por brindarme las facilidades y a mi asesor por su apoyo constante.

## Página del jurado



FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAGISTERIAL

### DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El jurado evaluador del trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller:

**Clima Institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018.**

Presentado por don (a):

**FRÍAS VÁSQUEZ EGMA**

Acuerda: Aprobar por Unanimidad 15 (quince)

Y recomienda:

Tarapoto 28 de febrero de 2019

Miembros del Jurado: Dra. Silvia Rodríguez Meigar

Firma:



Miembro del Jurado: Dra. Rosa Mabel Contreras Julián

Firma:



Miembro del Jurado: Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

Firma:



## Declaratoria de autenticidad

Yo, Egma Frías Vásquez con DNI n° 43305074 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, Escuela de Complementación Universitaria, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompañó a la tesina: *Clima institucional en los docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, febrero de 2019

  
FIRMA

Egma Frías Vásquez

DNI 43305074

## Índice

Descripción	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>Introducción</b>	9
Trabajos previos	14
<b>Método</b>	
<b>Resultados</b>	30
<b>Discusión</b>	35
<b>Conclusiones</b>	37
<b>Recomendaciones</b>	38
<b>Referencias</b>	39
<b>Anexos</b>	41
Anexo 1. Operacionalización de la variable	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Consentimiento informado	
Anexo 4. Autorizaciones	
Anexo 5. Validación de instrumentos	

## Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar el nivel del clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo simple, diseño no experimental, con una población muestra de 30 docentes con quienes se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario el cual tuvo 29 ítems con respuestas en escala de tipo Likert, se concluyó que el 90 % de los docentes se ubicó en el nivel poco favorable en la variable clima institucional en el centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018.

**Palabras clave:** clima institucional, comunicación, motivación, participación, confianza

## **Abstract**

The research carried out was aimed at determining the level of the institutional climate in teachers of the Santo Toribio alternative basic education center, Rioja, 2018, the research had a quantitative approach, basic type, simple descriptive level, non-experimental design, with a sample population of 30 teachers with whom the survey technique was applied and as a tool a questionnaire was applied which had 29 items with responses on a Likert scale, it was concluded that 90% of the teachers were at the unfavorable level in the institutional climate variable in the center of alternative basic education Santo Toribio, Rioja, 2018.

**Keywords:** institutional climate, communication, motivation, participation, trust



## Introducción

El clima institucional es el ambiente que se genera dentro de una escuela, por medio de las vivencias de la comunidad educativa. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Sin embargo, pese a las ventajas que representa un buen nivel de clima institucional, se constata que en las instituciones educativas no se le asigna la prioridad que corresponde, por lo que, los niveles del clima son poco favorables.

Un clima institucional favorable es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como para crear condiciones de convivencia armoniosa. Una de las recomendaciones más importantes para promover el clima institucional que facilite el cambio, es flexibilizar la institución, para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo. Ello se realiza desde la perspectiva de organizaciones capaces de asumir las tendencias actuales.

Dentro de la problemática de esta investigación, se encontró que, pese al reconocimiento público y al interés de la educación a nivel nacional, por ser uno de los recursos más importantes para nuestras escuelas, los progresos que se logran en los aprendizajes parecen contradecir dicha percepción. Existe consenso al afirmar que la educación es una gran fortaleza y factor que determinan el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa, sin embargo, se descuida de manera sistemática otorgarle los recursos y los medios para poseerla como un recurso valioso. Esta situación trae como consecuencia que la conducción de la educación no se oriente hacia una calidad educativa, en la que todos sus miembros tienen las mismas ideas, sentimientos, motivación, aptitudes, actitudes, horizonte y dirección comunes.

En el ámbito nacional las instituciones educativas confrontan una serie de dificultades, están sometidas a diversos retos y cambios constantes que exigen la calidad adecuada en todo el proceso educativo, lo cual implica un desenvolvimiento correcto de todos los actores educativos. Ante esta situación el docente se encuentra sometido a un ambiente de constantes

cambios, que requieren la asunción de un rol diferente, en la tarea y responsabilidad de formar estudiantes altamente competitivos, y sean autónomos para la toma de decisiones. El profesor enfrenta la exigencia de la adecuación de sus procesos de enseñanza para garantizar los aprendizajes esperados en función al nuevo modelo que exige la educación. Desde este punto de vista, el logro de los docentes en concordancia a las acciones docentes dependerá en buena medida, en tener una adecuada y saludable relación con el personal, buenos niveles de comunicación, actitud altamente motivada, involucrarse en todas las actividades que se desarrollan en la institución e inspirar confianza en la comunidad educativa; sin embargo, se está distante de esa figura de docente que la sociedad espera.

En el transcurso de los últimos veinte últimos años se ha visualizado un perfil negativo en el clima al interior de las escuelas, siendo uno de los factores la falta de comunicación, confianza, la falta de paciencia y tolerancia, los problemas interpersonales, dentro de otros factores, los que propician la creación de un clima institucional no favorable entre los miembros de la comunidad educativa, situación que afecta el desempeño del docente y proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa.

En la institución educativa en la que se desarrolló esta investigación se encontró que las relaciones interpersonales se caracterizan por el personalismo, la posibilidad de evadir las responsabilidades bajo diversos pretextos, expresarse mal de los compañeros de trabajo, de los padres y de los estudiantes, la comunicación es tirante y autoritaria, la búsqueda del bien común está ausente, las actividades consideradas en el calendario cívico son asumidas de manera parcial por los docentes de la comisión en la que no todos participan y los niveles de confianza en las autoridades, en los docentes e incluso en los estudiantes es baja.

Dentro de los antecedentes consultados para esta investigación destacan Contreras y Jiménez (2016) quienes realizaron un estudio en Colombia con el fin de hacer una descripción del estilo de liderazgo predominante en los directivos y precisar cuáles eran las características del clima organizacional de una escuela, para ello involucró a los distintos actores de la comunidad educativa, con una muestra de 130 personas entre alumnos y docentes, aplicaron dos instrumentos y concluyeron que es posible el establecimiento que la información proporcionada

al personal del colegio amerita una intervención rápida con el fin de implementar políticas con una alta dirección para mejorar de manera progresiva el clima organizacional. Así mismo, los trabajadores perciben un clima laboral de poca cohesión en relación a las políticas laborales y su implementación, lo que ocasiona un descontento y tensión en el entorno, también se encontró que las acciones de control eran superiores a lo que normalmente se esperaban y la administración u otorgamiento de recompensas era percibida en un nivel bajo.

Ramirez Campos y Dominguez Aguirre (2012) realizaron una investigación para mostrar las relaciones existentes en las dimensiones del clima y compromiso institucional con uso de la correlación  $r$  de Pearson, en Puerto Vallarta, México, con 384 casos; usaron el cuestionario y sus resultados mostraron que de los doce binomios en que se agrupan las relaciones entre el clima y compromiso, se correlacionan significativamente siete de ellas, que significan 58 % de las posibles combinaciones; así mismo, tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso, lo que probó la hipótesis de que existe una asociación positiva entre el clima y el compromiso institucional, aunque en algunas dimensiones como el liderazgo y el compromiso las relaciones fueron débiles.

Alves Lima, Gonçalves Quelhas, Vieira Neto, Parracho Sant'anna, De Freitas Siqueira Sadok Menna Barreto y Oliveira Da Silva (2019) realizaron una investigación en Rio de Janeiro con el objetivo de hacer un análisis de los resultados de la investigación sobre clima organizacional realizada en una institución de educación superior y compararlos con la encuesta de satisfacción estudiantil realizada en la misma institución, además de un análisis de datos secundarios basados en el cambio climático y satisfacción de los estudiantes por parte de las empresas subcontratadas por la institución. Se encontró que el alto nivel de satisfacción del estudiante está de acuerdo con el buen clima organizacional de la institución, especialmente con la satisfacción del área de la gestión académica.

Los autores Delgado y Orobio (2012) en España realizaron una investigación para conocer el clima institucional en educación superior, método cuantitativo, con una muestra de 140 docentes, aplicaron un cuestionario y concluyeron que existían dificultades en las

relaciones de las personas y se encontró la existencia de muchas necesidades insatisfechas en el clima organizacional; este diagnóstico evidenció cuales son las percepciones que los empleados tienen en relación a la dimensiones evaluadas sobre el clima y cómo incide este en su institución, el promedio de estas dimensiones tienen un valor de 6,24 el cual se encuentra un rango regular dentro de una escala de clasificación cualitativa lo cual se puede interpretar que existe una escasa identidad con su institución.

El investigador Cota (2012) en México realizó un trabajo con el objetivo de realizar una evaluación del rol de la comunicación en la instauración, mantenimiento y desarrollo de la cultura de una organización, método cuantitativo, con una muestra de 37 personas, aplicó un cuestionario y concluyó que existe un buen clima laboral, ya que los resultados analizados mostraban que la mayoría de los empleados se sentían satisfechos en todos los factores bajo análisis, sin embargo, debe precisarse que la dimensión que calificó bajo fue vida laboral, que abarca aspectos laterales pero con influencia en el clima.

En el ámbito nacional se consultaron varios trabajos, destacan los de Cubides (2015) quien realizó una investigación con el objeto de determinar el clima laboral en una escuela de Iquitos, método cuantitativo, diseño descriptivo simple, con una muestra de 30 docentes y concluyó que el clima institucional fue positivo, en el análisis de las dimensiones precisó que la relación entre docentes era positiva, siendo la comunicación y el compañerismo factores importantes y de mayor puntuación; además, los docentes manifestaron un bajo nivel de responsabilidad caracterizado por su impuntualidad, variaciones de los horarios de forma frecuente y no autorizada y retraso marcado en la entrega de documentos.

Reto (2018) realizó un investigación sobre la misma variable en relación al desempeño docente en una Universidad Privada para determinar la relación de ambas variables, con una muestra de 60 docentes; aplicó una escala valorativa compuesta de cinco categorías, empleó estadística no paramétrica a través de coeficiente Spearman y determino que existe incidencia significativa con una  $r = ,65$  lo que implica una correlación positiva moderada y un nivel de significancia de  $p = ,000$  resultado que indicó rechazar la hipótesis nula, y se afirmó que el clima institucional incide significativamente en el desempeño docente.

Por su parte Valencia (2016) realizó una investigación en Puno con el objetivo de determinar la relación entre el clima de la institución y el desempeño de los docentes en escuelas del distrito de Copani, método cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 40 docentes y concluyó que en relación al clima institucional en la dimensión de trabajo de equipo el 35 % mencionaron que pocas veces existe el apoyo entre compañeros; en la dimensión de comunicación manifestaron que el ambiente era adecuado y el clima institucional relacionado a la dimensión de motivación 47,5 % manifestaron que participaban en actividades organizadas por la institución.

García y Segura (2014) realizaron una investigación en la Región de Ancash con el objetivo de determinar la relación entre el clima y el desempeño docente; la población fue de 65 docentes de las 11 localidades del distrito de Cajay; el instrumento fue un cuestionario sobre el clima y otro sobre desempeño, con 15 items por cada variable; Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demostraron que existe una relación moderada ( $\rho = ,528^{**}$ ) y significativa ( $^{**}p < .01$ ) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Mendoza (2012) realizó una investigación con el propósito de establecer la relación entre clima y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- Callao, con una muestra de 45 profesores y 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente; se aplicó un cuestionario para cada variable con respuestas en la escala de Likert y concluyó que a nivel general existe una relación(,537) directa, moderada y significativa entre las variables en estudio y a nivel específico, existe una relación directa, moderada y significativa entre comportamiento institucional (,504) en capacidad organizacional (,448) y en dinámica institucional (,524).

Dentro de las teorías relacionadas al tema de clima institucional se eligió al teórico Alves (2000) quien sostuvo que el clima institucional es consecuencia de la percepción objetiva que tienen los trabajadores dentro de una institución; además, que cuando los empleados perciben que existen una adecuada comunicación, respeto mutuo, relaciones interpersonales, aceptación, apoyo y satisfacción por las metas alcanzadas, estas características están asociadas a la

productividad y rendimiento dentro de la organización. Por su parte Rojas (2010) al referirse a la misma variable señaló que implica la percepción e interpretación de los propios trabajadores, de los clientes internos y externos respecto a las estructuras y mecanismos que ocurren en la realidad interna.

El clima institucional puede considerarse como las experiencias que los profesores viven a diario en las escuelas, los mismos que perciben y vivencian dicho ambiente (Silva, 2011). El clima institucional es el producto de las múltiples interacciones producidas al mismo tiempo o de manera sucesiva por el conjunto de actores de la escuela, que van desde un nivel interpersonal, micro y macro grupal (Medina, 2000, p.55).

El clima institucional proporciona información correcta del modo actual cómo ocurren las relaciones de una institución frente a sus demás miembros, e indica los cambios necesarios que deben operarse en la convivencia, interacciones y personalidad de todos sus integrantes tanto en sus actitudes como en sus comportamientos, ya que son la base de la estructura de cualquier institución (González, 2013).

El Ministerio de Educación -Minedu (2011) planteó que el clima institucional se basa en el cumplimiento de los logros de aprendizajes de los estudiantes, direccionados a conseguir el desarrollo integral de cada uno en su condición de persona; se basa en la convivencia armoniosa, sustentada en las adecuadas relaciones interpersonales entre todos los miembros de la comunidad educativa; se basa en el compromiso de cada actor, para el logro de los objetivos propuestos, orientados de modo prioritario al logro de los aprendizajes de los estudiantes; se refiere así mismo, al sentido de pertinencia e identidad, en los que la motivación es dinamizada de manera constante por los profesores, con el fin de sentirse integrantes de la institución y aporte con su colaboración al cumplimiento de las metas; y se refiere al crecimiento profesional de los docentes y de los directivos, ya que permite el fortalecimiento de la institución.

Dentro de las dimensiones, se consideró la propuesta de Martín (1999) quien estableció como primera dimensión la comunicación, considerándola elemento fundamental, porque facilita que el emisor y receptor tengan una relación, intercambien mensajes y generen una adecuada

convivencia dentro de las instituciones, esto asegura una adecuada comprensión que transmita ideas comunes en torno a los objetivos, propósitos y sueños en la organización. La comunicación debe ser efectiva, el líder debe saber escuchar a sus trabajadores y mostrar asertividad, para generar confianza y bienestar, en caso contrario, el clima será de malestar y perjudicará la institución (Fischman, 2000).

La segunda dimensión propuesta por Martín (1999) es la motivación interna la que se mantiene a largo plazo y produce lazos de lealtad entre los integrantes de la institución. El autor sostiene que cuando las organizaciones ofrecen incentivos basados en elementos externos a la persona del trabajador tales como bonos económicos, sueldos exorbitantes, entonces el personal solo se concentra en esos elementos externos y se ocasiona la pérdida de la motivación interior. La política de ofrecer incentivos externos, conlleva a que después de un tiempo, estos serán los únicos que tendrán valor para el trabajador, por lo que se perderá ese misticismo y amor a la camiseta. La única forma de mantener motivado al trabajador es ofreciendo satisfacción a sus deseos internos y generando un compromiso verdadero (Marina, 2011). La motivación es de carácter psicológico y está relacionada a los intereses y preferencias del hombre. La motivación no es caracterizada como un rasgo del hombre, sino por la interacción de las personas con la situación en la que se encuentran, por lo cual la motivación puede variar de una persona a otra, y en una misma persona puede variar de acuerdo al momento y situación (Aldava, 2008).

La tercera dimensión que planteó Martín (1999) es la participación, entendida con el grado de compromiso e involucramiento de los miembros de la comunidad educativa con las actividades de la escuela, la cual contribuye a la realización del trabajo en equipo, situación que ejerce influencia directa en el desempeño laboral y también propicia la participación de toda la comunidad educativa. Para Burin, Karl y Levin (1998) esta dimensión es una evidencia del progreso de la sociedad por medio del cual se asumen derechos y deberes, en relación del desenvolvimiento de la sociedad, es decir que cada persona asume una función de acuerdo a su capacidad, responsabilidad e interés.

La cuarta dimensión que planteó Martín (1999) es la confianza, refirió que las instituciones con un rendimiento alto se caracterizan porque sus integrantes mantienen niveles elevados y recíprocos de confianza. Por su parte Bolle (1998) indicó que la confianza en las instituciones y en las reglas son anticipos de una conducta institucional adecuada. Los integrantes van a confiar en las instituciones cuando crean que son dirigidas de forma honesta. Por lo que se entiende este tipo de confianza como la probabilidad que los individuos asuman una conducta honesta.

El planteamiento del problema de esta investigación se planteó en los siguientes términos: ¿Cuál es el nivel de clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018?

La investigación se justifica porque describe las dimensiones del clima institucional, facilita la comprensión del problema, aporta nueva información sobre la variable; está orientada a brindar un aporte referente a la importancia de poseer un clima institucional adecuado, su relevancia se refiere a los resultados que ofrece para la mejora del clima institucional.

Dado que el clima en el interior de la organización es garantía o confianza, es el primer elemento que deber ser adecuado, de lo contrario, todos los esfuerzos desplegados tendrán escasas posibilidades de tener éxito. Los docentes se constituyen en ejemplo de vida para los estudiantes, razón suficiente para que sus relaciones se inspiren en el respeto, la consideración y el buen trato.

En la presente investigación se planteó como objetivo determinar el nivel de clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018. Y como objetivos específicos: (1) determinar el clima institucional desde el nivel de comunicación; (2) determinar el clima institucional desde el nivel de motivación; (3) determinar el clima institucional desde el nivel de participación; y (4) determinar el clima institucional desde el nivel de confianza en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018.



## Método

### Diseño de investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, los datos recogidos fueron cuantificados y sometidos a tratamiento estadístico.

La investigación fue de tipo básica porque desde conocimientos actuales hace aportes en ese sentido sin la pretensión de cuestionarlos o enriquecerlos.

La investigación presenta un nivel descriptivo simple, buscó medir una variable denominada clima institucional.

### Diseño

Donde:

M: docentes del centro de educación

básica alternativa Santo Toribio

O: clima institucional

M————— O

El corte fue transversal ya que los datos se recogieron en un momento determinado.

### Población y muestra

La población estuvo constituida por los 20 docentes que trabajan en la escuela. Fue extraída por el método no probabilístico de tipo intencional.

### Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizó fue la encuesta.

El instrumento fue un cuestionario.

La validez se logró por el método de juicio de expertos, cuya relación de validadores se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1

*Validación de juicio de expertos*

Experto	Opinión
Mg. Felix Cruz Estela Flores	Existe suficiencia
Mg. Edwin Revilla Ayala	Existe suficiencia
Mg. Percy García Sánchez	Existe suficiencia

La confiabilidad fue calculada con el coeficiente de confiabilidad Kuder-Richardson 20.

Tabla 2

*Confiabilidad de la ficha de clima institucional*

KR 20	N de elementos
,970	29

La confiabilidad calculada fue de ,970 considerada excelente.

**Métodos de análisis de datos**

Con empleo del programa SPSS se utilizó estadística descriptiva y los resultados se presentan en tablas y figuras.

**Aspectos éticos**

La dirección de la institución educativa tomó conocimiento de los objetivos de la investigación y otorgó la autorización, los docentes formaron el consentimiento informado y tuvieron conocimiento que en cualquier etapa de la investigación podían renunciar a ella, se mantuvo la reserva de los participantes y los autores citados fueron referenciados

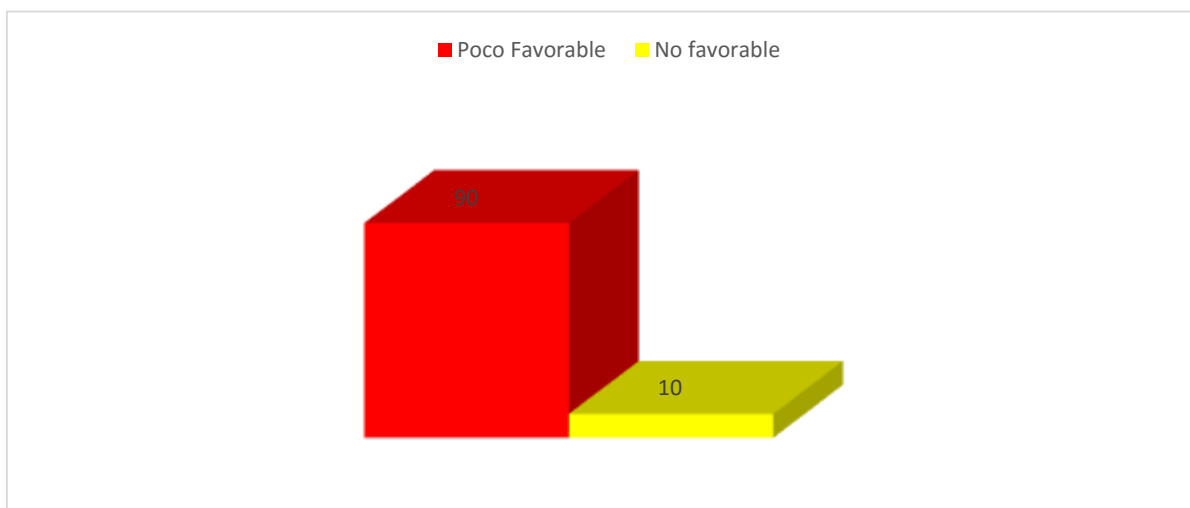
## Resultados

Tabla 3

*Distribución de la variable clima institucional*

<b>Clima institucional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Favorable [117-145]	0	0%
Poco favorable[68-116]	18	90%
No favorable [29-67]	2	10%
Total	20	100%

**Nota.** Cuestionario aplicado a los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio



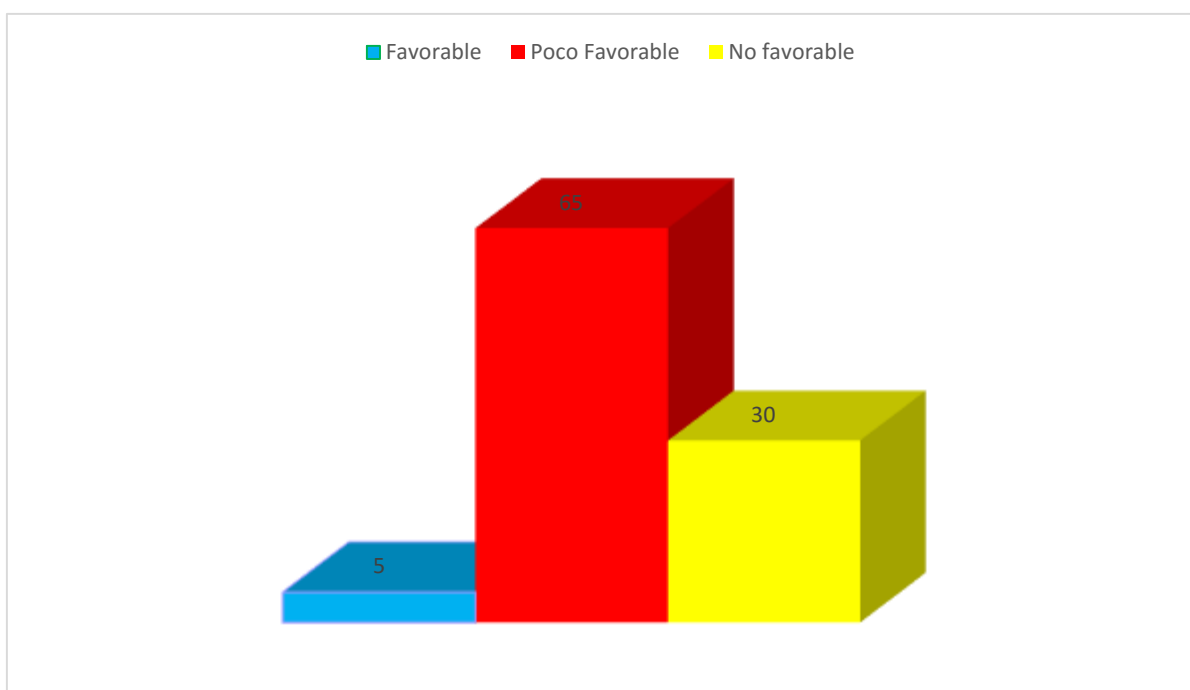
*Figura 1.* Clima institucional

El 90 % se ubicó en el nivel poco favorable, mientras el 10 % en el nivel no favorable.

Tabla 4

*Distribución de la dimensión nivel de comunicación*

<b>Nivel de comunicación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Favorable [30-40]	1	5%
Poco favorable[19-29]	13	65%
No favorable [8-18]	6	30%
Total	20	100%



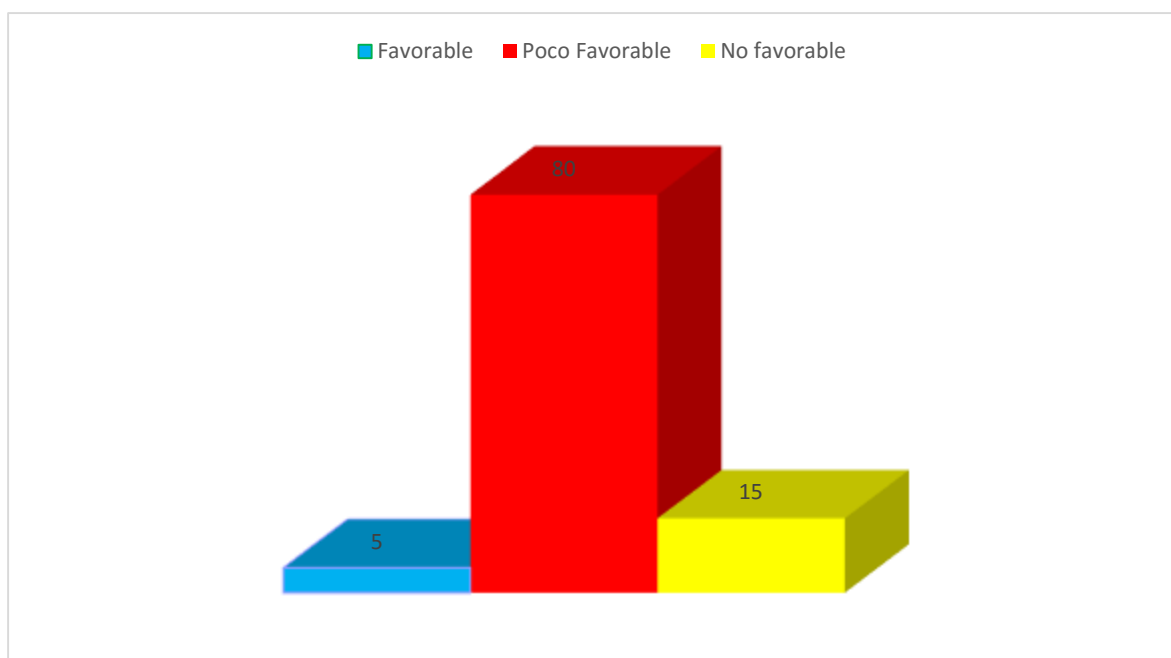
*Figura 2. Dimensión nivel de comunicación*

El 65 % se ubicó en el nivel poco favorable, mientras que el 30 % lo hizo en el nivel no favorable y 5 % en favorable.

Tabla 5

*Distribución de la dimensión nivel de motivación*

<b>Nivel de motivación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Favorable [118-160]	1	5%
Poco favorable[75-117]	16	80%
No favorable [32-74]	3	15%
Total	20	100%



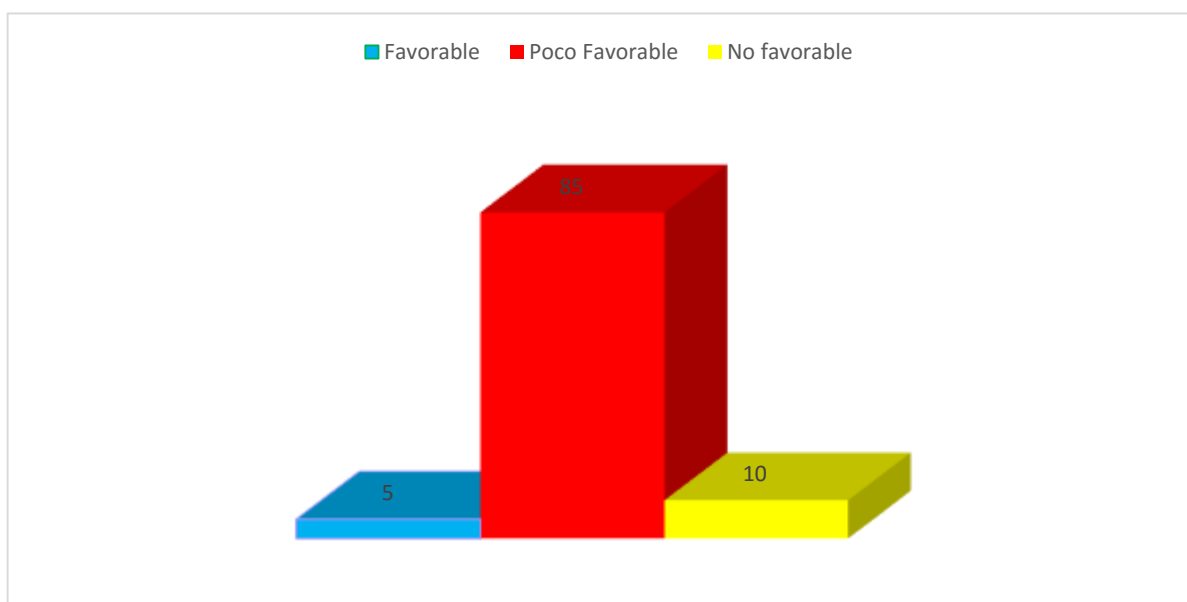
*Figura 3. Dimensión nivel de motivación*

El 80 % se ubicó en el nivel poco favorable, mientras el 15 % se ubicó en nivel no favorable y 5 % en favorable.

Tabla 6

*Distribución del nivel de confianza*

<b>Nivel de confianza</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Favorable [118-160]	1	5%
Poco favorable[75-117]	16	80%
No favorable [32-74]	3	15%
Total	20	100%



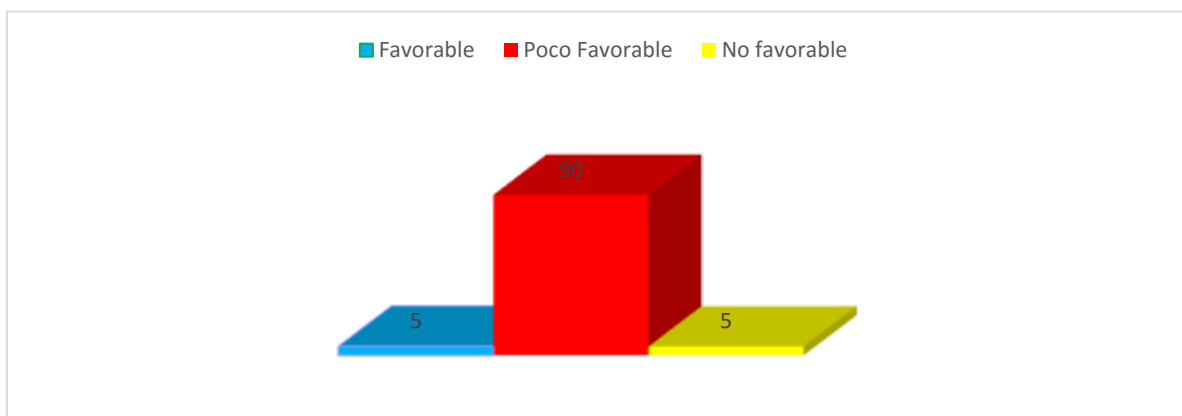
*Figura 4. Dimensión nivel de confianza*

El 80 % se ubicó en el nivel poco favorable, mientras que el 15 % se ubicó en no favorable y el 5 % en favorable.

Tabla 7

*Distribución del nivel de participación*

<b>Nivel de participación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Favorable [118-160]	1	5%
Poco favorable[75-117]	18	90%
No favorable [32-74]	1	5%
Total	20	100%



*Figura 5. Dimensión nivel de participación*

El 90 % se ubicó en el nivel poco favorable, el 5 % se ubicó en el nivel no favorable y el 5% en favorable.

## Discusión

Se determinó que en el nivel de clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018, el 90 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 10 % en no favorable. Al comparar los resultados con una investigación internacional, se encontró que existe semejanzas con la de Contreras y Jiménez (2016) quienes realizaron un estudio en Colombia con el fin de hacer una descripción del estilo de liderazgo predominante en los directivos y precisar cuáles eran las características del clima organizacional de una escuela, para ello involucró a los distintos actores de la comunidad educativa, con una muestra de 130 personas entre alumnos y docentes, aplicaron dos instrumentos y concluyeron que es posible el establecimiento que la información proporcionada al personal del colegio amerita una intervención rápida con el fin de implementar políticas con una alta dirección para mejorar de manera progresiva el clima organizacional. Así mismo, los trabajadores perciben un clima laboral de poca cohesión en relación a las políticas laborales y su implementación, lo que ocasiona un descontento y tensión en el entorno, también se encontró que las acciones de control eran superiores a lo que normalmente se esperaban y la administración u otorgamiento de recompensas era percibida en un nivel bajo. Así mismo, estos resultados son parecidos a los hallado en el ámbito nacional por Cubides (2015) quien realizó una investigación con el objeto de determinar el clima laboral en una escuela de Iquitos, método cuantitativo, diseño descriptivo simple, con una muestra de 30 docentes y concluyó que el clima institucional fue positivo, en el análisis de las dimensiones precisó que la relación entre docentes era positiva, siendo la comunicación y el compañerismo factores importantes y de mayor puntuación; además, los docentes manifestaron un bajo nivel de responsabilidad caracterizado por su impuntualidad, variaciones de los horarios de forma frecuente y no autorizada y retraso marcado en la entrega de documentos.

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de comunicación; el 65 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable. Estos resultados son semejantes a los de Ramírez Campos y Domínguez Aguirre (2012) quienes realizaron una investigación para mostrar las relaciones existentes en las dimensiones del clima y compromiso



institucional con uso de la correlación  $r$  de Pearson, en Puerto Vallarta, México, con 384 casos; usaron el cuestionario y sus resultados mostraron que de los doce binomios en que se agrupan las relaciones entre el clima y compromiso, se correlacionan significativamente siete de ellas, que significan 58 % de las posibles combinaciones; así mismo, tres de los cuatro factores en que se agrupan las dimensiones del clima organizacional se correlacionan significativamente con el compromiso, lo que probó la hipótesis de que existe una asociación positiva entre el clima y el compromiso institucional, aunque en algunas dimensiones como el liderazgo y el compromiso las relaciones fueron débiles. Del mismo modo, muestra coincidencias con el trabajo de Reto (2018) quien realizó un investigación sobre la misma variable en relación al desempeño docente en una Universidad Privada para determinar la relación de ambas variables, con una muestra de 60 docentes; aplicó una escala valorativa compuesta de cinco categorías, empleó estadística no paramétrica a través de coeficiente Spearman y determino que existe incidencia significativa con una  $r = ,65$  lo que implica una correlación positiva moderada y un nivel de significancia de  $p = ,000$  resultado que indicó rechazar la hipótesis nula, y se afirmó que el clima institucional incide significativamente en el desempeño docente.

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de motivación; el 80 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Alves Lima, Gonçalves Quelhas, Vieira Neto, Parracho Sant'anna, De Freitas Siqueira Sadok Menna Barreto y Oliveira Da Silva (2019) quienes realizaron una investigación en Rio de Janeiro con el objetivo de hacer un análisis de los resultados de la investigación sobre clima organizacional realizada en una institución de educación superior y compararlos con la encuesta de satisfacción estudiantil realizada en la misma institución, además de in análisis de datos secundarios basados en el cambio climático y satisfacción de los estudiantes por parte de las empresas subcontratadas por la institución. Se encontró que el alto nivel de satisfacción del estudiante está de acuerdo con el buen clima organizacional de la institución, especialmente con la satisfacción del área de la gestión académica. También hay parecido con el trabajo de Valencia (2016) quien realizó una investigación en Puno con el objetivo de determinar la relación entre el clima de la institución y el desempeño de los docentes en escuelas del distrito de Copani, método cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 40 docentes y concluyó que en relación al clima institucional en la dimensión

de trabajo de equipo el 35 % mencionaron que pocas veces existe el apoyo entre compañeros; en la dimensión de comunicación manifestaron que el ambiente era adecuado y el clima institucional relacionado a la dimensión de motivación 47,5 % manifestaron que participaban en actividades organizadas por la institución.

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de participación; el 90 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018. Resultados similares fueron encontrados por los autores Delgado y Orobio (2012) en España cuando realizaron una investigación para conocer el clima institucional en educación superior, método cuantitativo, con una muestra de 140 docentes, aplicaron un cuestionario y concluyeron que existían dificultades en las relaciones de las personas y se encontró la existencia de muchas necesidades insatisfechas en el clima organizacional; este diagnóstico evidenció cuales son las percepciones que los empleados tienen en relación a la dimensiones evaluadas sobre el clima y cómo incide este en su institución, el promedio de estas dimensiones tienen un valor de 6,24 el cual se encuentra un rango regular dentro de una escala de clasificación cualitativa lo cual se puede interpretar que existe una escasa identidad con su institución. Del mismo modo, existe semejanzas con el trabajo de Mendoza (2012) quien realizó una investigación con el propósito de establecer la relación entre clima y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9- Callao, con una muestra de 45 profesores y 205 padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente; se aplicó un cuestionario para cada variable con respuestas en la escala de Likert y concluyó que a nivel general existe una relación(,537) directa, moderada y significativa entre las variables en estudio y a nivel específico, existe una relación directa, moderada y significativa entre comportamiento institucional (,504) en capacidad organizacional (,448) y en dinámica institucional (,524).

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de confianza el 80 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable. Se encontraron semejanzas al compararse con los resultados del investigador Cota (2012) quien en México realizó un trabajo con el objetivo de realizar una evaluación del rol de la comunicación en la instauración, mantenimiento y desarrollo de la cultura de una organización, método cuantitativo, con una

muestra de 37 personas, aplicó un cuestionario y concluyó que existe un buen clima laboral, ya que los resultados analizados mostraban que la mayoría de los empleados se sentían satisfechos en todos los factores bajo análisis, sin embargo, debe precisarse que la dimensión que calificó bajo fue vida laboral, que abarca aspectos laterales pero con influencia en el clima. También existe similitud con los hallazgos de García y Segura (2014) quienes realizaron una investigación en la Región de Ancash con el objetivo de determinar la relación entre el clima y el desempeño docente; la población fue de 65 docentes de las 11 localidades del distrito de Cajay; el instrumento fue un cuestionario sobre el clima y otro sobre desempeño, con 15 ítems por cada variable; Los resultados del coeficiente de correlación rho de Spearman demostraron que existe una relación moderada ( $\rho = ,528^{**}$ ) y significativa ( $**p < .01$ ) entre el clima organizacional y el desempeño docente.

## **Conclusiones**

### **Primera**

Se determinó que en el nivel de clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018, el 90 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 10 % en no favorable.

### **Segunda**

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de comunicación; el 65 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable.

### **Tercera**

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de motivación; el 80 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable.

### **Cuarta**

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de participación; el 90 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018.

### **Quinta**

Se determinó que en el nivel de clima institucional desde el nivel de confianza el 80 % se ubicó en el nivel poco favorable y el 5 % en el nivel favorable.

## **Recomendaciones**

A la plana jerárquica del centro de educación básica alternativa Santo Toribio dar a conocer los resultados encontrados, con el fin de tomar acciones correctas con el fin de mejorar el clima institucional y poder obtener las metas esperadas.

A los futuros investigadores hacer uso de los instrumentos de investigación propuestos en nuevas investigaciones a su vez estos deben ser aplicados en muestras poblaciones con similares características.

Es importante la participación de los docentes en las actividades organizadas por la Institución Educativa, realizar un trabajo en conjunto, y que muestre una adecuada imagen con el fin de garantizar los objetivos propuestos para el bien de la comunidad educativa.

Realizar capacitaciones, talleres que propicien la mejora del clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio.

## Referencias

- Alarcón, S. (2013). Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana (Tesis de Maestría) – Universidad San Martín de Porras.  
Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon\\_msz.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1168/1/alarcon_msz.pdf)
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>.
- Alves Lima, G. B., Gonçalves Quelhas, O. L., Vieira Neto, J., Parracho Sant'anna, A., De Freitas Siqueira Sadok Menna Barreto, M., & Oliveira Da Silva, S. L. (2019). Análise da influência do clima organizacional na satisfação discente: o caso de uma instituição de ensino superior no Rio de Janeiro. *Conhecimento & Diversidade*, 11(23), 78–96.  
Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137573357&lang=es&site=ehost-live>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2ª Ed.). México: Mc Graw interamericana.
- Contreras, D. y Jiménez, F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>

Cota, R. (2012). *Diagnosis del clima organizacional en el departamento de registro escolar en una Institución de Educación Superior*. (Tesis de doctorado). México: Instituto tecnológico de Sonora, Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/10/06CA201501.pdf>

Cubides, F. (2015). *Clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Secada Vignetta de Iquitos – 2015*. (tesis de grado). Universidad Científica del Perú, Loreto, Perú. Recuperado de [https://issuu.com/juliaalarcon8/docs/ceh-ef-cubides-clima\\_institucional](https://issuu.com/juliaalarcon8/docs/ceh-ef-cubides-clima_institucional)

Delgado, P. y Orobio, A. (2012). *El clima de las instituciones de Educación Superior*. (Tesis de maestría). España: Universidad Complutense, Madrid. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFi>

De la Corte, L., Blanco, A. y Sbucedo, J. M. (2004). *Psicología y derechos humanos*. Barcelona: Icaria

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

García, G. y Segura, L. A. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*. Perú: Universidad Católica Sedes Sapientae

Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. España: Universidad de Alcalá.

Mendoza, A. H. (2012). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 - Callao*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Ramírez Campos, Á. F., & Domínguez Aguirre, L. R. (2012). El Clima Organizacional Y El Compromiso Institucional en Las Ies De Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 41(109), 21–30. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=99039859&lang=es&site=ehost-live>

Reto, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Perú: Universidad César Vallejo.

Valencia, M. (2016). *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad Nacional del Antiplano, Puno. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6319>

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.



# **ANEXOS**

## Variable y Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada miembro de la comunidad educativa.	Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.	<b>Comunicación</b>	Comunicación, traslado de información, rapidez, agilidad, respeto, aceptación, espacio, horarios <b>Mide los ítems:</b> 1 al 7	<b>Escala tipo Likert</b> Muy bajo (1) Bajo (2) Regular (3) Alto (4) Muy alto (5)
			<b>Motivación</b>	Satisfacción Reconocimiento autonomía <b>Mide los ítems:</b> 8 al 14	
			<b>Participación</b>	Confianza y sinceridad <b>Mide los ítems:</b> 15 al 19	
			<b>Confianza</b>	Propicia la participación Equipos de trabajo Grupos formales e informales Coordinación <b>Mide los ítems :</b> 20 al 30	

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre el clima institucional

#### Estimado docente

El presente instrumento tiene como fin de poder obtener información sobre el clima institucional en su Institución educativa

#### Instrucciones

A continuación, se presenta un listado de enunciados referentes al **clima institucional**, se le suplica mucha seriedad al marcar los ítems; ya que, con los resultados que se obtenga, permitirá contribuir con la solución del problema encontrado.

Para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

Escala	Equivalencia
1	Muy bajo
2	bajo
3	regular
4	Alto
5	Muy alto

Es importante mencionar que deberá marca con x la respuesta que usted considere la adecuada

Enunciado	Valoración				
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Comunicación</b>					
1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?					
2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en su institución?					
3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros del CEBA donde labora?					
4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a su institución?					
5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Universidad en la comunicación?					
6. ¿Considera usted que en el CEBA se oculta información?					
7. ¿Cómo es la preocupación de los directivos de su dirección para mejorar el CEBA?					
8. ¿Cuál es nivel de consenso y persuasión en el CEBA?					
<b>Dimensión 2: Motivación</b>					
9. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en el CEBA?					
10. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en el CEBA?					

11. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
12. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en el CEBA?					
13. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en el CEBA?					
14. ¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en el CEBA?					
15. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Universidad?					
16. ¿Cómo considera el grado de motivación para la enseñanza de sus alumnos?					
Dimensión 3: confianza					
17. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en el CEBA?					
18. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución?					
19. ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del CEBA?					
20. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
21. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Universidad?					
Dimensión: participación					
22. ¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
23. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades en el CEBA?					
24. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
25. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
26. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
27. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en el CEBA?					
28. ¿En la Universidad existe una buena coordinación entre los docentes?					
29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

*"Año de la Lucha contra la corrupción y la impunidad"*

El Sr. Director de la Institución Educativa CEBA SANTO TORIBIO – Rioja, Departamento de San Martín, en merito a sus facultades administrativas:

### CERTIFICA

Que la Sra. Egma Frías Vásquez, identificado con DNI N° 43305074 estudiante del Programa de Complementación Pedagógica y Titulación en Educación de la Universidad Cesar Vallejo, desarrollo su tesina denominado **Clima Institucional en los docentes del CEBA "Santo Toribio", Rioja -2018**. Para obtener el grado bachiller en Educación, bajo la supervisión de mi persona Sr. Director Benito E. Valencia, Durante 04 meses.

Durante el periodo de elaboración de tesina demostró responsabilidad y dedicación para su trabajo.

Se expone la presente a solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente.

Rioja, 07 de febrero de 2019



## Anexo 5

### Fichas de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTO TORIBIO", RIOJA 2018

Nº		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>MOTIVACIÓN</b>								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?					X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en su institución?					X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros del CEBA donde labora?					X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a su institución?					X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Universidad en la comunicación?					X		
6	¿Considera usted que en el CEBA se oculta información?					X		
7	¿Cómo es la preocupación de los directivos de su dirección para mejorar el CEBA?					X		
8	¿Cuál es nivel de consenso y persuasión en el CEBA?			X				
<b>COMUNICACIÓN</b>								
9	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en el CEBA?			X				
10	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en el CEBA?					X		
11	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?			X				
12	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en el CEBA?			X				
13	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en el CEBA?			X				
14	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en el CEBA?			X				
15	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Universidad?			X				
16	¿Cómo considera el grado de motivación para la enseñanza de sus alumnos?					X		
<b>CONFIANZA</b>								
17	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en el CEBA?					X		
18	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución?					X		
19	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del CEBA?					X		
20	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					X		
21	¿Consideran usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Universidad?					X		
<b>PARTICIPACIÓN</b>								
22	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					X		
23	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades en el CEBA?			X				
24	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?			X				
25	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?			X				
26	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					X		
27	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en el CEBA?					X		
28	¿En la Universidad existe una buena coordinación entre los docentes?					X		
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?			X				

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:      Aplicable          Aplicables después de corregir    ( )      No aplicables    ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Revilla Alaya, Edwin O.      DNI: 2806 5598      Rioja, 12 de diciembre de 2018

Especialidad del evaluador: Comunicación

Firma

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se refiere a la dificultad alguna el enunciado del ítem, en concreto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



L.E. N° 00874 "SJM"

*Edwin O. Revilla*  
 Mg. Edwin O. Revilla <sup>28065598</sup>  
 DIRECTOR

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTO TORIBO", RIOJA 2018**

Nº		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>MOTIVACIÓN</b>								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?					X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en su institución?					X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros del CEBA donde labora?			X				
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a su institución?					X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Universidad en la comunicación?					X		
6	¿Considera usted que en el CEBA se oculta información?					X		
7	¿Cómo es la preocupación de los directivos de su dirección para mejorar el CEBA?					X		
8	¿Cuál es nivel de consenso y persuasión en el CEBA?					X		
<b>COMUNICACIÓN</b>								
9	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en el CEBA?			X				
10	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en el CEBA?					X		
11	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					X		
12	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en el CEBA?	X						
13	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en el CEBA?					X		
14	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en el CEBA?			X				
15	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Universidad?			X				
16	¿Cómo considera el grado de motivación para la enseñanza de sus alumnos?			X				
<b>COHESIÓN</b>								
17	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en el CEBA?							
18	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución?					X		
19	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del CEBA?					X		
20	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X				X		
21	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la Universidad?					X		
<b>PARTICIPACIÓN</b>								
22	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					X		
23	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades en el CEBA?					X		
24	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					X		
25	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					X		
26	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?			X				
27	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en el CEBA?	X						
28	¿En la Universidad existe una buena coordinación entre los docentes?					X		
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					X		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:    Aplicable        Aplicables después de corregir    ( )    No aplicables    ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Estela Flores Felix Cruz    DNI: 00815397    Rioja, 12 de diciembre de 2018

Especialidad del evaluador: Ciencias Naturales.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems pertenecen con suficiencia para medir la dimensión.

Firma  
  
**Felix Cruz Estela Flores**  
**Subdirectora**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTO TORSIBO", RIOJA 2018**

Nº		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Seguimiento
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>MOTIVACIÓN</b>								
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución donde labora?					X		
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en su institución?					X		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros del CEBA donde labora?					X		
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a su institución?					X		
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Universidad en la comunicación?			X				
6	¿Considera usted que en el CEBA se oculta información?	X						
7	¿Cómo es la preocupación de los directivos de su dirección para mejorar el CEBA?					X		
8	¿Cuál es nivel de consenso y persuasión en el CEBA?					X		
<b>COMUNICACIÓN</b>								
9	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en el CEBA?					X		
10	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en el CEBA?					X		
11	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					X		
12	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en el CEBA?					X		
13	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en el CEBA?			X				
14	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en el CEBA?			X				
15	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Universidad?	X						
16	¿Cómo considera el grado de motivación para la enseñanza de sus alumnos?					X		
<b>CONFIANZA</b>								
17	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en el CEBA?					X		
18	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución?					X		
19	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante del CEBA?					X		
20	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					X		
21	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la Universidad?					X		
<b>PARTICIPACIÓN</b>								
22	¿Cómo percibe Ud la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					X		
23	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades en el CEBA?			X				
24	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	X						
25	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					X		
26	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					X		
27	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en el CEBA?					X		
28	¿En la Universidad existe una buena coordinación entre los docentes?					X		
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					X		

OBSERVACIONES:

Aplicabilidad:    Aplicable    ( X )    Aplicables después de corregir    ( )    No aplicables    ( )

Apellidos y nombres del juez evaluador: Percy García Sánchez      DNI: 01046667      Rioja, 12 de diciembre de 2018

Especialidad del evaluador: Ciencias Naturales y Ecología

Firma:

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es agregado para representar al componente u dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, estado y diseño.


Nota: Sufrencias, se dan sufrencias cuando los ítems planteados son sufrencias para medir la dimensión.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN BARTOLÓME DE TUCUMÁN  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
COMITÉ DE COORDINACIÓN TÉCNICA NACIONAL E INTERNACIONAL

**B. Sc. PERCY GARCÍA SÁNCHEZ**  
PRESIDENTE




 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE          ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE          INVESTIGACIÓN</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

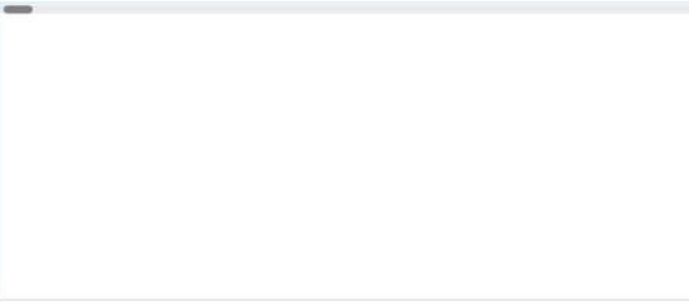
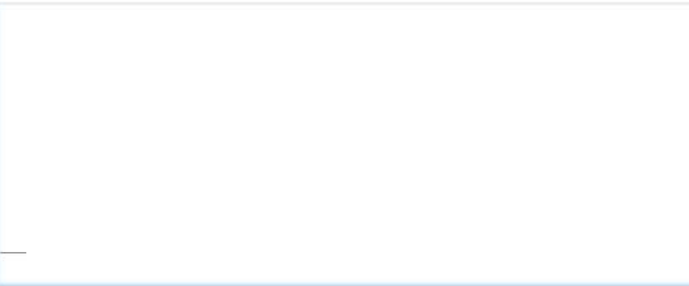
Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e Idiomas y Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad César Vallejo Filial Lima Norte, revisor(a) trabajo de investigación para obtener el grado de: Bachiller de educación Secundaria titulada "**Clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018**" del (de la) bachiller Egma Frías Vásquez, constato que la investigación tiene índice de similitud de **30 %** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin

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

Los Olivos, 21 de agosto de 2019

  

 Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez  
 Jefe de Complementación Académica Magisterial  
 UCV-Lima

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**  
**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA**

Clima institucional en los docentes del centro de educación básica alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018  
**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE Bachiller en educación secundaria**

**AUTOR:**  
Egna Frías Vázquez

**ASESOR:**  
Mgtr. Carlos Joaquín Briones Zavala

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Atención integral del infante, niño y adolescente

**LIMA - PERÚ**  
**2019**


**Resumen de coincidencias**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	18 %
2	biolat.unam.mx	3 %
3	Entregado a Universida...	2 %
4	es.scribd.com	1 %
5	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
6	Entregado a Pontificia ...	1 %
7	docalide.us	1 %
8	www.infosol.com.mx	<1 %

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL          REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **FRIAS VASQUEZ EGMA**, identificada con DNI N° **43305074**, egresada de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN SECUNDARIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

**“CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA SANTO TORIBIO, RIOJA, 2018.”**, 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Espejo  
 FIRMA

DNI: 43.30.5074.....

FECHA: 08 de abril del 2019

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



# 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

Complementación Académica Magisterial

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Frías Vásquez Egma

INFORME TÍTULADO:

Clima institucional en los docentes del centro de educación básica

alternativa Santo Toribio, Rioja, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Bachiller en Educación Secundaria

SUSTENTADO EN FECHA: 26 de febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: 15 (quince)



*[Handwritten signature]*

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN