

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
SECCIÓN DE POSTGRADO DE LA FACULTAD
DE EDUCACIÓN

TESIS

**PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA
INSTITUCIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PNP CAP.
“ALPIO PONCE VÁSQUEZ”.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES:

**MARTINA ADELA PAIPAY YBÁÑEZ
RUBÉN RONALD PALOMINO MOLINA
BONA ALEJANDRINA RÍOS RÍOS**

ASESOR:

Mg. EDMUNDO JOSÉ BARRANTES RÍOS

LIMA - PERÚ

2 009

“La búsqueda activa de la verdad es un asunto que nos atañe de manera absoluta. Carecemos de excusa para llevarla a cabo errónea o inadecuadamente. Sin embargo, el fracaso de la captura de nuestra presa es harina de otro costal, pues hemos nacido para partir en su búsqueda: poseerla pertenece a un ámbito superior. La Verdad no se halla, como dijo Demócrito, oculta en las profundidades del abismo, sino situada a una altura infinita en el entendimiento divino. El mundo no es sino una escuela de investigación”.

Michael de Montaigne (1533-1592)

DEDICATORIA

Con especial cariño a mis padres: Rufino y Gloria, a mi esposo Pablo por su apoyo total y estímulo constante y a mi hijo Pablo Martín por su confianza y comprensión.

Martina Adela Paipay Ybáñez

DEDICATORIA

Con especial cariño a mis padres: Jorge y Delia por su apoyo total y estímulo constante; y a Gilda por su apoyo, confianza y tiempo.

Rubén Ronald Palomino Molina

DEDICATORIA:

Con especial cariño a mi madre Carmen Rosa, por su apoyo total y estímulo constante, a mi esposo Franquín y mis maravillosos hijos: Martín, Bony y Andrea, por su confianza y tiempo.

Bona Alejandrina Ríos Ríos

AGRADECIMIENTO :

A los Magísteres: Luis Gorriti Gutiérrez, Jorge Guerra Ruiz y Consuelo Changa Carrillo, docentes de la Escuela de Postgrado de la "Universidad César Vallejo" por sus valiosas enseñanzas y permanente orientación, durante nuestros estudios de maestría.

AGRADECIMIENTO :

Al Mg. Edmundo Barrantes Ríos por su asesoramiento permanente durante la investigación, a los Magísteres Víctor Manuel Miguel De Priego Carvajal, Fernando Rivas Cortez y Leoncio Gustavo Chumpitazi Venegas por su invaluable orientación en la validación de los instrumentos de recolección de datos. Finalmente, nuestro reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de la investigación.

PRESENTACIÓN

La presente investigación se inició con la inquietud de comprender e interpretar el Programa de Mejoramiento del Clima Institucional y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa PNP "Cap. Alipio Ponce Vásquez". La investigación se ha desarrollado con el propósito de determinar si el Programa de Mejoramiento diseñado permite a los docentes mejorar el Clima Institucional y, por consiguiente, su desempeño laboral.

El Estudio considera a dos variables: la variable independiente "Programa de Mejoramiento del Clima institucional" y se establecen las dimensiones que lo involucran (Realización personal, Involucramiento, Comunicación, Condiciones Laborales y Supervisión); asimismo, respecto a la variable dependiente "Desempeño Docente", considerando igualmente sus dimensiones (Planificación académica, Implementación académica, Aplicación de metodologías de aprendizaje – enseñanza y Orientación para la investigación).

La muestra estuvo conformada por 20 docentes, de los cuales siete son varones y 13 mujeres. La muestra se seleccionó utilizando un procedimiento probabilístico: el muestreo aleatorio simple, por ser sencillo y de fácil aplicación.

La investigación se considera correlacional, descriptiva y explicativa, así como de método mixto, por incluirse procedimientos cuantitativos y cualitativos. En las técnicas se utiliza el Focus Group y su Guía de Focus Group. Además de la encuesta, se aplicó cuestionarios para recoger información de las variables en estudio con sus respectivas validaciones.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias, además de referencias bibliográficas y anexos.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	III, IV, V
Agradecimiento.....	VI, VII
Presentación.....	VIII
Índice.....	IX - XII
Cuadros	XIII-XIV
Gráficos	XV-XVII
Anexos	XVIII
Resumen en Español	XIX-XX
Resumen en Inglés	XXI-XXII
Introducción.....	XXIII-XXIV

CAPÍTULO I :

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	25
1.1. Planteamiento del problema	26
1.2. Formulación del problema	27
1.3. Justificación	28
1.3.1. Justificación científica	28
1.3.2. Justificación pedagógica	29
1.3.3. Justificación legal	34
1.4. Limitaciones	35
1.5. Antecedentes	35
1.6. Objetivos	41
1.6.1. General	41
1.6.2. Específicos	41

CAPÍTULO II :

MARCO TEÓRICO	43
2.1 CLIMA INSTITUCIONAL	44
2.1.1. Clima Institucional escolar	47
2.1.2. Características del Clima Institucional	54
2.1.3. Objetivos del Clima Institucional	56
2.1.4. Desarrollo del Clima Institucional armónico y propicio al desarrollo de las emociones	59
2.1.4.1 Relaciones interpersonales	60
2.1.4.2 Integración grupal dentro de la institución.....	60
2.1.5. Liderazgo	61
2.1.5.1 Estilos de Liderazgo	62
2.1.5.2 Características de un Líder	63
2.1.6. Relaciones Humanas	65
2.2. PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL ...	65
2.3. DESEMPEÑO DOCENTE	67
2.3.1. Concepto de Desempeño docente	67
2.3.2. Evaluación del Desempeño laboral	67
2.3.3. Evaluación de desempeño docente	68
2.3.4. Usos de la Evaluación del desempeño	68
2.3.5. Elementos de la evaluación del desempeño	69
2.3.6. Métodos de medición de evaluación de desempeño	70
2.3.6.1 Basados en el desempeño durante el pasado.....	71
A. Escalas de puntuación	71
B. Lista de verificación	71
C. Método de selección forzada	72
D. Método de registro de acontecimientos críticos	73
E. Escalas de calificación conductual	74
F. Método de verificación de campo	74

G. Método de evaluación en grupos	75
H. Método de categorización	75
I. Método de distribución forzada	76
J. Método de comparación por parejas	76
2.3.7. Implicaciones del proceso de evaluación	76
2.3.8. Desempeño docente como factor de mejoramiento de la calidad educativa	77
CAPÍTULO III :	
MARCO METODOLÓGICO	79
3.1. HIPÓTESIS	80
3.1.1. Hipótesis general	80
3.1.2. Hipótesis específicas	80
3.2. VARIABLES	81
3.2.1. Definición conceptual	81
3.2.2. Definición operacional	81
3.2.3. Variable interviniente	83
3.3. METODOLOGÍA	84
3.3.1. Tipo de estudio	84
3.3.2. Diseño	85
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	87
3.4.1 Población	88
3.4.2. Muestra	88
3.5. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	89
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	89
3.6.1. Técnicas.....	89
A. Focus Group	89
B. Observación participante	90
C. Encuesta	90
D. Técnicas estadísticas	91

3.6.2. Instrumentos	93
A. El Cuestionario	93
B. Reportes de software SPSS	94
C. Fichas de registro bibliográfico	94
3.6.3. Validación de Instrumentos	94
3.7. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	95
CAPÍTULO IV :	
RESULTADOS	97
4.1. DESCRIPCIÓN	98
4.1.1. Caracterización de la muestra docente	98
4.2. Discusión	121
CAPÍTULO V :	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	124
5.1. CONCLUSIONES	125
5.1.1. Conclusión General	126
5.2. SUGERENCIAS	126
CAPÍTULO VI :	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	128
6.1. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	129

ÍNDICE DE CUADROS

• CUADRO N° 01	:	Objetivos del clima institucional.....	57
• CUADRO N° 02	:	Objetivos del clima institucional (cont.).....	58
• CUADRO N° 03	:	Objetivos del clima institucional (cont.).....	59
• CUADRO N° 04	:	Variables y definición conceptual.....	81
• CUADRO N° 05	:	Variables y definición operacional.....	82
• CUADRO N° 06	:	Variables y definición operacional (cont.)....	83
• CUADRO N° 07	:	Variables intervinientes.....	84
• CUADRO N° 08	:	Fórmulas estadísticas a usar.....	92
• CUADRO N° 09	:	Resultados de instrumento aplicado a docentes / Caracterización de la muestra...	99
• CUADRO N° 10	:	Cuadro comparativo por dimensiones de resultados de la prueba Entrada/Salida- Programa de Mejoramiento del C.I.....	105
• CUADRO N° 11	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 01 Realización personal.....	106

• CUADRO N° 12	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 02	
		Involucramiento laboral.....	107
• CUADRO N° 13	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 03	
		Supervisión laboral.....	108
• CUADRO N° 14	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 04	
		Comunicación laboral.....	110
• CUADRO N° 15	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 05	
		Condiciones laborales.....	111
• CUADRO N° 16	:	Resultados obtenidos en pruebas Entrada/ Salida respecto a desempeño docente.....	113
• CUADRO N° 17	:	Cuadro comparativo por dimensiones de los resultados obtenidos de las pruebas Entrada/Salida.....	115
• CUADRO N° 18	:	Resultados obtenidos de la dimensión 01 Planificación académica.....	116
• CUADRO N° 19	:	Resultados obtenidos de la dimensión 02 Implementación académica.....	117
• CUADRO N° 20	:	Resultados obtenidos de la dimensión 03 Aplicación de metodologías de A-E.....	118
• CUADRO N° 21	:	Resultados obtenidos de la dimensión 04 Evaluación y retroalimentación.....	119
• CUADRO N° 22	:	Resultados obtenidos de la dimensión 05 Investigación de apoyo al Aprendizaje..	120

ÍNDICE DE GRÁFICOS

• GRÁFICO N° 01	:	El Clima Institucional	45
• GRÁFICO N° 02	:	Aspectos en el Clima Institucional	46
• GRÁFICO N° 03	:	Variables del Clima Institucional	47
• GRÁFICO N° 04	:	Género de los participantes docentes	100
• GRÁFICO N° 05	:	Grado de instrucción de la muestra docente.....	100
• GRÁFICO N° 06	:	Participantes docentes que laboran en otra institución educativa	101
• GRÁFICO N° 07	:	Docentes manifiestan qué trabajo actual afecta labor pedagógica.....	101
• GRÁFICO N° 08	:	Docentes que se involucran en labor Institucional	102
• GRÁFICO N° 09	:	Análisis descriptivo de las dimensiones del Programa de Mejoramiento CI	103
• GRÁFICO N° 10	:	Análisis comparativo entre prueba de Entrada/Salida	104

• GRÁFICO N° 11	:	Nivel comparativo para realización Personal entre Prueba Entrada/Salida.....	106
• GRÁFICO N° 12	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 02 Involucramiento Laboral	108
• GRÁFICO N° 13	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 03 Supervisión Laboral	109
• GRÁFICO N° 14	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 04 Comunicación Laboral	110
• GRÁFICO N° 15	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 05 Condiciones Laborales	112
• GRÁFICO N° 16	:	Resultados obtenidos en la Prueba Entrada/Salida respecto a la variable Desempeño Docente	114
• GRÁFICO N° 17	:	Cuadro comparativo por dimensiones de resultados de la prueba Entrada/Salida.....	115
• GRÁFICO N° 18	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 01 Planificación Académica	116
• GRÁFICO N° 19	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 02 Implementación Académica	117
• GRÁFICO N° 20	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 03 Aplicación de metodologías de Aprendizaje-Enseñanza	118

• GRÁFICO N° 21	:	Resultados obtenidos de la Dimensión 04 Evaluación y Retroalimentación	119
• GRÁFICO N° 22	:	Orientación para la Investigación e Indagación Bibliográfica en apoyo al Aprendizaje.....	120

ANEXOS

Anexo I	:	Cuestionario de Caracterización de la muestra.....	134
Anexo II	:	Matriz de operacionalización de las variables.....	136
Anexo II	:	Matriz de operacionalización de las variables (cont.)....	137
Anexo III	:	Matriz de instrumentos para la recolección de datos....	138
Anexo IV	:	Guía Focus Groups.....	140
Anexo V	:	Cuestionario aplicado para Docentes	144
Anexo VI	:	Prueba de Evaluación	148
Anexo VII	:	Programa de Mejoramiento de Clima Institucional.....	151
Anexo VIII	:	Validación de Instrumentos	160

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación de un Programa de Mejoramiento del Clima Institucional y su influencia en el desempeño docente de la I.E. P.N.P. Cap. "Alipio Ponce Vásquez", año 2007, ante las dificultades que se presentan en los aspectos que involucra las variables indicadas y la inquietud por plantear alternativas para su mejoramiento.

La presente investigación tiene por objetivo: Determinar en qué medida el Programa de Mejoramiento del Clima Institucional influye en el desempeño docente de la I.E. PNP. Cap. "Alipio Ponce Vásquez".

Las variables identificadas fueron: Variable Independiente, Programa de mejoramiento del clima institucional, el mismo que involucra, según el modelo Litwin y Stinger (1978), a cinco dimensiones: Realización personal, Involucramiento, Comunicación, Condiciones laborales y Supervisión; y Variable Dependiente: Desempeño Docente que involucra igualmente cinco dimensiones: Planificación académica, Implementación académica, Aplicación de metodologías de aprendizaje-enseñanza, Evaluación y retroalimentación e Investigación e indagación bibliográfica en apoyo del aprendizaje.

El tamaño de la muestra fue de 20 docentes, del nivel secundaria de menores, turno de mañana y tarde; de los cuales, siete son varones y trece son mujeres. La selección de la muestra se hizo utilizando un procedimiento

probabilístico y empleando la fórmula del muestreo aleatorio simple, según Doménech (1999).

El método de investigación, es el cualitativo-cuantitativo, “El modelo de dos etapas” (Hernández, 1998), que consiste en aplicar, primero un enfoque y después el otro, de forma casi independiente, y en cada etapa se siguieron las técnicas correspondientes a cada enfoque y en el reporte final, se incluyó ambas fases del proceso de investigación.

Las técnicas empleadas fueron: la Encuesta y su instrumento Cuestionario, aplicado a la muestra docente, en número de tres. También, el Focus groups, y su herramienta la Guía de Focus groups; complementándose con la Observación participante y su instrumento: la Ficha de observación participante. Además de las técnicas estadísticas y su instrumentos de reporte de procesamiento.

La investigación concluye que el Programa de mejoramiento del clima institucional, influye significativamente en cada una de las dimensiones de la variable dependiente Desempeño docente.

Palabras clave:

- Programa de Mejoramiento
- Clima Institucional
- Desempeño docente
- Relaciones humanas
- Evaluación del desempeño docente
- Liderazgo

ABSTRACT

The present investigation developed with the purpose of determining the relation of a Program of improvement of the institutional climate and his influence in the educational performance of the I.E. P.N.P. Cap. "Alipio Ponce Vásquez", year 2007; before the difficulties that they present in the aspects that it involves the indicated variables and, the worry for raising alternatives for his improvement.

The present investigation has for aim: To determine in that measured the Program of Improvement of the institutional climate influences in the educational performance dn the I.E. PNP. Cap. "Alipio Ponce Vásquez".

The identified variables were: for the independent variable, Program of improvement of the institutional climate, the same one that involves, according to the model Litwin and Stinger (1978) adapted to five dimensions: personal Accomplishment, Involucramiento, Communication, Working conditions and, Supermink. The dependent variable, educational Performance involves equally, five dimensions: academic Planning, academic Implementation, Application of methodologies of learning - education, Evaluation and feedback and, Investigation and bibliographical investigation in support of the learning.

The size of the sample was 20 teachers, the level secondary minors, shift in the morning and evening. Of which, 07 are males and 13 are women. The selection of the sample was done using a procedure probabilístico and using the formula of the random simple sampling, according to Doménech (1999).

The size of the sample was of 20 The method of investigation, it is the qualitative - quantitative one, "The model of two stages" (Hernández, 1998), that it consists of applying, first an approach and later other one, of almost independent form, and in every stage followed the technologies corresponding to every approach and in the final report, there were included both phases of the process of investigation.

The used technologies were: the survey and his instrument Questionnaire applied to the educational sample, in number of three. Also, the Focus groups, and his tool the Guide of Focus groups; complementing itself with the Observation participant and his instrument: the Card of observation participant. Besides the statistical technologies and his instruments of report of processing.

The investigation concludes that the Program of improvement of the institutional climate, it influences significantly in each of the dimensions of the dependent variable educational Performance.

Key words:

- Program of Improvement
- Institutional Climate
- Educational Performance
- Human Relations
- Evaluation of the educational performance
- Leadership