



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la
institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota,
Región San Martín, año 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

AUTORA

Br. Mirian Sánchez Armas

ASESOR

Dr. Clifor Daniel Sosa de la Cruz

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas curriculares

Enfoque pedagógicos

PICOTA - PERU

2017



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
PRESIDENTE



Dr. Ludwin Villanueva García
SECRETARIO



Dr. Clifor Daniel Sosa De La Cruz
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres Juanito y Etelvina porque me apoyan sin distinción alguna en todo momento y a pesar de estar separados físicamente estamos unidos sentimentalmente ya que la distancia no existe cuando el cariño se combina con el amor de padres a hijo.

A mi hija Arix, a quien llevo siempre en lo más profundo de mí ser, porque ella es y será la razón para emprender en la vida ya que compartimos las alegrías y tristezas día a día.

Mirian

AGRADECIMIENTO

Doy infinitas gracias a Dios por demostrarme tantas veces su existencia y, con ello, darme fuerzas para levantarme en cada tropiezo.

A mi hija por darme ese valor de seguir adelante, por formar parte de mi vida. Agradezco a todos los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo que nos brindaron sus sabios conocimientos y experiencias en la función. Al Dr. Clifor Daniel Sosa de la Cruz docente de Investigación, que nos dio las pautas y orientaciones necesarias para el desarrollo del presente estudio de investigación; un profundo agradecimiento a la Directora y personal docente de la Institución Educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa por brindarme las facilidades para realizar la investigación; un sincero y especial agradecimiento al ingeniero César ACUÑA PERALTA Rector-Fundador de la Universidad César Vallejo por su sapiencia, tenacidad y prototipo de la educación peruana y por brindarnos las facilidades de superación en la provincia de Picota.

Mirian

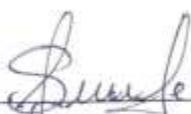
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **MIRIAN SÁNCHEZ ARMAS**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la educación, de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con **DNI N° 41299748** y con la tesis titulada: "Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación realizada es de mi autoría.
- 2) La tesis o trabajo de investigación no ha sido plagiada ni parcial ni total. Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias bibliográficas de consultadas.
- 3) La tesis o trabajo de investigación no ha sido autoplagiada, tampoco ha ido publicada ni presentada con anterioridad para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los resultados presentados son auténticos y reales, no han sido simulados, ni duplicados, ni copiados y por consiguiente los resultados que se dan a conocer en este trabajo de investigación o tesis constituirán un aporte a la realidad investigada.

De encontrar fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (mostrar como si fuera el trabajo de investigación auténtico o propio que ha sido publicado), piratería (uso de información que no le corresponde) o falsificación (mostrar información con ideas de otros), asumo con responsabilidad las consecuencias y sanciones que de mi acto se deriven, sometiéndome a las normas vigentes de la Universidad César Vallejo.



Br. Mirian Sánchez Armas

DNI. N°41299748

Picota, Febrero del 2017

PRESENTACIÓN

Con mucho honor presento a los miembros del jurado calificador, el trabajo de investigación titulado **“Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016”** trabajo que se enmarca dentro de la problemática de la gestión escolar y que repercute en los procesos pedagógicos, teniendo como línea de investigación las políticas curriculares y los enfoques pedagógicos.

Los datos obtenidos servirán como información relevante para conocer la influencia del clima institucional en el desempeño del docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa y para que otros investigadores tengan información relevante que les permitan seguir investigando otros temas similares a estos problemas que se encuentra en las instituciones educativas, por tal razón la presente tesis o trabajo de investigación constituye un valioso aporte para la educación.

Autora

ÍNDICE

	Pág
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	14
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, Operacionalización	28
2.3. Población y muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
2.5. Métodos de análisis de datos	30
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIÓN	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	
Instrumentos	
Validación de los instrumentos	
Matriz de consistencia	

Índice de tablas y gráficos

Tabla y gráfico N°. Frecuencia y porcentaje de la dimensión funcionamiento organizacional	31
Tabla y gráfico N° 02. Frecuencia y porcentaje de la dimensión estructura organizacional	32
Tabla y gráfico N°03. Frecuencia y porcentaje de la dimensión toma de decisiones	33
Tabla N° 04. Frecuencia y porcentaje de la dimensión comunicación.....	34
Gráfico N° 04. Frecuencia y porcentaje de la dimensión comunicación.....	35
Tabla y gráfico N°05. Frecuencia y porcentaje de la dimensión motivación.	36
Tabla y gráfico N°06. Frecuencia y porcentaje del clima institucional.....	37
Tabla N° 07. Frecuencia de desempeño docente.	38
Gráfico N°07. Frecuencia de desempeño docente	39
Tabla N° 08 distribución de medias aritméticas y desviación estándar de las variables clima institucional y desempeño docente	40
Tabla N° 09. Correlación del clima institucional y desempeño docente de la I.E. n° 0769 del distrito de Capizana.....	41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín.

La investigación fue de tipo descriptiva de diseño correlacional, se trabajó con una muestra de 20 docentes y para recolectar información se utilizó un cuestionario para cada variable. Los datos cuantitativos fueron procesados y analizados a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS.

Los resultados afirman que la media aritmética de las dimensiones del clima institucional es 4,65 y del desempeño docente 4,6; siendo el rango de $4,2 \leq x < 5$ muy apropiado; el 65% al 75% la dimensión funcionamiento organizacional, estructura organizacional, toma de decisiones, comunicación, motivación, así como desempeño docente son muy buenas. La dimensión funcionamiento organizacional tiene una correlación muy baja, mientras que las demás dimensiones tienen correlación baja positiva.

Se concluye que el clima institucional en la I.E N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación baja positiva de 0,276; el mismo que explica que el 70% de docentes manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción del clima institucional, mientras que el 65% de los docentes afirma que el desempeño docente es muy buena.

Palabra clave: Influencia del clima institucional y el desempeño docente

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence of the institutional climate on teaching performance in the educational institution N ° 0769 of Caspizapa district, Picota province, region San Martin.

The investigation was descriptive type of correlational design; we worked with a sample of 20 teachers and to collect information a questionnaire It was used for each variable. The quantitative data were processed and analyzed using Microsoft Excel and the SPSS statistical program.

The results affirm that the arithmetic mean of the dimensions of the institutional climate is 4.65 and of the teaching performance 4,6; Being the range of $4.2 \leq x < 5$ very appropriate; 65% to 75% the organizational functioning dimension, Organizational structure, decision making, communication, motivation as well as teaching performance are very good. The organizational functioning dimension has a very low correlation, while the other dimensions have a low positive correlation.

It concluded that the institutional climate in the I.E No. 0769 of Caspizapa district, Picota province, San Martin region, has a significant influence on teacher performance, with a low positive correlation of 0.276; The same one that explains that 70% of teachers state that the educational institution has a very good perception of the institutional climate, while 65% of the teachers affirm that the teaching performance is very good.

Keyword: Influence of institutional climate and the teacher performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín. El distrito de Caspizapa, cuenta con la institución educativa inicial N° 320 y la institución educativa N° 0769 integrada por el nivel primaria y secundaria, en la actualidad cuenta con 6 secciones del primer al sexto grado de primaria y 5 secciones del nivel secundaria de primer a quinto grado, la población estudiantil está distribuida de la siguiente manera: 80 alumnos en la primaria y 75 en el nivel secundaria. El mobiliario con que cuenta la Institución Educativa está implementado por carpetas unipersonales, mesas y sillas, muchas de ellos se encuentran deteriorados, lo cual dificulta al estudiantado permanecer cómodo durante la clase y durante el trabajo en equipo.

Cuenta con una directora titular designada por concurso público, un sub director encargado y veinte (20) docentes entre el nivel primaria y secundaria. La infraestructura educativa no es la más adecuada, en el presente año el gobierno municipal ha firmado un convenio con el gobierno nacional para construir una nueva infraestructura que permitirá tener las condiciones favorables que ayuden a los docentes y estudiantes a desarrollar competencias y capacidades intelectuales. Los padres de familia, un promedio del 98% son agricultores, se dedican a la siembra de arroz, plátano, yuca y otros productos del pan de llevar, y mucho de ellos sólo son trabajadores eventuales que trabajan en forma de jornal diario, esto indica la situación económica solvente que atraviesa cada padre para poder apoyar a sus hijos en la educación.

En cuanto a los estudiantes, podemos mencionar que la mayoría provienen de familias de agricultores, muchos de ellos se dedican a diferentes actividades agrícolas fuera de hora de clase, descuidando un poco las actividades educativas. En el año 2015 en el examen censal obtuvo en el nivel primaria los siguientes resultados: en lectura, 20 estudiantes en el nivel satisfactorio, 21 en proceso; en matemática obtuvo 14 estudiantes en el nivel satisfactorio, 26 en proceso y uno en inicio, haciendo un total 43 estudiantes.

Mientras que en el nivel secundaria obtuvimos en lectura, 1 estudiante en el nivel satisfactorio, 4 en proceso, 17 en inicio y 15 en pre inicio; en el área de matemática, ningún alumno en el nivel satisfactorio, 1 en proceso, 11 en inicio y 25 en pre inicio; Haciendo un total de 37 estudiantes que rindieron el examen censal. Esto demuestra que los estudiantes del nivel de educación secundaria tienen un rendimiento académico muy bajo en las áreas de comunicación y matemática. Mientras que en el nivel primaria nos indica que hay un buen porcentaje de estudiantes que están en un mejor rendimiento académico.

El clima institucional se refiere a las características del ambiente donde los trabajadores realizan actividades en beneficio de la institución. En estos últimos años en las instituciones educativas se ha venido dando mucha atención porque está referido al comportamiento y actitudes de los trabajadores. Un buen clima institucional determina buena productividad, satisfacción, motivación y adaptación en los trabajadores.

Muchas instituciones educativas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen clima institucional en el trabajo, reflejando en su desempeño laboral y por ende en el aprendizaje de los estudiantes. Los trabajadores suelen llegar a la institución con mucho entusiasmo, expectativa, emociones, decisiones y ánimo de realizar las actividades que lo son encomendadas, también de encontrar compañeros que pueden ayudar a motivar el trabajo y despertar confianza entre ellos. Sin embargo, cuando no se encuentra esas expectativas de un buen clima institucional adecuado, el desempeño docente puede afectar el rendimiento de los docentes y por lo tanto el rendimiento académico de los estudiantes.

1.2. Trabajos previos

Entre los trabajos previos encontrados tenemos:

En lo que refiere a nivel internacional tenemos como antecedente a Yubisay y Luengo, (2013), en la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” Universidad del Zulia, en la que concluye: existe una alta relación y estadísticamente significativa de la variable de estudio clima organizacional y desempeño del profesional del

docente en el centro de educación inicial del Municipio Mara, del estado de Zulia. Mientras se fomente un clima organizacional armonioso, el desempeño laboral de los docentes será muy apropiado y rendirá significativa y equitativamente sus habilidades técnicas, así como también las conceptuales y las administrativas, podemos mencionar también las estrategias de participación en equipo, actualización y la socialización de los valores de organización.

Por su parte Martín, (1994), en su trabajo de investigación “Participación y clima en el ambiente escolar, desarrollado en la universidad complutense de Madrid, en la que manifiesta que es poco satisfactoria la intervención del docente en el ámbito escolar debido a los pocos hábitos de intervención que se practican, como se puede considerar que el clima de trabajo es escasamente motivador; también tuvo como principal objetivo establecer una relación que hay entre el contexto escolar, colaboración, clima y su acontecimiento en la organización de la educación.

En cuanto a los antecedentes nacionales se encontró a Albañil, (2015) en su tesis: “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, Universidad de Piura, en la que afirma: Existe en la institución educativa un clima institucional que tiene bajos niveles de información del personal que labora /docente, dentro de la escuela, esto es afectada en la escuela por dos aspectos primordiales, por la ligereza que se traslada la información entre docentes y por el personal directivo. También se observa que existe un bajo nivel de bienestar laboral de parte del personal docente, un 62% del personal considera baja y muy baja el bienestar con el buen rendimiento de la dirección y con respecto a su labor de desempeño, un 89.7% de los profesores manifiestan que hay entre baja o regular satisfacción con el trabajo que realiza la institución.

Mientras que Pérez, (2012), en su trabajo de investigación “Relación entre el clima institucional y desempeño docente de la RED N°1 Pachacútec–Ventanilla”, Universidad San Ignacio de Loyola, en la que concluye: se encuentra correspondencia media y positiva entre el clima institucional y el

desempeño docente. También encontramos en el nivel de motivación una correspondencia media y positiva, así como en la comunicación y en la confianza que tiene en el desenvolvimiento del profesor en las escuelas de la red No 1 de Pachacútec de Ventanilla.

Por su lado Cuba, (2010), en su tesis titulado: “Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa N° 4021 del distrito de Ventanilla – Callao”, Universidad San Ignacio de Loyola, en la que afirma: para los alumnos hay una relación baja y significativa y para los docentes existe una relación buena pero que no es significativa con el clima de la institución y con el desenvolvimiento docente, concluyendo que hay relación con el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 4021, de Ventanilla – Callao. En cuanto se refiere la relación interpersonal y su desempeño docente se concluye que hay relación moderada y significativa para los alumnos y docentes.

Por su parte Del Castillo, (2008), concluye que hay una relación muy alta significativa con la calidad de los componentes del desenvolvimiento del profesor y los logros de aprendizajes de los estudiantes en instituciones educativas de Lima Metropolitana, esto lo manifiesta en su tesis, titulado: “calidad de los componentes del desempeño docente y logros académicos de los estudiantes de centros educativos de nivel estatal de Lima Metropolitana.

1.1. Teorías relacionadas al tema

Definición de clima institucional. Para este trabajo de investigación consideramos el concepto de clima institucional como las relaciones que hay entre los miembros directivos, docentes, alumnos y padres de familia de la institución educativa, y otros. En una escuela el clima resulta de la forma del proyecto que aplica, los pasos manejados, las situaciones ambientales que se presentan en la institución educativa, de los miembros de la dirección, del conjunto de alumnos, de las aulas, del personal que se encuentra en la institución educativa. Cada Institución educativa tiene su propio clima institucional y distinto a otro. El bienestar que tiene casa persona y su

creación de los docentes y de los estudiantes determina el clima institucional. El clima institucional es un elemento que tiene mucha importancia en la salud y para el rendimiento de una institución educativa. Con un buen clima institucional se obtiene elementos de progreso para las personas. Este aporte lo considera Fox. (1973 citado CISE-PUCP, 2007, p. 5-6, 41)

Por su parte Chiavenato, (2000), sostiene para que haya un buen clima en la escuela, tiene que ver mucho el lugar interno existente con los integrantes de la organización, donde se facilita bienestar y seguridad de las carencias personales y un alto nivel moral de los integrantes. Por todo lo manifestado por los diferentes autores sobre clima institucional podemos definir como la piedra angular que sirve como enlace para las buenas amistades personales entre cada una de los integrantes de la comunidad educativa, es por ello que en la calidad en la transferencia de conocimientos y los logros de metas que se espera en cada institución educativa.

Un buen clima en la escuela, tiene que ver bastante con las características personales de cada miembro de la institución donde se desenvuelve diariamente con cada una de los integrantes. Esto lo manifiesta Silva, (2001). También argumenta que el clima en la escuela al interior del régimen educativo establece indicadores de calidad, necesaria y oportuna.

Denominaciones del clima

Clima psicológico: Cuando una persona percibe y presenta un contexto diferente de organización, con atributos individuales, es porque existe un clima psicológico. En cuanto a la dimensión estructural, se toma en cuenta la forma de obtención del producto, la forma como se lidera, las facilidades de tareas, actividades que se realizan, y resultados obtenidos. Esto nos da a conocer como se encuentra el clima institucional en la escuela. En cuanto a la dimensión individual subjetiva argumentado por Drexler, (1977), también por Paolillo, (1982) y por Zohar, (1981), encontrado en CISE-PUCP, 2007, p.58) afirma la calificación muy individual o personal que hace los integrantes de la escuela, se refiere a las características de cada una de los miembros. Lo que

importa es que la persona se sienta bien psicológicamente en su centro de trabajo.

Clima social: Aquí se considera la existencia de las relaciones interpersonales entre cada una de los integrantes de la escuela, como directivo, docentes, alumnos, padres de familia, con la finalidad de mantener un clima afectivo adecuado.

Clima emocional: para lograr un buen clima en la institución educativa es necesario que cada individuo manifieste expresiones de afecto. La teoría x e y de Mc Gregor, (1960), encontrado en CISE-PUCP, 2007, p. 134-135, p.60), afirma que el liderazgo es el clima que tiene relevancia el director.

Clima académico: Para Holmes, (1989), encontrado en Uría, 1998, p. 39, argumenta que los alumnos y docentes brindan valores académicos, el estudio, las perspectivas de las labores que se desarrollan en las escuelas, se transforman en una manera de relación personal y de grupo.

Niveles del clima: lo que manifiesta Lickert, (1961). Es el lugar donde se desarrolla las actividades de trabajo colaborativo, donde se encuentra cada individuo de la organización, desarrollando y manifestando su potencial como persona, esto se considera como un clima abierto. Mientras que un clima cerrado, está hecho o desarrolla por reglas que concretan de cómo es la intervención de cada individuo en el interior de la institución.

Clima escolar: Se refiere a la parte académica de los educandos. El orden es una dimensión que facilita un buen ambiente para el logro de aprendizaje. La buena conducta de los alumnos también se debe tener en cuenta, así como también ambientes saludables y adecuado para la ejecución de las actividades educativas. Un buen clima escolar permite mejorar las interacciones interpersonales con los profesores, alumnos y director, por lo tanto hay mayor entrega y dedicación al trabajo encomendado.

Clima de clase: Es el sitio donde se desarrolla y se adquiere aprendizaje, donde el docente su labor es facilitar, guiar, acompañar a los estudiantes para adquirir aprendizajes en los estudiantes, aplicando metodología y estrategias adecuadas, creando en los estudiantes confianza, en este campo se tiene en cuenta la claridad, el orden y la firmeza de parte del docente en la hora de clase. La actitud del docente debe estar centrado en el aprendizaje de sus estudiantes.

Clima institucional escolar: Por su parte Martin, (1994), manifiesta: Un lugar creado en la escuela de acuerdo a las vivencias diarias de los miembros de la institución educativa. El lugar debe de estar relacionado con las creencias, valores, con las actitudes, y motivaciones que debe tener la persona que brinda sus servicios y esto se trasmite mediante las amistades entre personas y entre personas profesionales. Por eso se planea un modelo que tenga motivación, creatividad, planificación, comunicación, confianza, liderazgo.

Por su parte Palacios, (1994), manifiesta que: “Un buen clima laboral se considera como elementos indispensables que favorece los procedimientos de la organización. Un buen clima laboral es primordial para una buena marcha de la escuela, así como establecer situaciones armoniosas de convivencia. Las características primordiales de un buen clima de la organización en una institución educativa, podemos mencionar: Que el personal debe ser disponible a realizar actividades en grupo, estar preparado e insertar cosas nuevas, acondicionarse a las nuevas formas de trabajo tanto en el interior como al exterior, debe prevenir, planificar, tener una buena comunicación, participación, confianza y respeto.

Según Fernández & Asensio, (1989), el clima institucional es el conjunto de características psico-sociales de una institución educativa, donde se expresa los elementos organizados, tanto personales, como funcionales de la escuela, conteniendo una forma de estilo, respecto a sus resultados educativos obtenidos.

En conclusión podemos decir que el clima institucional tiene una representación multidimensional que involucra varias variables tales como: la participación, las adecuadas relaciones, la flexibilidad, la tolerancia, la cooperación y el liderazgo de la institución educativa.

Lo que se refiere el clima organizacional en las centros educativos, tiene mucha influencia sobre el rendimiento del profesor, eso lo sostiene Scott, (2003), porque de acuerdo a su forma de explicar en la clase, el docente proporciona interés y atención a su labor académica con los estudiantes. Este contexto hace que los sujetos se sientan involucrados con el centro educativo, esto dependerá de la forma y estilo de gestión que realiza el director de la escuela. Es importante conocer que fortalezas y debilidades existen dentro de cada institución educativa, esto permitirá motivar, sensibilizar a los directivos, a los estudiantes, autoridades municipales y regionales, padres de familia contribuyan en forma conjunta, para lograr los objetivos propuestos. Cada institución hace que sus trabajadores promuevan un desempeño en los diferentes niveles de la institución; así lo manifiesta Chirringo, (1989:269). Es necesario mencionar que la forma de clima que se brinda en la institución educativa, tiene que ver con el resultado de la calidad de satisfacción y motivación del desempeño de los integrantes que congregan dicha escuela: profesores, alumnos, directores y la comunidad en general. Pero hay que tener en cuenta la infraestructura de la institución educativa que posee, por su planificación de sus objetivos, sus valores personales que tienen los docentes, directivos, y estudiantes quienes crean conocimiento, que es el principal objetivo de la gestión. Así lo establece Domínguez, (1996).

Teorías relacionadas con el desempeño docente

Teorías que fundamentan el desempeño docente: consideraremos la teoría cognitiva, constructivista, humanista, conductista y sociocultural. El cognitivismo supone que el individuo es un sistema con capacidad de organizar, transformar y emplear creativamente la información hacia los diferentes fines de la institución educativa según Ferreiro, (1999)

Para Sánchez, (1998), afirma que el docente debe partir desde la concepto de que el estudiante es activo, que su aprendizaje sea significativa, el docente debe centrarse en obtener y organizar experiencias didácticas que logren esos fines, el docente no debe centrarse solamente en dar información. El docente debe preocuparse de que el estudiante desarrolle habilidades o estrategias cognitivas y metacognitivas. El docente debe promover que los alumnos experimenten y reflexionen sobre tópicos definidos de las inquietudes de los alumnos, considerando apoyo de reforzamiento en forma continua. Hernández & Sancho, (1993) sostienen que el constructivismo el profesor se preocupa que la enseñanza se realice en un lugar educativo más amplio, confrontando su trabajo con los otros profesores, busca en los estudiantes una enseñanza basada en la investigación.

Para Murillo & Hernández, (1993) el humanismo es primordial que el docente sienta empatía por el alumno, para que pueda brindar apoyo a los estudiantes en los diferentes problemas que se presenta en relación con los aprendizajes. Para según Meza & Zaldívar, (2000), expresa que los docentes deberán cumplir la labor de facilitador de los aprendizajes. Mientras Fernández (1995), señala la preparación académica del docente, y una formación humana que le permita interrelacionarse en forma saludable, de esta manera garantizar un ambiente que garantice un verdadero diálogo de confraternidad, intercambio de experiencias y ayuda entre ambos.

En la teoría conductista según Murillo y Hernández, (1995), señalan que dentro de esta corriente el método de aprendizaje utilizado por el docente debe ser coherente, comprensible para el estudiante y ser auténtico, la posición central del docente es la relación entre el docente y el estudiante. Belloch, (2000), manifiesta que el docente tiene una labor principal de transmisor de conocimientos, manifiesta que el estudiante es una persona pasiva que toma los conocimientos y responde a los estímulos del medio, la cual se deben controlarse haciendo los esfuerzos para alcanzar que los alumnos obtenga los conocimientos pronosticados por el docente.

Vygotsky, explica Romo, (2002) con su teoría sociocultural sostiene que las funciones mentales superiores se van adquiriendo y desarrollándose a través

de la interacción social, debido a que el individuo se encuentra dentro de una sociedad. El conocimiento es el resultado que experimenta el docente de la interacción social. Vygotsky, manifiesta a mayor interacción social, tendremos mayor conocimiento y más probabilidades de proceder. Los padres de familia, docentes, compañeros que interactúan con el estudiante, son los directos responsables de que el alumno aprenda, sostenido por Pedraza, (2002).

Definición de desempeño docente. En una institución educativa el docente cumple funciones, roles y normas. El desempeño que muestran cada uno de los profesores aparece de la complejidad, lo cual no se desenvuelve en todos los profesores, es necesario hacer comparaciones de los desempeños que tienen los docentes en diferentes instituciones, con la finalidad de tomar decisiones respecto al tema.

Por parte Valdés, (2000) citado por Asencio, (2007) sostiene que el desempeño docente es la adquisición sistemática del saber del docente, para brindar un servicio eficiente a la sociedad educativa y de esto dependerá su prestigio. Pavez, (2001), citado por ciberdocencia.gob.pe), el presidente del colegio de Chile manifiesta que el profesor es una persona profesional que tiene dominio de contenidos específicos y de saberes complejos, que corresponde a los procedimientos en que está inserto, actuando con un nivel de autonomía sobre los conocimientos, procesos, métodos, técnicas y estrategias de enseñanza, teniendo en cuenta la heterogeneidad de los estudiantes.

Niveles del desempeño

Desempeño destacado: corresponde a un desempeño docente, donde se evidencia lo profesional, siendo en sus apreciaciones firmes y consistentes.

Desempeño competente: corresponde a un desempeño docente donde se manifiesta el profesional idóneo, cumpliendo con lo programado, sin dar un poco más de lo programado, a pesar que existe normas educativas vigentes donde se considera la participación activa del docente en diferentes

actividades que son consideradas extracurriculares, que van en beneficio y satisfacción a favor de la escuela. .

Desempeño básico: El docente muestra un desempeño profesional que cumple con lo programado, teniendo algunas irregularidades, teniendo algunas fallas en el interior de la organización.

Desempeño insatisfactorio: El docente muestra un desempeño con debilidades visibles, dificultad que perjudica la labor eficiente del docente.

El desempeño docente en esta investigación desde la parte evaluativa, el aporte de Rizo, (2006), quien manifiesta que la evaluación es un acontecimiento humano en un contexto específico”. Desde ese aspecto consideramos que la evaluación es un medio para la calidad y para el cimiento de la profesionalidad.

Mientras que Valdéz, (2006), contribuye a este asunto, como un proceso y manifiesta que el docente mediante la autoevaluación se considera en el principal protagonista de la tarea evaluadora, mientras que la heteroevaluación se realiza por parte de los directivos o mediante una comisión evaluadora designada que ellos lo presiden y que integran a docentes, padres de familia, etc. Se tendrá en cuenta la labor y desempeño del docente para estimularlo.

Por todos los aportes de los investigadores estamos en condiciones de manifestar que la evaluación del desempeño docente conlleva a logros de aprendizajes, algunos manifiestan que la evaluación tiene como objetivo el control del docente, creando descontento e inestabilidad laboral, considerando de esta manera como un aspecto para sancionar la labor del docente, mas no como un apoyo que debe tener el docente ante las dificultades encontradas de su labor pedagógica y poder superarlo. Los aportes significativos del desempeño docente manifestado por Valdez, (2000), manifestado por Asencios, (2007) afirma que la calidad del

desempeño docente, determinará el fracaso o el éxito del sistema educativo, porque estos aspectos están íntimamente relacionados.

Podemos mencionar que el desempeño docente es toda actividad que realiza el profesor, como parte de la labor encomendada y que será evaluado en base a los resultados obtenidos.

Desempeño docente: Gutiérrez, (2006), afirma que el desempeño docente es un proceso de múltiples acciones que realiza el docente, que está centrado en un trabajo establecido que tiene que ver mucho con la investigación de la realización de las actividades que hace el mismo, donde el docente reflexionará sobre su práctica pedagógica que realiza con los estudiantes, haciendo su propia evaluación y también del director, considerándose como una estrategia de motivación. Se puede decir que el desempeño docente constituye un sin número de funciones y roles que facilitan su trabajo, esto se complementa con la parte actitudinaria del docente y de sus cualidades que cuenta el profesor en la escuela. Es muy significativo destacar que con el desempeño docente surge la competitividad. La eficiencia docente, es la forma que el maestro da la enseñanza a los estudiantes, y que éstos tengan un buen rendimiento escolar.

Desempeño laboral docente: El docente para el desarrollo de su labor pedagógica, cumple con diversos roles, planifica sus actividades de cómo va a llevar a cabo los procesos pedagógicos, que responsabilidades o actividades van a desarrollar los estudiantes, hasta lograr los aprendizajes. Para esto el docente debe ser apoyado por el director, por otros docentes, y por otros miembros activos de la institución educativa, porque es responsabilidad de todos promover un ambiente saludable de trabajo de cooperación. Cuando los docentes trabajan en un ambiente sano logran excelentes niveles de desempeño. Gilbert, (2002), sostiene que el desempeño laboral de un docente es la “medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; (p.9). Por lo tanto el docente logra desempeñarse bien, cuando distribuye su trabajo en un tiempo determinado, según lo planificado. Esto permite que el desempeño laboral del director ayuda a mejorar el desempeño

profesional o laboral de los docentes y en general tener un clima laboral solidario y armónico. Con la guía del director el desempeño docente es una evaluación que se realiza, entre lo que la institución desea y lo que los docentes hacen.

Relaciones interpersonales.

Es una responsabilidad del director fomentar una adecuada relación interpersonal con sus docentes y demás trabajadores que dirige, debe apoyar el trabajo pedagógico de sus docentes, estrechar vínculos amistosos en el trabajo y hacer críticas constructivas del trabajo que realizan en la institución educativa. Valls, (2006), manifiesta para lograr buenas relaciones interpersonales: debe haber un buen clima de trato al trabajador, donde cada uno se siente a gusto, libre, cómodo para realizar su labor con los estudiantes; se debe evitar discusiones, más bien se debe buscar confraternidad entre ambos. Participación en equipos de trabajo: Es la integración en grupos de trabajo, tarea necesaria dentro de las instituciones educativas.

Según Chiavenato, (2007), los trabajos en equipo actúan teniendo en cuenta la participación activa de sus miembros, mediante la toma de decisiones, de trabajos compartidas y responsabilidades asumidas, (p. 221). Lo dicho por el autor, nos da a entender que dentro de la institución educativa debe formarse equipos de trabajo, con la finalidad de apoyar o compartir el trabajo del director, esto permitirá promover nuevas actividades al personal, esto se consigue con un clima dinámico de integración, tomando en cuenta las opiniones o apreciaciones de los docentes, con el propósito de mejorar el desempeño del profesional docente responsable de la educación. Los equipos de trabajo deben formar decisiones mediante la participación democrática de la comunidad educativa, el director no debe ser quién decide, sino todos deben participar y llegar a un acuerdo donde todos se comprometen en el proceso y juntos se tiene que cumplir metas establecidas por la institución. Cuando se conforman los equipos de trabajo, debe ser para asumir compromisos y trabajos compartido.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?

Problemas específicos

1. ¿Cómo influye la dimensión funcionamiento organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?
2. ¿Cómo influye la dimensión estructura organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?
3. ¿Cómo influye la dimensión toma de decisiones en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?
4. ¿Cómo influye la dimensión comunicación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?
5. ¿Cómo influye la dimensión motivación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?

1.3. Justificación del estudio

La investigación realizada tuvo como finalidad conocer la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa. Mediante la investigación confirmamos que la participación y el desarrollo conveniente del profesor, depende de un buen clima institucional, esto motiva una concentración y compromiso en la labor educativa, de esta manera todos unidos se dirigen a un solo objetivo, en busca de llegar a la calidad de la educación. .

Debido a las múltiples problemas que existen en las distintas escuelas, en lo que concierne al clima laboral, creemos que la investigación juega un papel relevante en sí misma, en la forma que busca como resultado, el análisis del desempeño docente, porque explica los resultados educativos de los docentes del trabajo educativo realizado, como un elemento significativo en la mejora de los logros de aprendizajes. Esta investigación tiene relevancia teórica, práctica, metodológica y social.

Relevancia teórica:

La justificación teórica del presente trabajo de investigación, establece incrementar las teorías relacionadas al clima institucional y su influencia en el desempeño docente para que los alumnos tengan un mejor rendimiento y un mejor aprendizaje que permita consolidar su formación integral.

Relevancia práctica:

La influencia del clima institucional en el desempeño docente es de vital importancia para resolver conflicto entre compañeros que se le presenta en las instituciones educativas, el resultado a obtener en la investigación permitirá conocer qué influencia tiene el clima institucional en el desempeño docente, de esta manera mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Relevancia metodológica

Investigar la influencia del clima institucional en el desempeño docente permitirá conocer que estrategias se debe utilizar para mejorar las relaciones interpersonales en una institución educativa, qué actividades fundamentales se deben realizar para mejorar el ambiente institucional. Las técnicas e instrumentos utilizadas en esta investigación, pueden ser utilizadas en otras investigaciones que son similares, por esta razón consideramos que metodológicamente esta investigación es importante.

Relevancia social:

La educación tiene un rol social de gran magnitud e importancia; y el clima institucional juega un papel importante en el desarrollo de las actividades

pedagógicas del docente y también para el desarrollo científico y tecnológico, repercutiendo su aplicabilidad en la sociedad. Aporta una información actualizada sobre el clima institucional en la institución educativa N° 0769, permitiendo tener información para analizarlo ya sea individual o en grupo sobre influencia que existe entre clima institucional de los trabajadores y cuál es su repercusión en el desempeño docente, desde el punto de vista académico pedagógico.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Hi: El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”

Ho: El clima institucional no influye significativamente en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”

Hipótesis específicos

H1: La dimensión funcionamiento organizacional influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”

H2: La dimensión estructura organizacional influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”

H3: La dimensión toma de decisiones influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”

H4: La dimensión comunicación influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”

H5: La dimensión motivación influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”.

1.5. Objetivos

Objetivo general

Determinar la Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016

Objetivos específicos

Conocer la influencia de la dimensión funcionamiento organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016.

Conocer la influencia de la dimensión estructura organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016.

Conocer la influencia de la dimensión toma de decisiones en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016.

Conocer la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016.

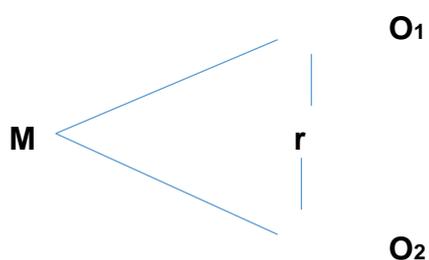
Conocer la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional. Los estudios correlacionales tienen la finalidad de medir el grado de relación que existe entre dos o más variables de estudio según (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p.121). En tal sentido esta investigación tuvo como propósito conocer la influencia entre dos variables: clima institucional y desempeño docente, de la institución educativa N° 0769 de Caspizapa.

Esquema:



Dónde:

M: Muestra de docentes de la I.E. N° 0769

O₁: Clima Institucional

r: O₁ y O₂

O₂: Desempeño docente

2.2. Variable, Operacionalización

2.2.1. Variables

V₁: Clima institucional

V₂: Desempeño Docente

2.2.2. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima institucional	“El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).	El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en el funcionamiento y estructura organizacional, toma de decisiones, comunicación y la motivación	Funcionamiento organizacional	Liderazgo Gestión de conflictos Coordinación Grado de autonomía Estatutos de la I.E.	Ordinal Muy mala Mala Regular Buena Muy Buena
			Estructura organizacional	Envergadura de control administrativo Tamaño de la organización Niveles jerárquicos Especialización de funciones Normalización de los procedimientos organizacionales	
			Toma de decisiones	Centralización, descentralización de la toma de decisiones	
			Comunicación	Respeto entre compañeros de trabajo Aceptación entre pares Comunicación asertiva Transferencia de información Coordinación entre compañeros de trabajo Mecanismo de socialización de los empleados	
			Motivación	Satisfacción en el trabajo Reconocimiento Prestigio Autoestima Autonomía	
Desempeño docente	Valdez,(2004), “el desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que desarrolla en los estudiantes el despliegue de sus competencias y capacidades pedagógicas y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p. 57).	El desempeño docente comprende un desarrollo adecuado de capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con vocación de servicio pedagógica y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.	Práctica educativa	Responsabilidad Asistencia y puntualidad Participación activa del profesorado Coordinación entre pares Trabajo en equipo Participación en las jornadas de reflexión entre docentes Autonomía profesional alcanzada para desarrollar las actividades pedagógicas Capacidad para realizar las actividades pedagógicas Conocimiento de deberes y derechos Iniciativa – Proactividad Adaptación – flexibilidad Liderazgo personal Análisis de problemas – toma de decisiones Comunicación Trabajo en equipo Negociación Motivación individual e intergrupala	Ordinal Muy mala Mala Regular Buena Muy Buena

2.3. Población y muestra

Población: Estuvo conformado por 20 docentes de la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín.

Muestra: Estuvo conformada por el total de la población, es decir por 20 docentes de la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario a docentes
Estadígrafo	Tablas y gráficos estadísticos

Validación y confiabilidad del instrumento.

La validación del instrumento se dio a través de la opinión de 3 expertos.

2.5. Métodos de análisis de datos

En este estudio, para determinar la influencia entre clima institucional y desempeño docente se hizo uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos, con una muestra de 20 docentes que trabajan en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa. Los datos obtenidos en la investigación fueron tabulados y analizados con el programa estadístico SPSS versión 22, y se tabuló aplicando formulas estadísticas como correlación de Pearson. Con los datos obtenidos se elaboraron las tablas y gráficos respectivos. Las respuestas arrojadas nos sirvieron para calcular las frecuencias porcentuales, medias aritméticas, desviación estándar para posteriormente ser analizados e interpretados mediante la categoría de Baremo.

Categoría de baremo para media aritmética

Criterion	Range	Category
Muy buena	$4.2 \leq x \leq 5$	Muy apropiado
Buena	$3.4 \leq x < 4.2$	Apropiado
Regular	$2.6 \leq x < 3.4$	Medianamente apropiado
Mala	$1.8 \leq x < 2.6$	Poco apropiado
Muy mala	$1 \leq x < 1.8$	Inapropiado

Se utilizó la escala de medición cuantitativa ordinal, considerando cinco categorías para establecer relaciones de orden: 1= muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= buena, y 5= muy buena.

Para determinar la influencia entre las variables clima institucional y desempeño docente se analizó los resultados inferenciales, el tipo de distribución de los datos, el análisis realizado se hizo en función a la dispersión y variabilidad, y se efectuó a partir de la prueba Kolmogorov Smirnov. Considerando el valor obtenido en la prueba de normalidad, se determinó el uso de estadísticos de correlación paramétrica (r de Pearson).

La correlación se tuvo en cuenta la clasificación o escala siguiente:

Correlación positiva (+)

Correlación negativa (-)

Correlación nula (0)

Valor	Correlación
- 1,00	Correlación perfecta negativa
- 0,90 a - 0,99	Correlación muy alta negativa
- 0,70 a - 0,89	Correlación alta negativa
- 0,40 a - 0,69	Correlación moderada negativa
- 0,20 a - 0,39	Correlación baja negativa
- 0,01 a - 0,19	Correlación muy baja negativa
0,00	No existe correlación alguna
+ 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja positiva
+ 0,20 a + 0,39	Correlación baja positiva
+ 0,40 a + 0,69	Correlación moderada positiva
+ 0,70 a + 0,89	Correlación alta positiva
+ 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta positiva
+ 1,00	Correlación perfecta positiva

III. RESULTADOS

Análisis de frecuencias de la variable clima institucional

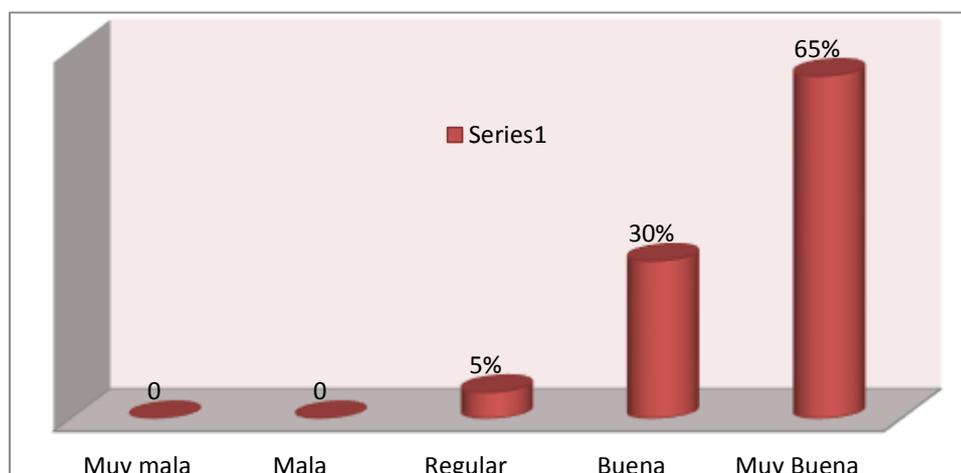
Tabla 01

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Funcionamiento organizacional

ITENS	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	F R	%
Director apoya a docentes en sus actividades educativas.	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
Director y docentes trabajan en ambiente donde todos se sientan útiles	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
Todos los trabajadores demuestran compromiso por la institución.	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
ambiente de trabajo ayuda al buen desempeño de trabajadores sin conflictos	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
Trabajadores de la II.EE. cumplen con los estatutos de la institución.	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
Funcionamiento organizacional	0	0	0	0	1	5	6	30	13	65	20	100
Promedio	4,6											

Gráfico 01:

Frecuencia de la dimensión funcionamiento organizacional



La tabla y gráfico 01, presenta la distribución frecuencia y porcentual de la dimensión funcionamiento organizacional, donde se aprecia que 13 docentes que representan el 65% manifiestan que la institución educativa tiene muy buena el funcionamiento organizacional, 6 docentes que representan el 30% manifiesta que es buena, 1 docente manifiesta que el funcionamiento organizacional es regular y ninguno de los docentes manifiesta que el funcionamiento organizacional es mala o muy mala.

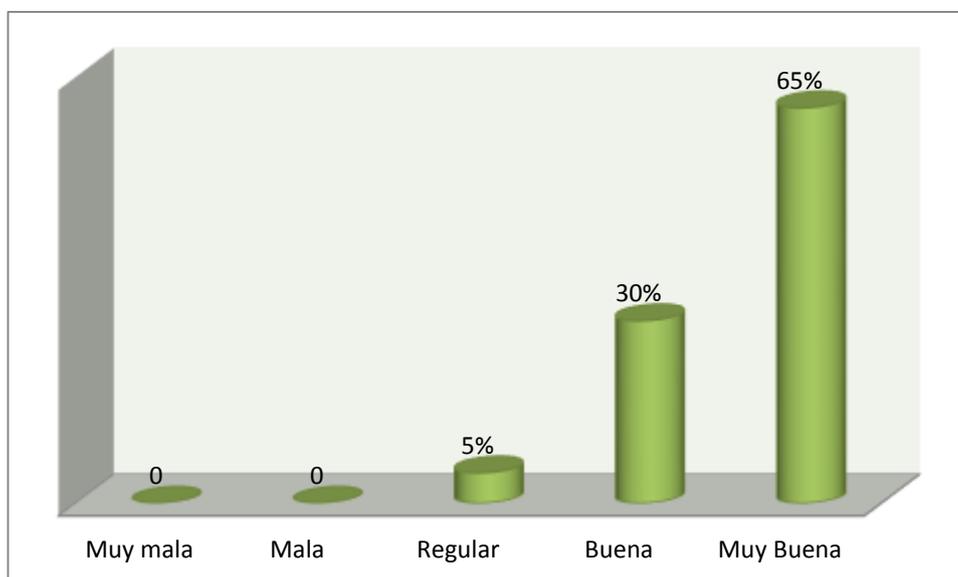
Tabla 02

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Estructura organizacional

ITEMS	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
Trabajadores comparten creencias y valores de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
La II.EE. cuenta con el total del personal requerida	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
El personal está organizado en equipos de trabajo	0	0	0	0	2	10	6	30	12	60	20	100
La II.EE. cumple con las normas)	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
La II.EE. tiene un organigrama	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	100
Estructura organizacional	0	0	0	0	1	5	6	30	13	65	20	100
Promedio	4,6											

Gráfico 02:

Frecuencia de la dimensión Estructura organizacional



De la tabla y gráfico 02 se aprecia que del total de docentes el 65% tienen muy buena percepción en la dimensión estructura organizacional en la institución educativa; el 30% consideran que existe buena estructura organizacional; el 5% opina que la estructura organizacional es regular y ninguno de los docentes manifiesta que la estructura organizacional es mala o muy mala.

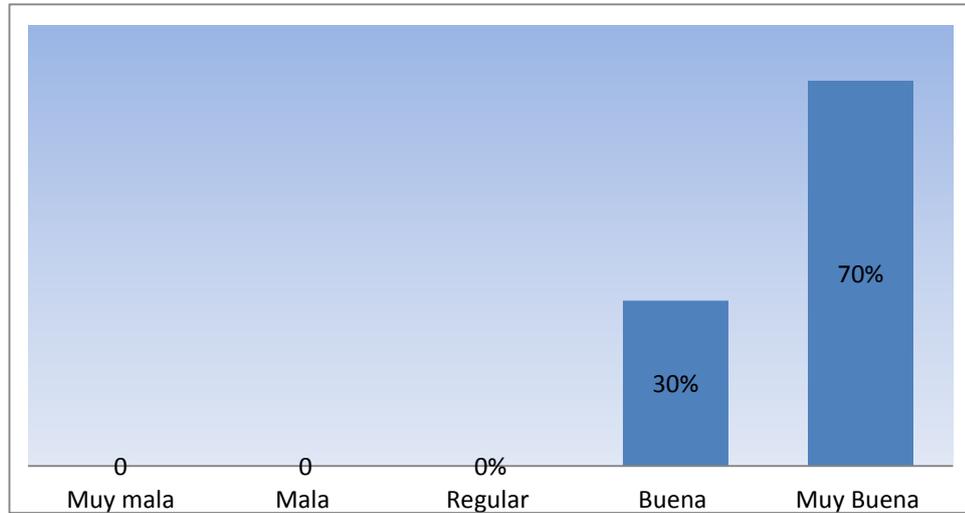
Tabla 03

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Toma de decisiones

ITEMS	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
El director toma las decisiones.	0	0	1	5	0	0	5	25	14	70	20	100
¿Los acuerdos se hacen en forma democrática?	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
El director delega funciones a su equipo directivo?	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
Los docentes participan por iniciativa propia en las actividades pedagógicas u otras actividades	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
Los trabajadores aportan para el logro de los objetivos	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
Toma de decisiones	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
Promedio	4,7											

Gráfico 03

Frecuencia de la dimensión toma de decisiones



La tabla y gráfico 03, presenta la distribución frecuencia y porcentual de la dimensión toma de decisiones, donde se aprecia que 14 docentes que representan el 70% del total, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción de la dimensión toma de decisiones, 6 docentes que representan el 30% considera que existe una buena toma de decisiones y ninguno de los docentes manifiesta que la toma de decisiones en la institución educativa es regular, mala o muy mala.

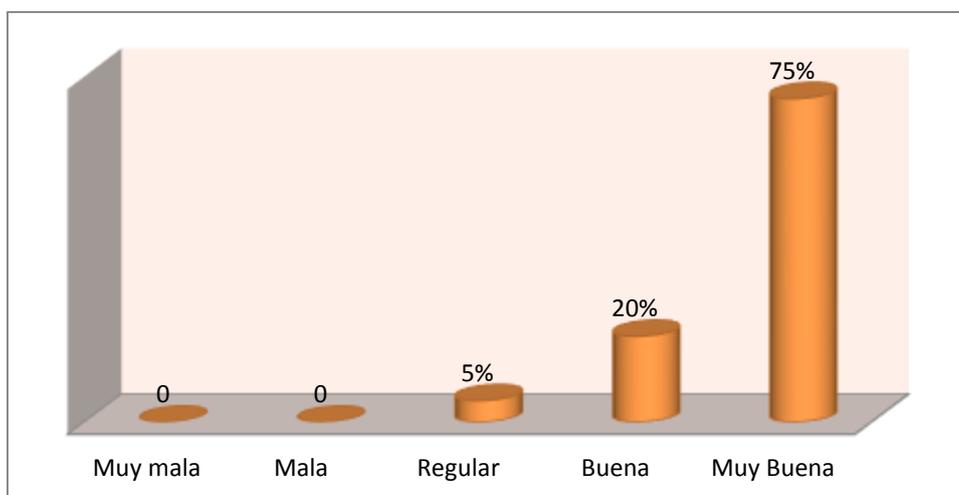
Tabla 04

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Comunicación

ITEMS	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
Nivel de comunicación asertiva se practica entre trabajadores.	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
Nivel de aceptación que existe entre pares.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
Nivel de respeto que existe entre docentes.	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
Comunicación sincera entre compañeros de trabajo.	0	0	0	0	2	10	2	10	16	70	20	100
Buena coordinación entre directivos y docentes.	0	0	0	0	0	0	2	10	18	90	20	100
Nivel de socialización de los trabajadores.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Comunicación	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
Promedio	4,7											

Gráfico 04

Frecuencia de la dimensión comunicación



La tabla y gráfico 04, presenta la distribución frecuencia y porcentual de la dimensión comunicación, donde se aprecia que 15 docentes que representan el 75% del total, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción de la dimensión comunicación, 4 docentes que representan el 20% considera que existe una buena comunicación, 1 docente que representa el 5% opina que la comunicación es regular y ninguno de los docentes manifiesta que la comunicación en la institución educativa es mala o muy mala.

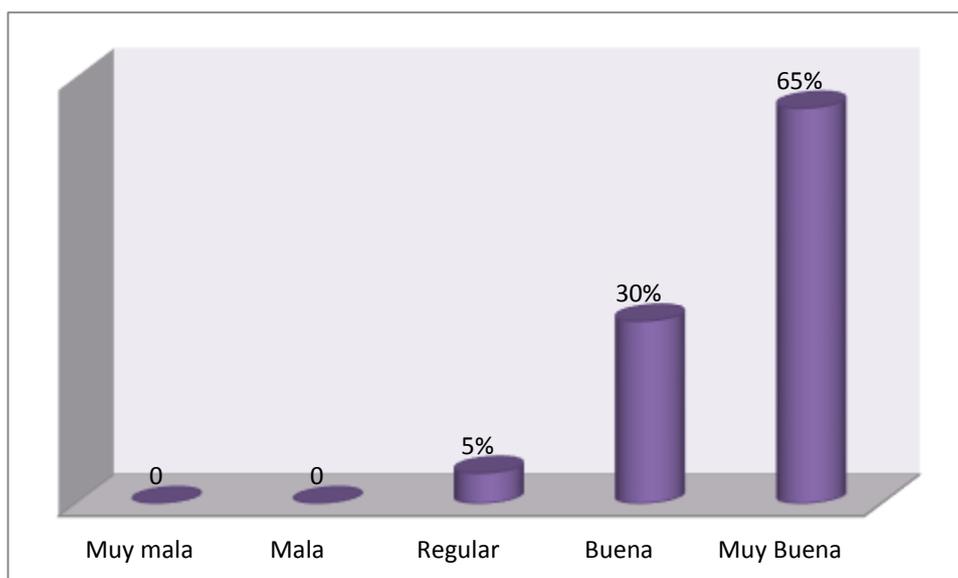
Tabla 05

Frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación

ITEMS	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
Grado de satisfacción laboral en la Institución Educativa.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Grado de reconocimiento del trabajo.	0	0	0	0	0	0	3	15	17	85	20	100
Valoración del profesorado de su prestigio profesional.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Grado de motivación que tienen los docentes.	0	0	0	0	1	5	2	10	17	85	20	100
Nivel de autoestima que tienen los docentes	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Grado de autonomía que tienen los docentes.	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Motivación	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Promedio	4,8											

Gráfico 05

Frecuencia de la dimensión motivación



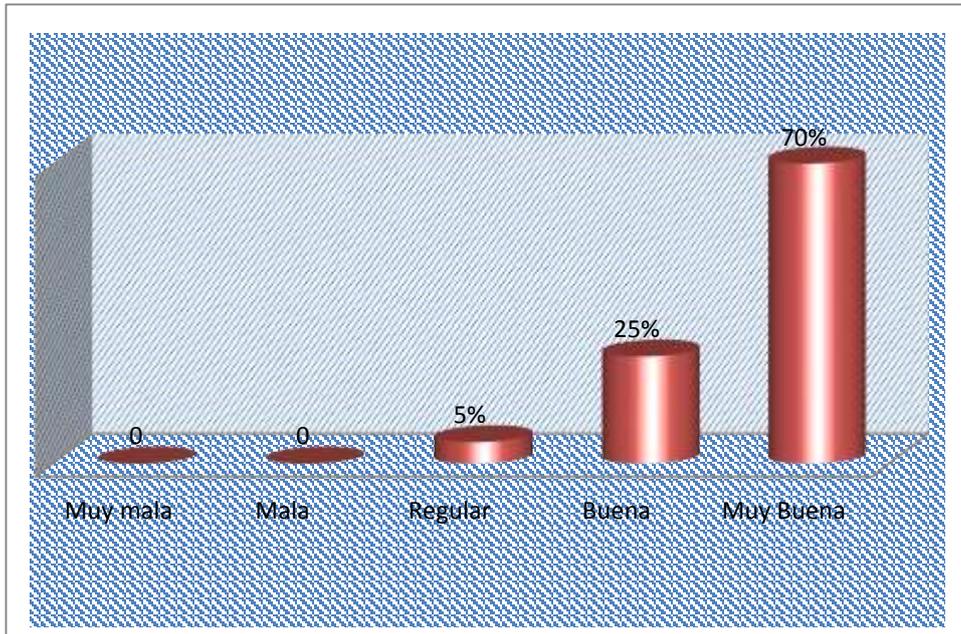
La tabla y gráfico 05, presenta la distribución frecuencia y porcentual de la dimensión motivación, donde se aprecia que 13 docentes que representan el 65% del total, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción de la dimensión motivación, 6 docentes que representan el 30% considera que existe una buena motivación, 1 docente que representa el 5% opina que la motivación es regular y ninguno de los docentes manifiesta que la motivación en la institución educativa es mala o muy mala.

Tabla 06

Frecuencia y porcentaje de clima institucional

ITEMS	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
Funcionamiento organizacional	0	0	0	0	1	5	6	30	13	65	20	100
Estructura organizacional	0	0	0	0	1	5	6	30	13	65	20	100
Toma de decisiones	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
Comunicación	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
Motivación	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Clima institucional	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
Promedio	4,65											

Gráfico 06
Frecuencia de clima institucional



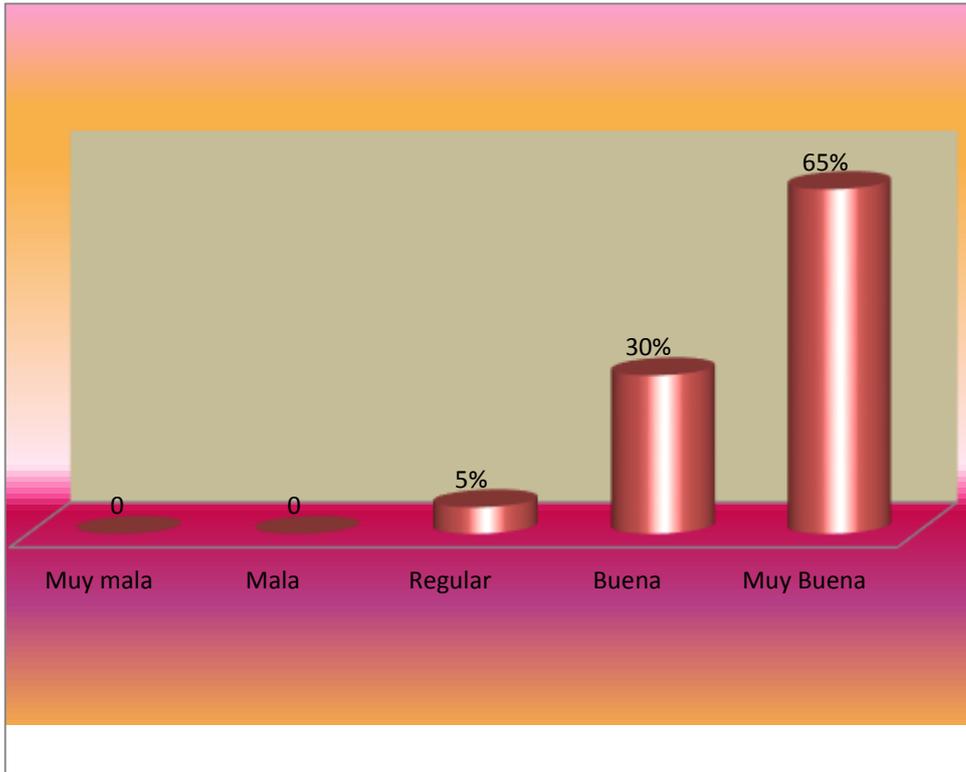
La tabla y gráfico 06, presenta la distribución frecuencia y porcentual del clima institucional en la institución educativa N°0769, donde se aprecia que 14 docentes que representan el 70% del total, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción del clima institucional, 5 docentes que representan el 25% considera que existe un buen clima institucional, 1 docente que representa el 5% opina que el clima institucional es regular y ninguno de los docentes manifiesta que el clima institucional en la institución educativa es mala o muy mala.

Tabla 07

Frecuencia y porcentaje de desempeño docente (práctica Pedagógica)

ITEMS	Muy mala		Mala		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%	FR	%
Utilizan herramientas tecnológicas	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
Cumple con horas efectivas	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
Planifica sesiones de aprendizaje	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
Contribuye al logro de los objetivos	0	0	0	0	1	5	7	35	12	60	20	100
Trabajo en equipo	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
Usa el tiempo en actividades pedagógicas	0	0	0	0	1	5	8	40	11	55	20	100
Utiliza estrategias	0	0	0	0	1	5	4	20	15	75	20	100
Utiliza materiales educativos	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
Propicia ambiente adecuado	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	100
Actitud positiva a los cambios del currículo	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
Propician intercambio de experiencia	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
cumplen su labor en requerimientos de la población estudiantil	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
Cumplimiento a las normas de convivencia en el aula	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
Utilizan instrumentos de evaluación pertinente a recoger información de los aprendizajes esperados?	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Desempeño docente	0	0	0	0	1	5	6	30	13	65	20	100
Promedio	4,6											

Gráfico 07
Frecuencia de desempeño docente.



La tabla y gráfico 07, presenta la distribución frecuencia y porcentual del desempeño docente de la institución educativa N°0769, donde se aprecia que 13 docentes que representan el 65% del total, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción del desempeño docente, 6 docentes que representan el 30% considera que existe un buen desempeño docente, 1 docente que representa el 5% opina que el desempeño docente es regular y ninguno de los docentes manifiestan que el desempeño docente en la institución educativa es mala o muy mala.

Tabla 08

Distribución de Medias Aritméticas y desviación estándar de las Variables Clima Institucional y Desempeño docente.

Medidas descriptivas	Media	Desviación estándar
Funcionamiento organizacional	4,6	2,10
Estructura organizacional	4,6	2,03
Toma de decisiones	4,7	2,24
Comunicación	4,7	2,09
Motivación	4,8	2,13
Desempeño docente	4,6	5,69

Las dimensiones, funcionamiento organizacional y estructura organizacional tiene una misma media de 4,6, este resultado indica que los docentes opinan que el funcionamiento y estructura organizacional está en un nivel muy bueno y se encuentra en el rango de $4,2 \leq x < 5$, lo cual se considera muy apropiado. La desviación estándar de 2,10 y 2,03; indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para las dimensiones, toma de decisiones y comunicación se observa que tienen una misma media de 4,7, este resultado indica que los docentes opinan que la toma de decisiones y comunicación está en un nivel muy bueno y se encuentra en el rango de $4,2 \leq x < 5$, lo cual se considera muy apropiado. La desviación estándar de 2,24 y 2,09; indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

En cuanto a la dimensión motivación se observa una media de 4,8, este resultado indica que los docentes opinan que la motivación está en un nivel muy bueno y se encuentra en el rango de $4,2 \leq x < 5$, lo que indica que es muy apropiado. La desviación estándar de 2,13; indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Se aprecia que los docentes tienen una percepción muy buena en relación al desempeño docente, teniendo como media de 4,6, encontrándose en el

rango de $4,2 \leq x < 5$, siendo muy apropiado. La desviación estándar es de 5,69, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

De estos resultados se afirma que las dimensiones del clima institucional son todas predominante en la institución educativa N°0769, para que el desempeño docente sea apropiado.

Tabla 09

Correlación del clima institucional y desempeño docente de la I.E. N° 0769 del distrito de Caspizapa

Dimensiones	Desempeño docente
Funcionamiento organizacional	0,116
Estructura organizacional	0,239
Toma de decisiones	0,305
Comunicación	0,256
Motivación	0,323
Clima institucional	0,276

Con el propósito de determinar la influencia del clima institucional y desempeño docente de la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, se realizó una prueba estadística r de correlación de Pearson.

Analizando la correlación del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, los resultados muestran que existe correlación baja positiva de 0,276, esto confirma que el clima institucional en esta institución educativa influye significativamente en el desempeño docente.

Nuestros resultados muestran que existe correlación muy baja de 0,116 en cuanto a la dimensión funcionamiento organizacional en el desempeño docente, lo que indica que la dimensión funcionamiento organizacional influye significativamente en el desempeño docente.

Asimismo podemos mencionar que la dimensión estructura organizacional influye significativamente en el desempeño docente, existiendo una correlación baja positiva de 0,239 entre ellos.

También existe una correlación baja positiva de 0,305 de la dimensión toma de decisiones en el desempeño docente, esto afirma que la dimensión toma de decisiones en la institución educativa N° 0769 influye significativamente en el desempeño docente.

Por otro lado existe una correlación baja positiva de 0,256 de la dimensión comunicación en el desempeño docente, esto afirma que la dimensión comunicación en la institución educativa N° 0769 influye significativamente en el desempeño docente.

Asimismo existe una correlación baja positiva de 0,323 de la dimensión motivación en el desempeño docente, esto afirma que la dimensión motivación en la institución educativa N° 0769 influye significativamente en el desempeño docente

IV. DISCUSIÓN

Con el propósito de determinar la influencia entre clima institucional en el desempeño docente de la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, se realizó una prueba estadística r de correlación de Pearson para las pruebas de hipótesis.

Analizando la correlación entre clima institucional y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,276, correlación baja positiva y un nivel de significancia de $p=0.000$, p menor a 0.05, esto permite responder la primera hipótesis de investigación, hay influencia significativa entre el clima institucional y desempeño docente, en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa. Es decir, si en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa objeto de estudio, se fomenta un clima institucional con un buen funcionamiento y estructura organizacional, con una buena toma de decisiones, una muy buena comunicación y una muy buena motivación al logro del personal, se podrá promover un buen desempeño docente por parte de los trabajadores. Estos resultados tiene relación con Yubisay & Loda, (2013), en la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial” Universidad del Zulia, en la que concluye En Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral del docente.

Por su parte hay una ligera coincidencia con Pérez, (2012), en su tesis titulado: “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N°1 Pachacútec – Ventanilla”, Universidad San Ignacio de Loyola, en la que concluye: Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente.

En atención a los resultados obtenidos en la tabla N° 1 se aprecia la distribución de las medias de las variables de estudio, donde los docentes tienen una percepción muy buena en relación al clima institucional y cuya media es de 4,65 y se encuentra en el rango de $4,2 \leq x < 5$, lo que indica que

es muy apropiado. La desviación estándar es de 9,55, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

También se aprecia que los docentes tienen una percepción muy buena en relación al desempeño docente, teniendo como media de 4,6, encontrándose en el rango de $4,2 \leq x < 5$, siendo muy apropiado. La desviación estándar es de 5,69, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea. De estos resultados podemos inferir que las dimensiones del clima institucional son todas predominante en la institución educativa N°0769, porque todas tienen una media aritmética que se encuentra en el rango de $4,2 \leq x < 5$, incluyendo la variable el clima institucional y la variable desempeño docente, situándose en la categoría de muy apropiado.

En el gráfico N° 6, presenta la distribución frecuencia y porcentual del clima institucional en la institución educativa N°0769, donde se aprecia que el 70% del total de los trabajadores, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción del clima institucional, el 25% considera que existe un buen clima institucional, el 5% opina que el clima institucional es regular y ninguno de los docentes manifiesta que el clima institucional en la institución educativa N°0769 de Caspizapa es mala o muy mala.

Del mismo modo en el gráfico N° 7, se observa la distribución de la frecuencia y porcentual del desempeño docente de la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, en la cual indica que el 65% del total, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción del desempeño docente, el 30% considera que existe un buen desempeño docente, el 5% opina que el desempeño docente es regular y ninguno de los docentes manifiesta que el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa es mala o muy mala.

En las dimensiones de funcionamiento organizacional y estructura organizacional, ambos coinciden en la distribución de frecuencia y porcentual donde se aprecia que el 65% manifiestan que la institución educativa tiene muy buena el funcionamiento y estructura organizacional, el 30% manifiesta

que es buena, el 5% manifiesta que el funcionamiento y estructura organizacional es regular y ninguno de los docentes manifiesta que es mala o muy mala. Por su parte la dimensión toma de decisiones presenta la distribución frecuencia porcentual de la siguiente manera, el 70% del total, manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción de la dimensión toma de decisiones, el 30% considera que existe una buena toma de decisiones y ninguno de los docentes manifiesta que la toma de decisiones en la institución educativa es regular, mala o muy mala. En la dimensión comunicación la distribución frecuencia porcentual se aprecia que el 75% del total, manifiestan que la institución educativa N°0769 tiene muy buena percepción de la dimensión comunicación, el 20% considera que existe una buena comunicación, el 5% opina que la comunicación es regular y ninguno de los docentes manifiesta que la comunicación en la institución educativa es mala o muy mala. Todas las dimensiones del clima institucional tiene una relación muy alta positiva en el desempeño docente de la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín.

Estos resultados es contradictorio con Albañil, (2015) en su tesis “El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura”, Universidad de Piura, en la que concluye: que esta institución educativa, existe un clima laboral, con bajos niveles de comunicación del personal docente al interior de la institución educativa.

V. CONCLUSIONES

5.1. El clima institucional en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación baja positiva de 0,276; el mismo que explica que el 70% de docentes manifiestan que la institución educativa tiene muy buena percepción del clima institucional, mientras que el 65% de los docentes afirma que el desempeño docente es muy buena.

5.2. La dimensión funcionamiento organizacional influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación muy baja positiva de 0,116; el 65% de docentes afirma que la institución educativa tiene muy buena el funcionamiento organizacional.

5.3. La dimensión estructura organizacional influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación baja positiva de 0,239; el 65% de docentes afirma que la institución educativa tiene muy buena la estructura organizacional.

5.4. La dimensión toma de decisiones influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación baja positiva de 0,305; el 70% de docentes afirma que la institución educativa tiene una muy buena toma de decisiones

5.5. La dimensión comunicación influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación baja positiva de 0,256; el 75% de docentes afirma que la institución educativa tiene muy buena comunicación.

5.6. La dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente, teniendo una correlación baja positiva de 0,323; el 65% de docentes afirma que la institución educativa tiene muy buena motivación.

VI. RECOMENDACIONES

6.1. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se recomienda a los directivos de la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa fomentar reuniones permanentes con los docentes, buscando mantener una buena comunicación, pedir sugerencias para tomar decisiones asertivas, motivar y estimular al docente por su desempeño profesional. De esta manera conservar el buen clima institucional existente en la institución educativa.

6.2. Propiciar una buena comunicación y buen entendimiento entre los integrantes de la comunidad educativa para evitar conflictos y así mantener el buen clima institucional y el buen desempeño docente que nos conduzca hacia el logro de objetivos institucionales

6.3. Socializar los resultados de esta investigación con la población objeto de estudio, para conocer y reflexionar sobre el clima institucional y el desempeño docente existente en la institución educativa, con la finalidad de tomar decisiones oportunas y juntas asumir la responsabilidad de mejorar las falencias existentes en la institución educativa.

6.4. Se recomienda al director de la I.E. N° 0769 del distrito de Caspizapa seguir creando un ambiente adecuado de confraternidad para así seguir manteniendo un buena relación entre los miembros de la comunidad educativa, ya que manteniendo un buen clima institucional mejoraría el desempeño docente y así se podría lograr la calidad educativa.

6.5. El director debe seguir tomando buenas decisiones con su personal docente, de esta manera la comunidad educativa se sentirá comprometida con la labor pedagógica y las actividades de la institución educativa.

6.6. El director de la I.E. debe seguir fomentando reuniones seguidas, para intercambiar experiencias entre docentes, tratando de mantener una buena comunicación, motivación, toma de decisiones. De esta manera se seguirá estimulando a los docentes a mejorar su desempeño profesional.

VII. REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015) *“Clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López de Albújar”*. Piura – Perú. Universidad de Piura. Recuperado de: pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE_EDUC_130bibliotecadigital.usbcali.edu.co/.../Clima_Organizacional_Educativa_Bedoya_2011
- Bedoya, A. (2011) *“Clima organizacional en la institución educativa nuestra señora de la Candelaria, escenario propicio para el alcance de la calidad educativa”*. Maracaibo – Santiago de Cali- Colombia. Universidad de San Buenaventura. Recuperado de: bibliotecadigital.usbcali.edu.co/.../Clima_Organizacional_Educativa_Bedoya_2011
- Belloch, O. (2000) *“El papel del docente en el aprendizaje”*. Recuperado de: www.geocities.ws/roxloubet/papel_docente.html
- Brunet, (2004) *“Clima organizacional”*. Recuperado de: www.eumed.net/libros-gratis/2009b/550/clima%20organizacional.htm
- Cubas, G. (2010) *“Relación entre le clima institucional y desempeño docente en la II.EE. 4021 del distrito de Ventanilla- Callao”*. Callao – Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: repositorio.usil.edu.pe/.../2010_Cuba_Relación%20entre%20clima%20institucional%20
- Del Castillo, V. (2010). *“Relación entre desempeño docente y el desarrollo de la capacidad emprendedora en estudiantes de secundaria del Cercado de Callao”*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú. Recuperado de: repositorio.usil.edu.pe/.../2010_Masgo_Relación%20entre%20desempeño%20docente
- Domínguez, S. (2011) *“Estructura organizacional de una institución educativa”*. Universidad Veracruzana. Recuperado de: cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29856/1/Dominguez%20Jacome%20Sara.pdf
- Fernández, P. (2006) *“Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica”*. Maracaibo – Venezuela. Universidad Rafael Urdaneta. Recuperado de: 200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-06-00282
- Forero, R. (2013) *“Indicadores para el direccionamiento estratégico y estructura organizacional”*. Bogotá. Universidad EAN. recuperado de: repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4652/ForeroRicardo2013.pdf
- Gamarra, H. (2014) *“Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una institución educativa estatal de la UGEL 04 de Comas”*. San Miguel – Perú. Universidad Pontificia Católica del Perú. Recuperado de: tesis.pucp.edu.pe/.../GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMA
- Kahr, M. (2010) *“Clima institucional escolar y Gestión Directiva”*. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado de: imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf

- Martin y Cobs. (1998) *“Teorías que sustentan el clima organizacional.”* Recuperado de: www.eumed.net/.../Teorias%20que%20sustentan%20el%20Clima%20Organizacional.
- Martin, M. (1994) *“Participación y clima en el ámbito escolar”*. Tesis doctoral., Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: www.mecd.gob.es/revista-cee/pdf/n3-martin-bris.pdf
- Molochó, S. (2010) *“Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur - 2009”*. Lima – Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: esis.unjbg.edu.pe:8080/.../172_2013_Sotomayor_Quenta_FM_FCJE_Administracion.
- Pedraza, R. (2002) *“El enfoque sociocultural del aprendizaje Vygotsky”*. Recuperado de: www.psiquiatria.com/.../el-enfoque-sociocultural-del-aprendizaje-segun-vygotsky/
- Pérez, Y. (2012) *“Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la RED N°1 Pachacutec - Ventanilla”*. Lima – Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: ybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca_c
- Ramos, D. C. (2012) *“El clima organizacional, definición, teoría, dimensión y modelos de abordaje”*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Recuperado de: repository.unad.edu.co/bitstream/.../1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf
- Sacsa, J (2010) *“Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres. Lima – Perú.”* Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Saccca_cj
- Sarabia, A. (2003) *“El papel del docente en el aprendizaje.”* Universidad de Occidente. Recuperado de: www.geocities.ws/roxlobet/papel_docente.html
- Valdés, H. (2000). *“Evaluación del desempeño profesional docente.”* Recuperado de: https://www.maristas.org.mx/.../Evaluacion_Desempeno_Profesional_Docente.pdf
- Yubisay, L. (2013) *“Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”*. Maracaibo – Venezuela. Universidad del Zulia. Recuperado de: tesis.luz.edu.ve/tdpe_arquivos/177/.../Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto

ANEXOS

Matriz de consistencia

“Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Capizana, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016”

Autora: Br. Miriam, Sánchez Armas

TÍTULO	“Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Capizana, Provincia de Picota, Región San Martín, año 2016”
	Muchas instituciones educativas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen clima institucional en el trabajo, reflejando en su desempeño laboral y por ende en el aprendizaje de los estudiantes. Los trabajadores suelen llegar a la institución con mucho entusiasmo, expectativa, emociones, decisiones y ánimo de realizar las actividades que le son encomendadas, también de encontrar compañeros que pueden ayudar a motivar el trabajo y despertar confianza entre ellos.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	¿Cómo influye la dimensión funcionamiento organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016? ¿Cómo influye la dimensión estructura organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016? ¿Cómo influye la dimensión toma de decisiones en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016? ¿Cómo influye la dimensión comunicación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016? ¿Cómo influye la dimensión motivación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016?
HIPÓTESIS GENERAL	El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	H1: La dimensión funcionamiento organizacional influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016” H2: La dimensión estructura organizacional influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016” H3: La dimensión toma de decisiones influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016” H4: La dimensión comunicación influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016” H5: La dimensión motivación influye en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”.

OBJETIVO GENERAL	Determinar la Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Conocer la influencia de la dimensión funcionamiento organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”.</p> <p>Conocer la influencia de la dimensión estructura organizacional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”.</p> <p>Conocer la influencia de la dimensión toma de decisiones en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”.</p> <p>Conocer la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”.</p> <p>Conocer la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016”.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Es correlacional, dado que se establecen correlaciones entre las variables clima institucional y desempeño docente</p> <p>Esquema:</p> <p style="text-align: center;">Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- V1 M --- V2 V1 --- r V2 --- r </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra de docentes de la I.E. N° 0769 V1: Clima Institucional r: V1 y V2 V2: Desempeño docente</p>
UNIVERSO Y MUESTRA	<p>Población: Estuvo conformada por 20 docentes de la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín.</p> <p>Muestra: Estuvo conformada por el total de la población, es decir por 20 docentes de la institución educativa N°0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín.</p>
VARIABLES DE ESTUDIO	<p>V1: Clima institucional</p> <p>Definición conceptual. “El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).</p> <p>Definición operacional</p>

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
Clima institucional	Funcionamiento organizacional	Liderazgo Gestión de conflictos Coordinación Grado de autonomía Estatutos de la I.E.
	Estructura organizacional	Envergadura de control administrativo Tamaño de la organización Niveles jerárquicos Especialización de funciones Normalización de los procedimientos organizacionales
	Toma de decisiones	Centralización, descentralización de la toma de decisiones
	Comunicación	Aceptación entre pares Comunicación asertiva Transferencia de información Coordinación entre compañeros de trabajo
	Motivación	Satisfacción en el trabajo Reconocimiento Prestigio Autoestima Autonomía
<p>V2: Desempeño docente</p> <p>Definición conceptual. Valdez,(2004), “El desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que desarrolla en los estudiantes el despliegue de sus competencias y capacidades pedagógicas y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p. 57).</p> <p>Definición operacional</p>		
Variable 2	Dimensiones	indicadores
Desempeño docente	Práctica educativa	Asistencia y puntualidad Participación activa del profesorado Coordinación entre pares Trabajo en equipo Participación en las jornadas de reflexión entre docentes Autonomía profesional alcanzada para desarrollar las actividades pedagógicas

		<p>Capacidad para realizar las actividades pedagógicas</p> <p>Conocimiento de deberes y derechos</p> <p>Iniciativa – Proactividad</p> <p>Adaptación – flexibilidad</p> <p>Liderazgo personal</p> <p>Análisis de problemas – toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Negociación</p> <p>Motivación individual e intergrupala</p>							
<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="593 840 871 898">TÉCNICAS</th> <th data-bbox="871 840 1358 898">INSTRUMENTOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="593 898 871 965">Encuesta</td> <td data-bbox="871 898 1358 965">Cuestionario a docentes</td> </tr> <tr> <td data-bbox="593 965 871 1034">Estadígrafo</td> <td data-bbox="871 965 1358 1034">Tablas y gráficos estadísticos</td> </tr> </tbody> </table>			TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	Encuesta	Cuestionario a docentes	Estadígrafo	Tablas y gráficos estadísticos
TÉCNICAS	INSTRUMENTOS								
Encuesta	Cuestionario a docentes								
Estadígrafo	Tablas y gráficos estadísticos								

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación titulada: “Influencia del clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, región San Martín, 2016” desarrollando el cuestionario de Clima Institucional. Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

Lea cuidadosamente las preguntas y responda cada una de ellas, no teje pregunta sin contestar. Marque con una x un solo cuadro de cada pregunta.

1. Muy mala 2. mala 3. Regular 4. buena 5. Muy buena

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	El director apoya a los docentes en la realización de sus actividades educativas.					
2	¿El director y los docentes trabajan en un ambiente donde todos se sientan útiles?					
3	Todos los trabajadores demuestran compromiso por la institución.					
4	En la I.E se crea un ambiente de trabajo que ayuda al buen desempeño de sus trabajadores sin que haya conflictos					
5	Los trabajadores de la I.E. cumplen con los estatutos de la institución.					
6	Los trabajadores comparten las mismas creencias y valores de la institución.					
7	¿La I.E. cuenta con el total del personal requerida?					
8	¿El personal que labora en la I.E. está organizado en equipos de trabajo?					
9	¿La I.E. cumple con las normas emitidas por los órganos superiores? (MINEDU, DRE, UGEL)					
10	La I.E. tiene un organigrama general donde se evidencie los puestos jerárquicos y la descripción de las actividades que deben realizar.					
11	El director toma las decisiones en forma autoritaria en su I.E.?					
12	¿Los acuerdos que se toman en la I.E. se hacen en forma democrática?					
13	El director de la I.E delega funciones a su equipo directivo?					
14	¿Los docentes participan por iniciativa propia en las actividades pedagógicas u otras actividades que realiza la I.E?					
15	¿Los trabajadores aportan lo mejor de sí para el logro de los objetivos organizacionales?					
16	¿Qué nivel de comunicación asertiva se practica entre compañeros de trabajo donde labora?					

17	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación que existe entre pares de docentes en la Institución Educativa donde labora?					
18	¿Cómo considera usted el nivel de respeto que existe entre docentes en la Institución Educativa donde labora?					
19	¿Existe una comunicación sincera entre compañeros de trabajo?					
20	¿Existe una buena coordinación entre directivos, docentes y personal que labora en la I.E. Para realizar actividades en bien de la escuela?					
21	¿Cuál es el nivel de socialización de los trabajadores de la problemática de la I.E.?					
22	¿Cómo calificaría usted el grado de satisfacción laboral existente en la Institución Educativa?					
23	¿Cómo calificaría usted el grado de reconocimiento del trabajo que realiza los docentes en la Institución Educativa?					
24	¿Cómo califica usted al profesorado sobre su valoración de su prestigio profesional?					
25	¿Cómo califica usted el grado de motivación que tienen los docentes para participar y realizar las actividades programadas en la institución educativa?					
26	¿Cómo califica usted el nivel de autoestima que tienen los docentes para participar y realizar las actividades programadas en la institución educativa?					
27	¿Cómo califica usted el grado de autonomía que tienen los docentes en la institución educativa donde labora?					

Muchas Gracias.

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : NAVARRO RAMIREZ, Gustavo
 Institución donde labora : Especialista nivel secundaria UGEL Picota
 RPM N° # 724052

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Autora del instrumento : Br. Mirian Sánchez Armas

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir, libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y actitudinales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la estrategia metodológica Cuentos Amazónicos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la comprensión lectora.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Las estrategias insertadas en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					X
SUBTOTAL					12	35
TOTAL					47	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación motivo de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,7 puntos) Excelente


DR. DR. GUSTAVO NAVARRO RAMIREZ
 CPN 23010588
 COORDINADOR EPO-UCV

Picota, octubre del 2016

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : ESPINOZA RENGIFO, Carlos
 Institución donde labora : Director de la I.E.L N° 0154 Nuevo Egipto – Provincia Picota
 RPM N° # 954888441

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

Autora del instrumento : Br. Mirian Sánchez Armas

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y actitudinales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la estrategia metodológica Cuentos Amazónicos.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la comprensión lectora.					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Las estrategias insertadas en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					x
SUBTOTAL					12	35
TOTAL					47	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (47 puntos) Excelente

Picota, octubre del 2016.


 Mg Carlos Espinoza Rengifo
 CPPe 2301136267
 ESPECIALIDAD PRIMARIA

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Apellidos y Nombres del experto : Mg. HIDALGO VASQUEZ, Lieny Esther
 Institución donde labora : Directora IILEE. Alberto Leveaú García - Picota
 RPM N° 950637025
 Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
 Autora del instrumento : Br. Mirian Sánchez Armas

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)
 IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y actitudinales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la estrategia metodológica Cuentos Amazónicos.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la comprensión lectora.					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Las estrategias insertadas en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado					x
SUBTOTAL					12	35
TOTAL					47	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (47 puntos) Excelente

Picota, octubre del 2016.


 GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PICOTA
 E.E. ALBERTO LEVEAÚ GARCÍA - PICOTA JEC
 Mg. Lieny Esther Hidalgo Vasquez
 DIRECTORA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REPÚBLICA DEL PERÚ

REGIÓN SAN MARTÍN
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADA N° 0769
Nivel primaria – Secundaria
Jr. - Telf.

CONSTANCIA

La Directora de la Institución educativa N° 0769, del distrito de Caspizapa, provincia y región San Martín, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, la profesora **SÁNCHEZ ARMAS, Mirian** identificado con DNI N° **41299748**, alumna de la escuela de Post Grado en Educación de la **"UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO"** con sede en la ciudad de Tarapoto, ha realizado en el mes de octubre – 2016, la aplicación de un cuestionario a los docentes de la institución educativa, instrumento que sirve para recabar información referente al trabajo de investigación desarrollado en esta institución educativa que lleva el título: **"INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0769, DEL DISTRITO DE CASPIZAPA, PROVINCIA DE PICOTA, AÑO 2016"**,

Se le expide la presente para los fines correspondientes de la parte interesada.

Caspizapa, Octubre del 2016.

Atentamente.



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Aplicación del cuestionario clima institucional y desempeño docente a los docentes de la I.E. N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota y región San Martín.



Profesoras desarrollando el cuestionario clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 0769 del distrito de Caspizapa, provincia de Picota, Región San Martín