



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del clima institucional en la labor docente en
la I.E. CEBA Manco II

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Maribel Yucra Bustamante

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

SECCION:

Humanidades

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Medición y solución cooperativa de problemas y conflictos

PERU – 2018

Página del Jurado

Dr. Hugo Enríquez Romero

Presidente

Dr. Edgar Enríquez Romero

Secretario

Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga

Vocal

DEDICATORIA

A todos los que me apoyaron
constantemente mi formación
profesional

En especial a mis dos tesoros que
son mi única razón de mi existir,
quienes me apoyaron
incondicionalmente en todo
momento.

Maribel

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a la Universidad “Cesar Vallejo” por brindarme la oportunidad de haber culminado una de mis metas y objetivos como el de optar el grado de magister en Administración de la Educación con el informe de investigación titulada “Influecncia del clima institucional en la labor docente en la I.E. CEBA Manco II.

Asimismo, mi reconocimiento a la Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga y a toda la comunidad docente de esta casa de estudios, quienes impartieron sus conocimientos y experiencias durante mi formación profesional.

A mis colegas de I.E CEBA Manco II, por haberme permitido la aplicación del instrumento de investigación y la obtención de datos necesarios para la culminación del trabajo y a los expertos por la validación del instrumento, por sus sugerencias para realizar las correcciones necesarias en el presente trabajo.

La autora.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACION JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS

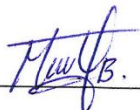
Yo, Maribel Yucra Bustamante, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 24718504, con la tesis titulada:

“Influencia del clima institucional en la labor docente en la I.E. CEBA Manco II”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 01 de diciembre del 2018



Maribel Yucra Bustamante
Dni: 24718504

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la Tesis denominada “INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA LABOR DOCENTE EN LA I.E. CEBA MANCO II”, con la finalidad de realizar el estudio correspondiente y determinar el nivel de relación que existe entre clima institucional y la labor docente en la Institución Educativa, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de esta casa de estudios para obtener el Grado Académico de **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**.

La ejecución del presente estudio es motivado por haber observado la influencia del clima institucional en la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II como ámbito de estudio, en los cuales se observa un nivel bajo de clima institucional la cual genera relaciones interpersonales de carácter vertical, comunicación vertical, falta de liderazgo, falta de empatía y tolerancia que no contribuye a un buen labor docente.

El presente trabajo está organizado por: la introducción, marco metodológico, resultados, discusión, conclusión, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos, para el desarrollo de la investigación se elaboraron los matrices e instrumentos de recojo de información, se ha recurrido a la información necesaria a través de aplicación de encuestas a los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II y al procesamiento de datos, se ha encontrado la existencia de un clima institucional desfavorable.

La misma que constituye una contribución positiva para la Institución Educativa CEBA Manco II, que le favorecerá el mejoramiento de su clima institucional de manera favorable. Además servirá como fuente y apoyo para futuras investigaciones y contribución positiva de toda la comunidad educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

INDICE

	Página
CARÁTULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	11
1.3 Teorías relacionados al tema	19
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación del estudio	37
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
II. MÉTODO	39
2.1 Diseño de investigación	40
2.2. Variables, operacionalización	41
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44

2.5. Método de análisis de datos	45
2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	80
ANEXOS	
01. Matriz de Consistencia de la investigación.	
02. Matriz de Operacionalización de variables.	
03. Matriz del instrumento para la recolección de datos.	
04. Instrumento aplicado.	
05. Data General de resultados.	
06. Cronograma general del programa.	
07. Testimonios fotográficos.	
08. Resolución de aplicación del programa.	

RESUMEN

La presente investigación titulada **“Influencia del clima institucional en la labor docente en la I.E. CEBA Manco II”**, se realizó con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y la labor docente en la institución educativa mencionada, la cual fue motivada porque se ha observado un clima institucional negativa, en los cuales se observa un nivel bajo de relaciones interpersonales, existencia de comunicación vertical, falta de liderazgo, que no contribuye a un buen clima institucional.

La presente investigación, corresponde a una investigación aplicada de diseño descriptivo correlacional en un solo grupo, en una muestra de 14 docentes de la Institución Educativa CEBA MANCO II, quienes inicialmente evidenciaron dificultades en mantener un buen clima institucional las buenas relaciones personales, para lo cual se elaboró y aplicó encuestas sobre las dimensiones del clima institucional y la labor docente para obtener información.

Posterior a la aplicación y recojo de información sobre las dimensiones de la actitud docente frente a la cultura organizacional, se logró correlacionar las dimensiones de las variables clima institucional y labor docente, lo cual se evidencia según los resultados de la estadística, en tanto, el nivel de relación que existe entre el clima institucional y labor docente es directa, por lo que se afirma; que el clima institucional negativa influye negativamente en la labor docente, que es fundamental tener un clima institucional positiva en los docentes para lograr las buenas relaciones personales y la buena práctica de la labor docente.

Palabras claves: Clima, comunicación, relaciones personales.

La autora.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Influence of the institutional climate in the teaching work in the I.E. CEBA Manco II ", was carried out with the purpose of determining the level of relationship that exists between the institutional climate and the teaching work in the mentioned educational institution, which was motivated because a negative institutional climate has been observed, in which it is observed a low level of interpersonal relationships, existence of vertical communication, lack of leadership, which does not contribute to a good institutional climate.

The present investigation corresponds to an applied research of correlational descriptive design in a single group, in a sample of 14 teachers of the CEBA MANCO II Educational Institution, who initially evidenced difficulties in maintaining a good institutional climate the good personal relationships, for which It was elaborated and applied surveys on the dimensions of the institutional climate and the teaching work to obtain information.

After the application and collection of information on the dimensions of the teaching attitude in front of the organizational culture, it was possible to correlate the dimensions of the institutional climate variables and teaching work, which is evidenced according to the results of the statistics, while the The level of relationship that exists between the institutional climate and teaching work is direct for what is affirmed; that the negative institutional climate negatively influences the teaching work, that it is essential to have a positive institutional climate in the teachers to achieve good personal relationships and good practice of teaching.

Key Word: climate, communication, personal relationships.

The author.

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática.

La presente investigación titulada “Influencia del clima institucional en la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II, se realizó con la finalidad de determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y labor docente en la institución educativa mencionadas, la cual fue motivada porque se ha observado una inadecuada clima institucional la cual repercute de manera negativa en la labor docente generando incomodidades y dificultades.

Asimismo genera una inadecuada relación interpersonal entre docentes la cual conlleva a discusiones, mal gustos, comentarios inadecuados por las acciones negativas de cada docente.

1.2 Trabajos previos.

A nivel internacional los antecedentes que se ha tomado en cuenta y que guardan relación con el presente trabajo de investigación son:

TÍTULO: TESIS DE MAESTRIA, “EL CLIMA INSTITUCIONAL COMO FACTOR DETERMINANTE EN EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TECNICO INDUSTRIAL SIMONA DUQUE DEL MUNICIPIO DE MARINILLA”

AUTOR: Francisco Antonio Álvarez Valencia

INSTITUCIÓN: Universidad de Antioquia

AÑO: 2017

LUGAR: Antioquia.

METODOLOGÍA: De tipo descriptivo cuanti-cualitativo con asociación de variables

CONCLUSIONES:

El clima institucional es un elemento fundamental que debe ser analizado, estructurado y ejecutado por las personas que ejercen la toma de decisiones en las instituciones educativas. En la presente investigación se identificaron como factores importantes del clima institucional que han influido en el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes en su formación académica, los relacionados con la comunicación, la gestión, el liderazgo, los cuales a través del

análisis de los instrumentos aplicados, se identificaron como componentes inherentes al rendimiento académico en los últimos años y que de acuerdo al análisis de los resultados, que ya fueron debidamente cuantificados y cualificados, se puede concluir que el clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional, ya que las poblaciones que fueron encuestadas si bien indicaron que se deben hacer ajustes en ese aspecto, es importante destacar que en ese sentido en la Institución Educativa se percibe un clima agradable, lo cual beneficia el rendimiento académico de los estudiantes, sin embargo es importante tener en cuenta aquellas respuestas que estipularon que se deben tomar medidas en ciertos aspectos que hacen parte de los factores. Un ejemplo de las circunstancias que deben ser mejoradas son las referentes a la comunicación, porque es un factor importante que permite lograr una mejor motivación, calidad en la gestión y liderazgo, ayudando a afianzar de mejor manera el clima institucional en pro del rendimiento académico. De acuerdo a la teoría que fue relacionada en el presente trabajo de investigación se entiende que la gestión es determinante en los procesos que se lleven a cabo en las instituciones educativas, por cuanto las decisiones de carácter administrativo son claves para que la parte operativa sea aplicada de manera correcta, con el fin de evitar que pueda existir inestabilidad en el liderazgo. En los instrumentos aplicados se determinó que la gestión tiene como cabeza visible el deber funcional que realizan los directivos, en ese sentido los resultados que arrojaron las encuestas indican que se debe revisar con detenimiento elementos que son trascendentales en la eficacia de los procesos que son llevados a cabo en la institución, ya que en puntos relevantes como lo son la revisión del proyecto educativo institucional con el fin de modificar aquellas falencias que existan en la institución y puedan ser ajustadas, el cual debe contar con la participación de toda la comunidad educativa, es decir, estudiantes, docentes, directivos y padres de familia, lo cual permite direccionar la institución desde el punto de vista académico, administrativo, pedagógico y curricular, y comunitario.

Respecto a la gestión es necesario que los ajustes adopten los elementos que no han sido contemplados por la institución, por lo tanto es relevante la gestión de los directivos en la consolidación de la institución como ejes del liderazgo, sin

embargo, según los resultados de la encuesta es indispensable que los directivos empiecen a reconocer la importancia de los otros miembros de la comunidad educativa, no solo en la participación de las decisiones que se adopten y que sean debidamente documentadas, sino que deben darse las posibilidades para que de las deliberaciones que se surtan, puedan darse los beneficios que incentiven los roles en la comunidad y ello permitirá que el rendimiento académico interno de los estudiantes sea adecuado, logrando una educación de calidad en los estudiantes de la institución educativa Técnico Industrial Simona Duque.

Las disposiciones normativas del Ministerio de Educación Nacional establecen claramente que desde la gestión las instituciones educativas deben contemplar estos aspectos: la Gestión Directiva, Gestión Académica, Gestión administrativa y Gestión a la comunidad. En ese sentido, para que la institución Educativa técnico Industrial Simona Duque pueda consolidar sus procesos debe acatar estos elementos que son trascendentales y como ya se indicó en la anterior conclusión, es vital que la comunidad educativa participe en el desarrollo del análisis, adecuación y ejecución de la gestión, lo que permitirá que la institución brinde a la comunidad nuevos elementos que coadyuven con un clima institucional adecuado, promoviendo en sus profesores la posibilidad de dotarlos de herramientas pedagógicas y dependiendo de las circunstancias también físicas, lo que ofrecerá a los alumnos otras maneras de aprender y desenvolverse en un ambiente adecuado. Los resultados de las sub escalas aplicados en los instrumentos arrojaron que se encuentran en un término medio, es decir, desde la adecuación en la gestión pueden darse las pautas para que el rendimiento académico mejore.

De acuerdo a los resultados que arrojaron la implementación del instrumento denominado encuesta al grupo focal, es determinante para la institución la diferenciación que se hace de las pruebas internas y externas, ya que estas últimas se les otorga un nivel de importancia por encima de las 99 pruebas internas. Los directivos y profesores aducen que en la preparación de las pruebas internas y externas la exigencia es la misma, sin embargo, las pruebas externas tienen preparaciones distintas ya que se acuden a otras estrategias que fortalecen las competencias del estudiante, situación que varía con las pruebas internas. En ese sentido los estudiantes en las pruebas internas sienten que existe rigurosidad

en los métodos de evaluación, lo cual desencadena en falta de motivación. Para ello es importante que los directivos y profesores mediante la eficiente gestión busquen las estrategias para que los estudiantes no sientan el rigor de la exigencia, todo lo contrario, sin perder esa exigencia se apliquen mecanismos para que el estudiante se sienta incentivado a continuar sus estudios preparándose de la mejor manera y que entre directivos y profesores existan pautas claras de las reglas a seguir institucionalmente y que exista cumplimiento cabal por parte de cada uno de los integrantes.

La investigación realizada permitió establecer que existe relación entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, porque la suma de los factores que se presentaron tanto en la parte teórica como en la aplicación de instrumentos, indicaron que las buenas condiciones laborales, personales y familiares permiten que el rendimiento académico se vea favorecido, adicionando la valiosa labor que se imparta desde la gestión que debe ser liderada por los directivos, pero con participación de los miembros de la comunidad educativa.

El nivel de relación del clima institucional, la gestión y el rendimiento académico en la institución objeto de investigación permitió establecer que las condiciones de los estudiantes frente a los resultados internos deben ser analizados, en especial en la estructuración y puesta en marcha del plan educativo y de las mallas curriculares de forma eficiente, porque se probó que algunos profesores siguen la guía pero prefieren desarrollar sus propios esquemas en la materia asignada, así mismo en los procesos de evaluación, lo cual demuestra que no existe claridad de los procesos y que si estuvieran debidamente claros, la alineación sería evidente. Está claro que los resultados internos son diferentes a los resultados externos, como lo demostró el instrumento prueba focal, fundamentalmente por la forma en que los estudiantes se les presenta la asignatura y el nivel de exigencia que no es acorde con lo planteado, a pesar que los profesores y directivos establezcan que ello permite que las pruebas externas sean mejores a comparación con las internas. Las 100 estrategias pedagógicas y la formalización de las mismas deben ser revisadas por los directivos, como líderes de los procesos, apoyados en los profesores, acogiendo las inquietudes de estudiantes y padres de familia.

TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL.

AUTOR: Hugo René Rodríguez Guerrero.

INSTITUCIÓN: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

AÑO: 2015

LUGAR: Sangolqui.

METODOLOGÍA: Acción Participativa.

CONCLUSIONES:

El clima laboral en el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social en general es percibido de forma positivo por sus miembros; sin embargo hay aspectos que fortalecer como son: la implementación de una gestión organizacional por procesos, que sin contravenir las normas, agilite la gestión organizacional a todo nivel; y, el éxito e implementación de un plan de beneficios y recompensa que retribuyan la excelencia en el desempeño de las actividades de las y los servidores, las cuales pueden relacionarse con oportunidades de desarrollo profesional.

La cultura organizacional en ese Ministerio se caracteriza por: La orientación a resultados lo cual sería de interés de las y los directivos, quienes además procuraría que sus decisiones preserven el interés general; además se caracteriza por el trabajo en equipo en la mayoría de las unidades; y, por la libertad que tiene las y los funcionarios y servidores para organizar y ejecutar su trabajo siempre que los resultados que guarden niveles de excelencia y sean oportunos. Como aspecto negativo destaca la inestabilidad laboral de la mayoría de sus miembros, lo cual pese a que existe un pronunciamiento entre quienes consideran tener estabilidad y quienes no, la realidad es que la mayoría de los servidores tiene una relación contractual ocasional, la misma que no se puede renovar por más de 24 meses.

A nivel nacional el antecedente que se ha tomado en cuenta y que guarda relación con el trabajo de investigación es:

TÍTULO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES VELASQUEZ - PERÚ 2012

AUTOR: Yolanda Calcina Calcina

INSTITUCIÓN: Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Nestor Cáceres - 2012

AÑO: 2012

LUGAR: Puno.

METODOLOGÍA: Descriptivo correlacional.

CONCLUSIONES:

La relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – PUNO, 2012; UANCV – JULIACA, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

Según los resultados obtenidos el Clima Institucional tiene una influencia media alta en el desarrollo de actividades académicas, según la correlación de Pearson con una puntuación de (0.59 puntos). Lo cual indica, que la mayoría de docentes de la Facultad no están ayudando a los alumnos a establecer una adecuada disposición y motivación hacia el aprendizaje. En cuanto al clima institucional el 60% de docentes nos dice que el clima es desfavorable.

La relación que existe entre el Clima Institucional y la evaluación del aprendizaje del docente hacia el alumno, es media alta, de acuerdo a la correlación de Pearson se tiene una puntuación de 0.60 puntos, esto indica que en la mayoría de casos no se está cumpliendo con los parámetros establecidos antes, durante y después de la evaluación de los aprendizajes.

TÍTULO: CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL SERVICIO EDUCATIVO DE LOS ESTUDIANTES DEL 4° Y 5° DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7072 DE LA UGEL 01, VILLA EL SALVADOR-2013

AUTOR: Fernando Antonio FLORES LIMO

INSTITUCIÓN: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

AÑO: 2015

LUGAR: La Molina.

METODOLOGÍA: Descriptivo correlacional.

CONCLUSIONES:

A nivel descriptivo:

La mayoría de los docentes considera que el clima institucional de la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01, es bueno (35%) y regular (35.6%).

La mayoría de los estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01 percibe la calidad del servicio que se brinda como eficiente (44,16%) y regular (34,16%).

A nivel inferencial.

Existe una relación significativa entre el clima institucional, área comunicación y la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.

Existe una relación significativa entre el clima institucional área motivación y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.

Existe relación significativa entre el clima institucional, área confianza y la calidad educativa del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.

Existe relación significativa entre el clima institucional , área participación y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.

Existe relación significativa entre el clima institucional (global) y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El presente trabajo de investigación científicamente se fundamenta con el aporte de conocimientos de diferentes autores por lo tanto:

1.3.1. Clima institucional.

El clima institucional es entendida como un conjunto de condiciones dadas y que caracterizan a una organización dentro del ambiente laboral, es percibida por sus integrantes y son consideradas como elemento básico e influyente en su accionar. Los factores del clima influyen directamente en la persona humana haciendo notables cambios en su comportamiento de forma positiva o negativa según la situación dada en el contexto. Asimismo el clima institucional no lo hace el director, sino todas las personas que laboran en la institución educativa por lo tanto mantener un buen clima institucional dependen de la disponibilidad de los docentes de la institución educativa CEBA Manco II.

Asimismo, el clima institucional es el contexto social de interacción e integración que existe entre los individuos de una institución a partir de las relaciones que se da cotidianamente para desarrollar una sinergia permitiendo el alcance del objetivo común institucional sobre la base de sus acuerdos e identificación con su entorno y/o institución Educativa.

Por consiguiente el clima institucional en la institución educativa CEBA Manco II se puede afirmar como un clima conflictivo y estresante por las malas relaciones en el ámbito social, laboral y personal debido a la no existencia del compañerismo, conflictos personales e interpersonales y la comunicación existente vertical entre los miembros de la comunidad educativa. Un buen clima institucional depende de la educación, valores morales, actitudes, aptitudes, expectativas y desarrollo personal que tiene el integrante de la institución, siendo participe activo y proactivo. Asimismo influye en el desarrollo del clima

institucional el ambiente físico, laboral, social, estructural de la institución. Jerárquicamente el clima institucional es afectado de manera negativa por el desarrollo inadecuado de la alta dirección del líder de la institución hacia el personal profesional debido a la verticalidad, parcialidad, amistad que es confundido en lo profesional.

No obstante al desarrollar el clima favorable se requiere la participación integral de los miembros del equipo docente de la Institución Educativa CEBA Manco II a través de su alta productividad como profesional al impartir conocimientos con los estudiantes conllevando su satisfacción laboral en su práctica y/o labor docente. El fracaso del clima institucional está sometido a las tensiones, altas presiones, exigencias, demasiados controles y demandas exigibles del círculo de la plana integrante de la institución. Tanto es así que los individuos de la labor docente no se sienten motivados durante el ejercicio laboral por lo tanto no se logra los objetivos trazados. Si un clima institucional es conflictivo, estresante es sinónimo de baja calidad de servicio educativo debido a la interferencia de las malas relaciones humanas, presencia de conflictos emocionales, ambiente social inadecuado, dificultad para la organización de trabajo en equipo.

Entre las manifestaciones del clima institucional tenemos a la presencia de la individualidad dentro de la institución, la identidad laboral, la recompensa, el trabajo en equipo, el apoyo mutuo, la tolerancia al conflicto con la capacidad de solución y resiliencia.

1.3.2. Comunicación.

La comunicación es un proceso permanente mediante el cual las personas se interrelacionan entre sí mismos. Por consiguiente es entendida como punto de partida para establecer las relaciones entre seres humanos durante su existencia para comunicar y expresar sus necesidades, intereses, emociones y o sentimientos a través del lenguaje verbal y no verbal, escrito en el contexto en el que se desenvuelve el individuo. (Matilde García García, sf: 01)

Asimismo " El ser humano es único, por consiguiente para sus pares. Siendo un ser en sí mismo e individuo en comunicación. La comunicación y el hombre son inseparables, puesto que la comunicación dejaría de ser comunicación sin el hombre, al igual que el hombre sin la comunicación dejaría de ser un ser comunicable. "(E. Redondo, 1974: 546) La comunicación interpersonal enriquece las buenas relaciones personales conllevando a la identidad personal y profesional entre los individuos de la vida laboral.

Durante el desarrollo de una comunicación puede surgir una comunicación funcional o disfuncional siendo planteado por Stair (1980) la comunicación aduce a la manera de comportarse del hombre ya sea hablada, escrita e icónica en un determinado lugar y contexto sociocultural, en la cual las personas interactúan a través del intercambio de mensajes mediante el uso de signos lingüísticos y no lingüísticos. Citado por (María Luisa Naranjo Pereira, 2008: 11)

De acuerdo con la autora, el ser humano puede desarrollar el proceso comunicativo de manera funcional o disfuncional. Por ende la práctica de una comunicación funcional es aquella persona que expresa con seguridad sus opiniones y pensamientos asimismo el trato cordial hacia su interlocutor tomando en cuenta como persona única e insustituible permitiendo conducir de manera más competitivo y preciso en el contexto en que se encuentra expresándose en forma clara y pertinente con sus pares sus pensamientos, sentimientos, al mismo tiempo prestando la escucha activa a la persona que se comunica.

En contraposición una comunicación disfuncional se desarrolla de forma inadecuada entre las personas a través de diálogos que establecen a causa de diferentes situaciones que se pueden dar en el contexto como el temperamento, personalidad, estado emocional, autoestima, puntos opuestos en sus ideales o pensamientos y las percepciones que tienen los interlocutores entre sí mismos. Si la persona tiene una autoestima alta favorece la comunicación funcional mientras que la baja autoestima contribuye a la comunicación disfuncional perjudicando la buena comunicación.

Entre las formas malas de la comunicación se tiene según Nehidharet Weintein y Conry (1989): Son las acciones inadecuadamente respondidas por las personas ante una situación presentada, demostrando la pasividad o agresividad en una comunicación, generalmente dada en una comunicación de tipo vertical en la que uno es pasivo y el otro es agresivo. Citada por (Maria Luisa Naranjo Pereira, 2008: 12- 14)

Primeramente están aquellas personas que evitan entablar la conversación ante un conflicto ocasionado, éstas desvían cualquier forma de comunicarse con su interlocutor haciendo caso omiso y simulando para dificultar a que las personas puedan manifestar sus malestares, molestias, desagradados ocasionados, éstas personas llámese, personas huidizas.

Como segundo término, tenemos a las personas que evitan enfrentarse ante un conflicto simplemente como si no existieran éstas, desconcertando a sus interlocutores y causando una sensación de extrañez y culpabilidad, a ellos se les denomina personas conformistas.

En tercer término, tenemos a las personas que pretenden hacer modificar el comportamiento de su interlocutor martirizándose y responsabilizando sobre los daños o sufrimientos que les ha ocasionado frente a un problema, llámense así a las persona mártires.

En el cuarto término, tenemos a las personas que suelen cambiar la conversación con su interlocutor frente a un problema desviándolas a otras temas para no llegar a acuerdos o dar y darse la opción de reflexionar para la solución del conflicto, denominándose como personas cambiadoras.

En el quinto término, tenemos a las personas que simplemente toman la parte negativa que caracteriza al interlocutor criticando e evitando las discusiones y entablar el diálogo para la solución del conflicto, a ellos se les considera como personas críticas .

En el sexto término, tenemos a las personas que tratan de interpretar las intenciones de su interlocutor adelantándose sobre algún aspecto a tratar evitando a que manifiesten sus sentimientos, pensamientos durante un dialogo, considerándose como personas adivinas.

En el séptimo término, tenemos a las personas que usan una serie de artificios para conseguir algo de su interés y necesidad de su interlocutor, sin que éste se diera cuenta para luego usarlas en su contra, a ello se le denomina como persona tramposa.

En el octavo término, tenemos a las personas que jamás mencionaran totalmente sobre sus sentimientos, emociones y pensamientos limitándose solamente a emplear de forma indirecta en los diálogos sobre asuntos diversos sin establecerlas, llámese así a las personas inocentes.

En el noveno término, tenemos a las personas que acumulan sentimientos de resentimiento, culpabilidad sin reaccionar o responder inmediatamente frente a situaciones diversas hasta llegar a cierto límite, en la cual descarga toda su furia y violencia ante su interlocutor sin que ésta nada tiene que ver en asuntos que causaron su malestar, a ello se les denomina personas acumuladoras de agresividad.

Como décimo término, tenemos a las personas que a pesar que tienen resentimientos nunca expresarán, pues al contrario se ocuparán a realizar acciones y actitudes que causarán molestias y disconformidades en sus interlocutores, a ello se les considera como personas pequeñas tiranas.

Como décimo primer término, tenemos a las personas que no quieren afrontar la situación conflictiva por el miedo que sienten ante el problema frente su interlocutor, en vez de afrontar se dedican a hacer bromas, chistes como una forma de salida ante el conflicto, a ello se le denomina persona bromista.

Como décimo segundo término, tenemos a las personas que toman las características físicas delimitantes y antecedentes personales de su interlocutor para rebajar o ridiculizar ante situaciones conflictivas, a ello se les define como personas de golpe bajo.

Como décimo tercer término, tenemos a las personas que jamás aceptaran su culpabilidad aunque hayan sido culpables, sino buscaran identificar al culpable en terceras personas involucrando a su interlocutor a que tome las mismas posiciones para tratar de solucionar el conflicto y justificar su culpabilidad, a ellos se denomina personas jueces.

Como décimo cuarto término, tenemos a las personas que no aceptan nuevos cambios o incorporaciones de reglas y otros a los acuerdos que se hayan

definido y considerado para las relaciones debiéndose de mantener inmodificables, a ellos se les considera personas tiranas por contratos.

Como décimo quinto término, tenemos a las personas que privan o niegan alguna situación que requiere ser abordado, a través del cambio de conducta personal en lugar de manifestar sus molestias y disgustos, lo cual solamente empeora las relaciones personales, a ellos se les denomina personas castigadoras.

Y por último tenemos a las personas que consideran la traición como un instrumento para protegerse del ataque de su interlocutor ridiculizando y causando daños, perjuicios o desgracias, a ellos se les denomina personas saboteadoras.

Una comunicación interpersonal, es concebida como la interrelación entre dos o más personas a través del uso de códigos y signos lingüísticos, de acuerdo a sus expresiones y maneras de comunicarse con una diferencia de ser un ser único e irreplicable. La comunicación interpersonal, es una forma de interrelacionarse entre seres humanos en un determinado contexto en el que ambos son emisores y receptores de mensajes emitidos ya sea de agrado o disgusto, con una diferencia de que la persona humana es un ser único e irreplicable en el mundo, sin embargo en muchas ocasiones el ser humano trata a sus pares como si fueran objetos al momento de producirse la comunicación. Asimismo la comunicación se ha convertido en impersonal implicando a las personas a compartir e impartir sus necesidades e intereses más comunes manteniendo una relación de conciencia a la individualidad del individuo comunicable con capacidad de tomar decisiones entre otras cosas. (Rosa Elva Domínguez Bolaños, 2013: 4)

La comunicación interpersonal considera las siguientes etapas en la búsqueda de la identidad personal en el proceso comunicativo. Uno de ellos es la comunicación no verbal en la cual intentamos mantener la comunicación con desconocidos para la satisfacción de una de nuestras necesidades personales e interpersonales, teniendo escasos conocimientos para ejecutar de lo que se espera del entorno y los datos desconocidos de la persona con los que practicamos la comunicación. Los intentos de comunicación en este proceso los utilizaremos como predicciones para el desarrollo de nuestra conducta comunicativa para dar

significado a la interacción. Otra referencia para tener información frente a la búsqueda y conocimiento de la personalidad de los demás es la apariencia física, la forma de expresarse, el empleo del lenguaje corporal, los gestos, la mirada, el saber escuchar que son clave para determinar las formas más apropiadas para que se produzca una comunicación entre los individuos. (Matilde García García: 11)

Cabe señalar de acuerdo a (Melendo, 1985) de que ciertas disciplinas como la sociología, la filosofía, la psicología y la comunicación, consensuan la idea de que la persona humana vive en constante comunicación, lo que significa que es imposible la no comunicación, axioma base de la escuela de Palo Alto. La comunicación es de suma importancia para la formación de nuestra personalidad, la cual es definida como la manera en que comprendemos y sentimos nuestro contexto y de demás personas que habitan el mundo. Así la comunicación es una necesidad del ser humano, dentro de la cuál necesita reconocer al otro y ser reconocidos por éste. (Citada por Rosa Elba Dominguez Bolaños, 2013: 4)

Hoy en día existe la comunicación electrónica mediante el uso de aparatos electrónicos, redes sociales que influye de manera significativa en la formación de la personalidad del individuo conllevando al desarrollo de la capacidad y la creatividad de interactuar de manera simultaneo mediante el uso de está, considerándose como factor influyente efectiva y de calidad según su uso.

Dentro del desarrollo de la presente investigación se ha considerado los aportes de diferentes autores sobre las relaciones personales e interpersonales, por lo tanto. Según las características y la cultura de las sociedades de un determinado territorio; las personas no tienen la costumbre de practicar el saludo mutuo en el lugar y contexto en el que se encuentran. Cada vez más nuestras familias son cortas que años anteriores. Pero nuestros parentescos se siguen manteniéndose a través de la familia extensa. Las causas de una baja relación familiar es generado por las grandes distancias, la presencia, uso y influencia de las aparatos electrónicas en la vida cotidiano de la persona son los que aíslan y deterioran nuestras buenas relaciones personales y familiares. Asimismo gracias a la interacción de nuestras relaciones podemos obtener el bienestar, la comodidad y satisfacción de nuestras necesidades e intereses. Dentro de ello

tenemos ciertas cercanías de relaciones con personas con las cuales tenemos oportunidades seguidos de contacto que son de gran significado emocional y afectivo como nuestras familias y /o parientes; aunque existen grandes relaciones que se pueda dar en el entorno social con un bajo significado afectivo emocional por ejemplo nuestros vecinos, compañeros de trabajo, estudios, etc.

Las buenas relaciones personales se caracterizan por las cantidades y calidad de contacto que mantenemos con nuestros pares del entorno generando el bienestar y la satisfacción en la persona humana manteniendo el equilibrio entre calidad y cantidad lo que resulta ser beneficioso para las relaciones personales. Para establecer estas relaciones debemos tener en cuenta la cantidad de personas considerables para relacionarse no debe de ser ni muy amplio ni muy reducido puesto que ello nos conllevaría a desestabilizar. Al igual las relaciones que mantenemos con los objetos. (José Angel Medina y Fernando Cembranos, 2002: 6).

Entre las características de las relaciones que se mantienen y se evidencian; son distintas. Cada persona se relaciona con su pariente más próximo de una manera especial, como con una persona ajena o próxima a su entorno. En consecuencia podemos tener relaciones de ayuda, de protección, de competencia, de poder y afecto, de aprendizaje, de trabajo, proximidad física, etc.

Una mala relación personal podría generar el conflicto entre las personas por consiguiente; el término conflicto proviene del vocablo latina conflictus que tiene por significado choque, infligir, afligir lo cual genera un problema entre individuos a través de luchas, peleas, pugnas. Tradicionalmente el conflicto es conocido como sinónimo de desgracia, mala suerte, violencia para los seres humanos que se encuentran inmersos en ésta. Por consiguiente un conflicto surge a causa de la incompatibilidad de las personas ya sea en la toma de acuerdos y decisiones afectando a éstas, por lo tanto el acuerdo y/o posición de uno de ellos es percibida por el otro como obstáculo para la ejecución de sus ideales. Asimismo el conflicto es definido como un estado emocional doloroso, causado por una tensión entre dos opuestos deseos que genera desacuerdos sociales, personales e interpersonales presentando la resistencia y una interacción que se

refleja en el estrés. El conflicto también se origina a causa de las incompatibilidades de conductas, metas, percepciones, desacuerdos y afectos entre las personas y grupos que tienen objetivos opuestos. (María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 3)

Por otra parte según, Marinés Suares (1996) lo considera “como un proceso interaccionar que, como tal, nace, crece, se desarrolla y puede a veces transformarse, desaparecer y/o disolverse, y otras veces permanece estacionado”. (Citado por María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 4)

Según Suares, “el conflicto se construye en forma recíproca entre dos o más partes que pueden ser personas, grupos grandes o pequeños, en cualquier combinación; en esta situación predominan interacciones antagónicas sobre las interacciones cooperativas, llegando en algunas ocasiones a la agresión mutua, donde quienes intervienen lo hacen como seres totales con sus acciones, pensamientos, afectos y discursos. Suares identifica, de esta manera, la conducta y el afecto como elementos esenciales del conflicto”. (Citado por María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 4)

Asimismo, Ezequiel Ander-Egg (1995). Sostiene que el conflicto son faces sociales sucesivas, donde las personas tienen posiciones y razones distintas frente a sus intereses y necesidades concebidas para consigo mismos y ser beneficiados excluyendo al contendor como su opositor. (Citado por María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 4)

Por otro lado, la Fundación Progresar (2000). Lo concibe como un litigio entre las personas conflictuales frente a objetivos posicionados e incompatibilizados referente a medios económicos, políticos, sociales y emocionales. (Citado por María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 4)

Guido Bonilla (1998) considera el conflicto como una situación social, familiar, de pareja o personal que sitúa a las personas en contradicción y pugna por distintos intereses y motivos teniendo en cuenta que por contradicción se entiende la

oposición de dos o más personas o grupos étnicos, sociales y culturales, o la manifestación de incompatibilidades frente a algún asunto que les compete, y por pugna la acción de oponerse a la otra persona, la lucha que se presenta por la intención de su decisión. (Citado por María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 4)

En este mismo sentido, Jares (2002) Enuncia al conflicto como la naturaleza de un acontecimiento incompatible entre dos o más personas sobre situaciones o asuntos de interés grupal o personal, es decir, que el conflicto existe cuando se presenta cualquier tipo de actividad incompatible. (Citado por María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 4).

No obstante, cabe señalar el origen de los conflictos a través de diferentes factores que se mencionan a continuación:

La subjetividad en la percepción de las personas considerando que cada persona percibe indistintamente sobre un objetivo determinado.

Las alteraciones en la comunicación dado a las malas interpretaciones en del significado de las palabras tergiversan los mensajes.

La desigualdad distribución de recursos económicos y naturales entre los miembros de una determinada sociedad que generan malestares y rencor entre ellos.

El poco conocimiento sobre un determinado tema, hecho, acontecimiento o asunto.

Las presiones en el trabajo que generan incomodidades y molestias para asumir los compromisos causantes para causar conflictos entre los miembros de una institución y organización.

Las incompatibilidades entre caracteres de las personas a través de sus formas de pensar y actuar que pudieran causar desacuerdos y conflictos.

Por su parte también Santrock (2002). Afirma la existencia de 4 maneras para afrontar los conflictos: primero tenemos los agresivos, segundo los manipulativos, tercero los pasivos y por último tenemos a los asertivos.

Aquella persona que utiliza la forma agresiva se manifiesta violentamente con sus pares demostrando su agresividad. Mientras que las personas manipulativas obtienen beneficios personales a través del uso de culpas o desgracias y no

asumen ni aceptan sus responsabilidades frente a un problema, mas a un victimizándose. Asimismo las personas sumisas son pasivos, dejan que otras individuos se abucen y tampoco manifiestan sus sentimientos o pensamientos sin permitir sus deseos y necesidades sean conocidas. En tanto que el asertivo soluciona el conflicto en forma oportuna buscando el beneficio y satisfacción entre ambas. (Citada por Alcira Isabel Muñoz Osorio, Rocío Vásquez Fruto: 2010: 11)

Por consiguiente en el conflicto se presentan los siguientes elementos entre ellos tenemos: a las partes conflictivas del conflicto involucrados de forma directa o indirecta entre las personas, grupos, comunidades, organizaciones que asumen a través de la posición de sus intereses, necesidades, puntos de vista, etc. Para alcanzar la meta de sus propios intereses. Mientras tanto las partes secundarias se interesan en los posibles resultados de un determinado objetivo con la decisión de asumir activamente o ser representados en la toma de decisiones. Finalmente la intervención de los mediadores facilita la solución del conflicto a través de su imparcialidad por los intereses de los individuos mejorando las relaciones personales y la satisfacción. (María Elina Fuquen Alvarado, 2003: 5-7)

Por otro lado el conflicto se tipifica de la siguiente manera: según la fuente de esta tipificación: Progresar, 2000:7

En primer término tenemos a los conflictos que se generan de manera innecesario ya sea por las relaciones entre personas que optan un bien determinado de acuerdo a su interés. Asimismo de la mala interpretación de una información según su capacidad interpretativa del individuo. En el segundo término tenemos al conflicto que se genera de manera genuina que de acuerdo a los intereses de la persona que desea tener posición sobre algún objeto para satisfacerse asimismo y también está supeditado el conflicto sobre la manera de hacer las cosas de cada persona. Si un conflicto generado es gravemente y grande se tipifica como conflictos estructurales. (Citado por Alcira Isabel Muñoz Osorio, Rocío Vásquez Fruto, 2010: 4)

Todo conflicto tiende a ser conciliado por las partes conflictivas mediante el arbitraje en cualquier ámbito, lo cual ha logrado grandes beneficios a los

individuos evitando la pérdida de tiempo y recursos dando fin de una forma saludable y pacifista, no obstante en casos algunos se direccionalizan al perjuicio único de la persona menos favorecida generando más perjuicio y a la mala toma de decisiones y acciones innecesarias. (Alcira Isabel Muñoz Osorio, 2010: 5)

Las partes conflictivas mediante la intervención del árbitro tienden a llegar a cooperar para la buena solución de conflicto tomando decisiones oportunas ya sea favorable o desfavorable en el que recae en una de las partes mediante la razón asertiva. Por consiguiente la cooperación es aquella interacción entre dos o más individuos mediante un acuerdo y el empleo de estrategias consiguen el logro de una causa para la satisfacción mutua. Según “ Hall y Wallace (1993) optan por un continuo de conductas y modos de relación donde la coordinación, la cooperación y la colaboración se distinguen por el grado en que distintos agentes comparten una determinada cantidad de recursos y se comprometen con respecto a unas metas mutuas desde posiciones. (Citato por José Miguel Nieto Cano, Antonio Portela Pruaño; 2001: 2)

No obstante la ejecución de una cooperación requiere desarrollarse de manera directa, por consiguiente “La cooperación directa consiste en las acciones de desarrollo realizadas por la propia institución pública sin intervención de terceros. Suele referirse a proyectos, formación, pasantías, etc. cuya responsabilidad y gestión es asumida por la propia entidad financiadora. Este modelo es posible cuando la institución cuenta con el equipo profesional adecuado y ha identificado acciones o proyectos de su interés: es decir, sabe qué hacer (proyecto, actividad), sabe con quién hacerlo (institución u organismo con quien establece el acuerdo de cooperación) y tiene cómo hacerlo (recursos económicos, recursos humanos, apoyo institucional)”. (José Ramón González Parada Antonio Fuentes Zamora; 2005: 15)

Para abordar temáticamente la labor docente se puede definir como el desarrollo de una serie de actividades que ejecuta el o la docente dentro de una Institución Educativa con los estudiantes. Según Gimeno, J. (1987) “Los profesores trabajan en un sistema educativo en el que se socializan personal y profesionalmente, que ellos interpretan, pero que no definen en su origen; su independencia profesional

es, en todo caso, una aspiración, una conquista a obtener, no un punto de partida. Esa realidad laboral de los profesores es inherente al papel que están llamados a cumplir en el sistema educativo.” (Citado por Francisco Imbernón, sf: 2)

Hoy en día el docente es un formador y orientador de futuros ciudadanos, capaz de interpretar los diferentes contextos en el que le toca vivir y de asumir retos considerándose facilitador y mediador del aprendizaje de los educandos a través del cúmulo de conocimientos acumulados y adquiridos para el área que enseña mediante la utilización de diversas estrategias metodológicas y los enfoques pedagógicos y el empleo de diferentes instrumentos de evaluación para que los educandos adquieran y construyan y para la solución de retos y desafíos que se puedan presentar en su vida diaria. (Al Tablero, 2005: 1)

Asimismo, el maestro desempeña durante su labor la función social como formador de nuevas generaciones a través de sus acciones positivas. Sabiendo que es una responsabilidad enorme que le recae asumir por ello desarrolla los conocimientos en una determinada disciplina enfrentándose a retos que exige nuestra sociedad. El docente formador tiene un valor importante en la formación de seres humanos, que la mayoría de su tiempo pasa con los estudiantes entregando su juventud a la labor docente y al magisterio. No obstante el maestro de hoy posee una serie de competencias desarrolladas para solucionar los problemas y obstáculos a través de su capacidad resolutoria. (Al Tablero, 2005: 3)

Por otro lado, “persiste la discusión entre quienes sostienen que la función del docente es fundamentalmente pedagógico-didáctica y entre los que proponen un rol más asociado al conjunto de la labor educativa. Esta discusión, que tiene una vieja base en la diferencia filosófica entre actividad educativa y acto educativo, tiene implicaciones prácticas en el quehacer diario del docente”. (Revista Prelac, 2005: 12)

Es indiscutible que el trabajo principal del profesorado está centrado en los aprendizajes de los educandos, asimismo desarrolla e interactúa durante las clases pedagógicas dando las condiciones favorables para el aprendizaje. (Revista Prelac, 2005: 12)

Cotera (2003), señala que es difícil desarrollar la enseñanza si no hay aceptación e interrelación buena con los estudiantes, por lo tanto el logro exitoso de los aprendizajes dependerán de las condiciones dadas de lo contrario, serán afectadas de manera negativa. (Cotera, 2003:4). Por ello es indispensable que, para que haya éxito en el proceso de aprender, la relación entre el maestro y sus alumnos debe estar basada en la atención, el respeto, la cordialidad, la responsabilidad, el reconocimiento, la intención, la disposición, la obligación y la voluntad de tomar la formación y impartir los conocimientos; en otras palabras, se hace una nueva sociedad en su conjunto, ya que se establecen acuerdos y ambas partes adquieren un compromiso fundamental: el maestro enseña, el alumno aprende. (Citado por García-Rangel, Edna Guadalupe; García Rangel, Ana Karenina; Reyes Angulo, José Antonio; 2014: 5)

La función que cumple el docente en el aula está relacionado estrechamente con los objetivos de la sociedad que son concebidas en el currículo de manera concreta y sean asumidas. Asimismo en las sociedades ha existido la cultura social en la cual los individuos manifiestan sus comportamientos, valores, actitudes, ritos, creencias en función al tipo de sociedad y/o organizaciones al que corresponde. (Patricia María Ruiz Quiroga; 2008: 1)

La Institución Educativa, es el núcleo del sistema educativo que encierra el accionar del docente a través de su labor en el aula siendo participe en la construcción y la transformación del conocimiento del contexto. Por consiguiente es de suma importancia reflexionar sobre la situación y naturaleza del sistema educativo de nuestro país. (Margarita María Zorrilla Fierro, 2002:14)

Si nos planteamos preguntas sobre los problemas del docente, entonces podemos afirmar que existen muchos que pueden afectar la estabilidad emocional y laboral e influir negativamente en la labor docente, la familia y entorno social alterando las metas, objetivos personales o familiares. Durante las relaciones personales entre los miembros e individuos se afirma que pueden surgir alteraciones generando discusiones por las diferencias de opinión, posición, por

el simple hecho de tener la razón o simplemente por causar molestias en la persona con quien tiene limitaciones. Asimismo se incluye como origen causante de problemas del docente: los sueldos bajos que percibe, los impases entre colegas, las inasistencias o faltas a su centro de labor, las constantes evaluaciones, la parcialidad del director con algunos, los malos comentarios e interpretaciones inadecuadas todo ello genera un deteriora de las buenas relaciones personales afectando el contexto laboral y familiar no pudiendo desarrollar su labor docente a plenitud.

Para manifestar el bienestar laboral se considera la siguiente cita: "El bienestar laboral implica que el trabajo se organiza pensando en las personas, lo cual reporta beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas que, además de cumplir con un imperativo ético, mejoran su productividad, reducen el absentismo y optimizan la gestión de los recursos personales"

Según el planteamiento de OMS, es necesario considerar al entorno de trabajo saludable como un contexto donde rige el trabajo unido y el compromiso laboral con el objetivo de obtener las metas planteadas y satisfacer al personal en su conjunto, dando de esa forma el bienestar mental Y/o emocional saludable de los trabajadores brindándoles la calidad de salud y estabilidad en diferentes aspectos permitiéndoles a cada miembro integrante el autocontrol de sí mismo para mantenerse activamente en el campo que se desarrolla. (Citado por World Health Organization, 2010: 14)

No obstante teniendo en cuenta un entorno laboral saludable es de suma interés considerar la toma de decisiones oportunas por lo tanto, considérese como un conjunto de procesos a través de las cuales el individuo en forma oportuna determina las estrategias necesarias para resolver situaciones cotidianas diferentes que se presentan en el contexto familiar, laboral, institucional, etc. La persona humana está inmerso en diferentes situaciones en la cual siempre está tomando decisiones adecuadas o inadecuadas según su capacidad criterial. (Alejandro Gutierrez Días;sf:4)

Por otra parte, la toma de decisiones se refiere netamente a la elección de una solución posible para resolver alguna dificultad que se presenta en el contexto real, ya sea según su magnitud. (Alejandro Gutierrez Días; sf: 4). Asimismo conceptualizando a la toma de decisiones en forma individual se caracteriza por las decisiones tomadas ya sea oportunamente y/o inoportuna del individuo mediante la utilización de su capacidad racional para solucionar problemas de su vida cotidiana y entorno. Por lo expuesto según Wharton, afirma que existe cuatro niveles de toma de decisiones que a continuación se detalla: Primero hablaremos a nivel individual en la cual la persona toma las decisiones constantemente valiéndose de sus emociones y criterios. Seguidamente determinamos el nivel gerencial en la cual las decisiones son tomadas por el gerente de una empresa y/o institución para la solución de algún problema, necesidad, interés en beneficio de la organización. Como tercer nivel tenemos las negociaciones en la cual los individuos entran en acuerdos, cooperan y colaboran sobre un objetivo planteado dentro de la organización. Finalmente a nivel social, las decisiones son tomadas en concierne sobre asuntos de interés social como la salud, el ambiente, etc. (Citado por Stephen J. Hoch y Howar C. Kunreuther; sf: 1)

De tal manera, es necesario apoyarse en la fundamentación del liderazgo, puesto que tiene mucha importancia e influye en el desarrollo de la personalidad, labor docente, clima institucional, la sociedad y el entorno. El liderazgo es la acción e influencia que ejerce hacia otras personas o grupos de personas para alcanzar el logro de objetivos de manera personal o grupal ejerciendo, manteniendo la motivación constante. Por consiguiente el líder es concebido como la persona que usa sus experiencias acumuladas para ejercer poderes y tener capacidades para ejercer predominio en las personas o grupos en un contexto real y oportuno (Liderazgo efectivo en organizaciones sociales 2001: 2) A manera de recordar se afirma que el líder posee una serie de habilidades y comportamientos que a continuación se presenta:

Primeramente desarrolla actos adecuados en un contexto determinado sobre una situación que requiere ser atendido para el bienestar del grupo o persona satisfaciendo sus intereses comunes o necesidades y expectativas.

Seguidamente posee diferentes habilidades desarrolladas y las emplea de manera eficiente en la guía, orientación y solución de necesidades, intereses, etc. involucrándose entre sus seguidores para el logro de metas y objetivos trazados.

Las habilidades de un líder son tipificados como:

Conceptuales, siendo capaces de trazar metas, usar sus imaginaciones, visualizar el futuro para brindar e encaminar al grupo que lidera ya sea organizaciones o instituciones con el objetivo de lograr las metas trazadas.

Técnicamente el líder posee conocimientos amplios adquiridos ya sea mediante el estudio o simplemente la experiencia sobre determinados temas y aplicarlos en una situación determinada del contexto.

Humanamente el líder posee y maneja el control de las emociones de sí mismo y el de grupo liderado transmitiendo sus ideas, pensamientos, siendo empático, tolerante; a su vez posee calidez, dinamismo, energía y es capaz de conformar grupos de trabajo teniendo una aceptabilidad integral.

El líder desarrolla y logra la participación total del grupo, organización, sociedad empoderando y compartiendo las ideas. Asimismo tiene la capacidad de absorber ideas de otras personas o líderes considerándolas importantes para luego modificarlas, enriquecerlas o tomarlas tal como lo es y emplearlas a una situación dada. (Liderazgo efectivo en organizaciones sociales 2001: 4)

En la formación del líder es necesario centrarnos en la personalidad, teóricamente se puede definir a la personalidad como un conjunto de rasgos, características emocionales, psicológicas de una persona considerándose como único e irrepetible. Por lo tanto la personalidad es la diferencia individual que caracteriza a cada persona humana, siendo éstas las emociones, el temperamento, el estado de ánimo, etc. Asimismo es necesario tomar en cuenta la afirmación del psicólogo americano Gordon Willard Allport, quien afirma a la personalidad como

La asociación de la fuerza interna de la persona humana ya sea psicológicas o físicos que constituyen el comportamiento y su accionar.(Diana G. Salvaggio; 2014: 1).

Por lo tanto la personalidad es concebida como el armazón activa que se encuentra al interior de la persona humana; como las emociones, pensamientos y las características psico biosociales, (German Adolfo seelbach Gonzales; 2012: 13).

Mientras tanto en la siguiente cita “Frecuentemente, cuando hablamos sobre la personalidad de alguien, nos referimos a lo que diferencia a esa persona de los demás, incluso lo que le hace única. A este aspecto de la personalidad se conoce como diferencias individuales...” (C Gorge Boeree, Rafael Gautier; sf: 6)

Por otra parte, la personalidad puede definirse de carácter intrínseca que da origen a la manifestación de la conducta del individuo a través de experiencias acumuladas (Susan C.Cloninger; 2003: 3)

Asimismo la formación de la personalidad no es hereditaria sino está sujeto a la adquisición debido a diferentes situaciones del contexto sujeto de desarrollar cambios en el individuo. Por consiguiente la personalidad posee los siguientes componentes que caracterizan a la persona humana durante su existir:

El temperamento es la característica que todos los individuos poseen y es adquirida hereditariamente, como rasgos físicos y fisiológicos de tal manera influye en el comportamiento y las emociones. Seguidamente tenemos al carácter como lo indica son las características que diferencia a la persona humana que son adquiridas en el contexto en que se encuentra, ellos pueden ser manifestados mediante los sentimientos, emociones, comportamientos, la forma del hablar. (Germán Adolfo Seelbach González; 2013: 13)

Finalmente la personalidad se clasifica en cuatro tipos que a continuación se menciona, lo primero es la personalidad introvertido, seguidamente lo extrovertido, así como lo racional y lo emocional, ambos tipos se diferencian de acuerdo a las características adquiridas y formadas de las personas. (Germán Adolfo Seelbach González; 2013: 11-12)

1.4 Formulación del problema

El problema general y específico de la investigación desarrollada se formula de la manera siguiente.

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima institucional y la labor docente en la Institución educativa CEBA Manco II?

¿De qué manera influye el clima institucional en la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II?

¿De qué manera influye la labor docente en el desarrollo de un clima institucional?

¿Cuál es el nivel de relación personal entre los docentes frente al clima institucional en la Institución Educativa CEBA Manco II?

1.5 Justificación de estudio.

La investigación desarrollada se justifica teóricamente en las bases legales de la Constitución Política del Perú en su artículo 14° sobre la promoción del conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades, la conciencia, la ética, las artes, la educación física, preparar para la vida y el trabajo y fomenta la solidaridad”

En el artículo 59 de la Ley General de Educación que señala el desarrollo de la investigación del profesor en las áreas de desarrollo.

En el artículo 06° de la Ley de Reforma Magisterial que garantiza la formación y desarrollo del docente como innovador e investigador, en el Artículo 37°, establece cargos del área de innovación e investigación, asignando una bonificación por especialista de acuerdo al Artículo 58°.

En el artículo 67° de la Ley Universitaria referida sobre la cooperación de las universidades con el Estado a iniciativa propia o por encargo de éste, de

acuerdo con sus posibilidades, estudios, proyectos e investigaciones que contribuyan a atender los problemas de la región y del país.

Científicamente, la investigación propuesta busca, mediante la aplicación de conceptos básicos referentes al clima institucional y encontrar explicaciones sobre su influencia en la labor docente, que afecta indudablemente en el desarrollo adecuado del clima institucional de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Por otro lado los resultados obtenidos contribuyan para la implementación y enriquecimiento de la región, la provincia y la Institución Educativa mediante el PER, PEL y PEI. Asimismo, incluir en el Plan Anual de Trabajo para realizar capacitaciones a fin de superar los aspectos álgidos en cuanto al clima institucional, la que se trasluce en diversas dimensiones generando una buena labor docente y así logrando los objetivos, metas institucionales y la calidad educativa.

Pedagógicamente la presente investigación se justifica en el desarrollo de carácter educativo, puesto que desarrollan las condiciones apropiadas para mejorar y elevar el nivel de calidad del trabajo pedagógico que desarrolla el docente con los estudiantes en una interacción entre los mismos. Del mismo modo, anteriormente se afirmó que los resultados podrán servir de insumos para la construcción y reestructuración de los instrumentos de gestión enfocándose en el PEI y la propuesta curricular de la Institución Educativa en mención Asimismo se justifica que la presente será como un medio de sensibilización entre todos los agentes y/o comunidad educativa. Del mismo modo, la investigación permitirá a la Institución Educativa tener una direccionalidad con una sólida relación interpersonal con un clima institucional favorable logrando la calidad de la labor docente en cuanto a la prestación de servicios de enseñanza y aprendizaje.

1.6 Hipótesis

Se plantearon la siguiente hipótesis general, nula y específica:

Existe un nivel de relación entre el clima institucional y la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II.

No existe un nivel de relación directa entre el clima institucional y la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II.

El clima institucional influye de manera favorable en la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II.

La eficiente labor docente influye de manera favorable en el desarrollo del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

El nivel de relación personal frente al desarrollo del clima institucional es favorable en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

1.7 Objetivos

El objetivo general y específico en la investigación desarrollada es:

Determinar el nivel de relación entre el clima institucional y la labor docente en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Determinar el nivel de influencia del clima institucional en la labor docente en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Determinar el nivel de influencia de la labor docente en el desarrollo del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Determinar el nivel de relación personal entre los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

II. MÉTODO

La presente investigación se caracteriza por ser cualitativa porque se describió las características de las dimensiones de las variables 1 y 2, a través de la recolección, análisis e interpretación de datos para responder a

los problemas planteadas de la investigación y probar las hipótesis establecidas.

El procedimiento de aplicación es la siguiente:

Diseño de instrumento de recojo de información.

Aplicación del instrumento de recojo de información.

Vaciado de datos en SPSS 18

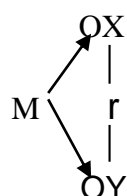
Análisis e interpretación estadístico.

Elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

2.1. Diseño de investigación.

El presente trabajo de investigación utiliza el diseño descriptivo correlacional, para encontrar el grado de relación que existe entre la variable: 1 y la variable: 2 en una misma muestra en sujetos, describiendo y analizando previamente.

Asimismo al tipo al que corresponde el diseño de investigación, es tipificado como cuantitativa ya que permite obtener conclusiones por medio del proceso del cálculo numérico.



M : Muestra

O_x : Clima Institucional

O_y : Labor docente

r : Relación entre variables de estudio.

Describiendo:

- M: Representa a la muestra de estudios que se realizó, es decir 14 docentes de Institución Educativa CEBA Maco II
- Los subíndices “x, y,” en cada “O” indican la observación obtenida en la variables: V1 clima institucional (x). V2 Labor docente (y)

- El coeficiente “r” Refiere a la posible relación existente entre las variables en estudio y sus dimensiones.

2.2. Variables, operacionalización.

Variable1: Clima institucional

Variable 2: Labor docente

Las variables: Clima institucional y labor docente sirvieron para establecer la relación que existe entre ellas a través de las dimensiones e instrumentos aplicados.

Definimos operacionalmente al clima institucional y la labor docente en el siguiente cuadro que a continuación se muestra:

CUADRO N° 01

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición operacional	Indicadores
Variable 1: Clima institucional	<p>El clima institucional fue medido a través de las dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Clima institucional 2. Comunicación 3. Relaciones personales 4. Conflicto 5. Cooperación <p>Para lo cual primeramente se elaboró un matriz de elaboración de instrumentos, seguidamente se elaboró el instrumento de recojo de información que consistió en un cuestionario, asimismo se sometió a una prueba piloto y validación por juicio de expertos y finalmente se aplicó los cuestionarios en la muestra seleccionada que fueron 14 docentes de la Institución Educativa Manco II.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.1.1 Reacciona positivamente ante un conflicto institucional. 1.1.2 Reacción negativamente ante un conflicto institucional. 1.1.3 Inclinación al trabajo en la Institución Educativa. 1.2.1 Se comunican horizontalmente 1.2.2 Participan en grupos de trabajo 1.3.1 Se comunican utilizando diferentes medios dentro de la I.E. 1.3.2 Participan en equipos de trabajo 1.4.1 Son conflictivos 1.4.2 Se colaboran entre si 1.4.3 Se comunican horizontalmente 1.4.4 Interactúan adecuadamente entre ellos.

		<p>1.5.1 cooperan entre pares.</p> <p>1.5.2 Se considera un elemento importante dentro de la I.E</p>
<p>Variable 2: Labor docente</p>	<p>La labor docente fue medido a través las dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Labor docente. 2. Bienestar laboral 3. Toma de decisiones 4. Liderazgo 5. Personalidad <p>Para lo cual primeramente se elaboró una matriz de elaboración de instrumentos, seguidamente se elaboró el instrumento de recojo de información que consistió en un cuestionario, asimismo se sometió a una prueba piloto y validación por juicio de expertos y finalmente se aplicó los cuestionarios en la muestra seleccionada que fueron 13 docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2.1.1 Realiza la labor docente adecuadamente. 2.1.2 Docentes autónomos en sus actividades dentro de la I.E 2.2.1 Se encuentran con bienestar 2.2.2.Toma decisiones asertivamente. 2.3.1 Directora parcial al asumir su función. 2.4.1 Son líderes. 2.4.2 Son influenciados y/o condicionados. 2.5.1 mantiene una personalidad positiva.

2.3. Población y muestra.

La población establecida en la presente investigación fue conformada por 14 docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II. representado de la siguiente manera en cuadro que a continuación se muestra:

CUADRO N° 02
POBLACIÓN DE DOCENTES

Detalle	Nivel secundaria EBA		Total
	Varones	Mujeres	
Docentes	7	7	14
Total	7	7	14

Fuente: Elaboración propia.

De la población antes mencionada se estableció el tamaño de la muestra a través de la técnica del Muestreo no Probabilístico de carácter Intencionado, por las mismas características de la variable en estudio y siendo la población: 14 docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II, de las cuales se consideró a los 14 docentes en una muestra censal de acuerdo al criterio y conveniencia de la investigadora; distribuidos de la siguiente manera en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 03
TAMAÑO DE LA MUESTRA

Detalle	Nivel secundaria EBA		Total
	Varones	Mujeres	
Docentes	7	7	7
Total	7	7	14

Fuente: Elaboración propia.

Criterios de inclusión:

- Personal docente de la Institución Educativa CEBA Manco II por ser el ámbito de estudio.

Criterios de exclusión:

- No hubo ningún docente excluido debido al tamaño de la muestra y por ser muestra censal.

a) Estratificación de la muestra.

Docentes	f(i)	%
Mujeres	7	50
Varones	7	50
Total	14	100

b) Características de la muestra.

En lo afectivo:

- Presentan actitudes negativas de comportamiento.
- Coléricos, irritantes e egoístas.

En lo formación profesional.

- Docentes con formación profesional
- Docentes egresados de los institutos pedagógicos.
- Docentes egresados de universidades.
- Docentes nombrados con la ley 24029
- Docentes nombrados con la ley 29062.
- Docentes contratados.
- Docentes que tienen encargatura de dirección.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo fue el cuestionario la cual ha sido validado por prueba piloto y juicio de expertos y como instrumento de la encuesta se estableció el formato del cuestionario. Asimismo para medir el clima institucional y la labor docente se utilizó la encuesta que estuvo constituida por 50 ítems que fueron diseñadas y formuladas de las dimensiones de las variables; Las cuales permitieron

recolectar la información pertinente. Primeramente, se ha elaborado la matriz del instrumento de recolección de datos; luego, se ha establecido las interrogantes a partir de los indicadores de la matriz del instrumento a través del cuestionario estructurado con la escala de Likert de cuatro categorías de respuesta con un rango del 0 al 3 tipificadas en las siguientes denominaciones: 3=siempre, 2=frecuentemente, 1=algunas veces, 0=nunca.

La aplicación del instrumento se ejecutó de forma individual donde el encuestado seleccionó solo una respuesta a cada pregunta. Asimismo se resume en el siguiente cuadro.

CUADRO N° 04
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	DESCRIPCIÓN
Encuesta	Cuestionario.	Con el objetivo de consignar las características del fenómeno en investigación (calidad de clima institucional y labor docente)

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Método de análisis de datos.

El método de análisis empleada en la investigación es el método cuantitativo, a través del cual se cuantifico y analizó la información recabada en forma de datos numéricos.

En esta investigación se asumió el análisis correlativo. Porque la naturaleza del presente trabajo fue correlacionar, el clima institucional y la labor docente en los docentes de la Institución educativa CEBA Manco II.

Se construyó un cuadro de vaciado de datos, en la que se considera las escalas de medición y el criterio de evaluación Siempre (3) Frecuentemente (2) Algunas Veces (1) Nunca (0)

Se cuantificó cada ítem de los indicadores estableciendo los rangos.

Seguidamente se elaboró los cuadros estadísticos con su correspondiente interpretación.

Luego se formuló el incremento porcentual de la incidencia de la variable independiente.

Finalmente se realiza la prueba de hipótesis, con la distribución normal "Z"
Se planteó las conclusiones.

Asimismo las técnicas de análisis de datos utilizados en la investigación es la estadística descriptiva y el procesador estadístico SPSS. Para procesar los datos estadísticos, se tomó el Programa Microsoft Excel y así establecer las frecuencias y porcentajes en cuadros y barras.

Prueba de confiabilidad del instrumento.

Para validar la confiabilidad del instrumento primeramente se envió una carta al experto solicitando la opinión favorable concerniente al instrumento de recojo de datos, la cual ha sido validado a favorablemente, luego se calculó la varianza de los 45 ítems de las variables mediante el Estadístico de fiabilidad de alfa de Cronbach a través del SPSS que a continuación se representa.

Cuadro N° 6

Cálculo de estadístico de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,907	,906	45

Como resultado en el estadístico de fiabilidad de alfa de Cronbach se obtuvo 0.907, la cual es muy cercana a 1 por lo tanto el instrumento de recojo de datos ha sido altamente confiable.

Procesamiento y análisis de datos.

Para el análisis de los datos se empleó varios procedimientos, uno de ellos es el procedimiento estadístico que se va a trabajar con porcentajes; primeramente, se vació los datos recogidos con el instrumento, para lo cual se elaboró la data de resultados, seguidamente se codificó. Asimismo, se procedió el análisis correspondiente a través de los cuadros estadísticos y barras y finalmente se interpretó los resultados, de igual manera se utilizó la correlación de Rho de Spearman

2.6 Aspectos éticos.

Para la aplicación del instrumento de investigación a los investigados, primeramente se obtuvo la autorización del director de la Institución Educativa a través de una Resolución Directoral de Dirección, seguidamente se informó a cada docente muestral sobre la confidencialidad y utilidad del trabajo.

III. RESULTADOS

Para la recolección de datos el instrumento aplicado en la presente investigación, fue el cuestionario, la misma que ha sido aplicado a los docentes de las instituciones educativas CEBA Manco II en una muestra de 14 docentes.

Para el cuestionario se utilizó un formato de cuestionario de 25 ítems para cada una de las variables, que fueron seleccionados. Para recoger la información sobre el clima institucional y labor docente, fue distribuida de la siguiente manera:

Encabezamiento, en la cual se menciona el título del cuestionario.

Datos de la Institución Educativa, nivel magisterial, edad, sexo del docente investigado y la fecha.

Seguidamente las instrucciones y finalmente el orden de las interrogantes expuestas según las características de las dimensiones de la variable 1: clima, comunicación, relaciones personales, conflicto y cooperación; asimismo de la variable 2: labor docente, bienestar docente, toma de decisiones, liderazgo y personalidad.

El instrumento, fue aplicado dos veces: Primero en la prueba piloto en otros docentes, para evaluar la validez del instrumento; segundo, en la muestra seleccionada en una determinada fecha.

Luego de aplicar el cuestionario, se procedió el siguiente orden:

Primero, se ha establecido vaciado de los datos en el formato de Data general de resultados que consigna en la parte superior de la primera fila la secuencia de los ítems por dimensiones, y en la primera columna los 40 docentes investigados. Y en su cuerpo contiene el conjunto de resultados.

Segundo, Se ha diseñado un cuadro de resumen y tratamiento estadístico, cuyos rubros son las siguientes:

f (i): Suma total de la escala de valoración de las dimensiones,

Q: Ponderación cualitativa del resultado,

h (i): Porcentaje obtenido por cada docente,

X: Promedio de los porcentajes.

Tercero, Se ha ordenado los datos en cuadros y gráficos, para luego ser interpretados; iniciándose con las dimensiones de la variable 1, luego en la misma secuencia las dimensiones de la variable 2, para finalmente establecer la correlación correspondiente entre las variables por resultado general.

Por otra parte, la ponderación para el cuestionario se ha categorizado de la siguiente manera:

CATEGORIA	DISTRIBUCIÓN	
	RANGO/NIVEL DE PREVALENCIA	SIGNIFICADO
MUY FAVORABLE	36 a 45	Cuando el clima institucional influye totalmente en forma positiva frente a la labor docente a través de sus dimensiones.
FAVORABLE	24 a 35	Cuando el clima institucional influye solo en forma positiva frente a la labor docente a través de sus dimensiones
DESFAVORABLE	12 a 23	Cuando el clima institucional influye solo en forma negativa frente a la labor docente a través de sus dimensiones
MUY DESFAVORABLE	0 a 11	Cuando el clima institucional influye totalmente en forma negativa frente a la labor docente a través de sus dimensiones

La categoría (muy favorable, favorable, desfavorable, muy desfavorable) se ha optado por la naturaleza del presente estudio y, a juicio y criterio de la investigadora ya que la cuantificación de las variables 1 y 2 se puede explicar mediante ponderaciones determinados por rangos, escalas o categorías.

CUADRO N° 07:

CUADRO DE ESCALA DE VALORACIÓN DE LAS VARIABLES

ESCALA	JUICIO CUALITATIVO
3	Siempre
2	Frecuentemente
1	A veces
0	Nunca

Analizando las diferentes dimensiones para describir el nivel del clima institucional y la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco; los resultados se presentan de la siguiente manera.

Tabla N° 8

RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL.

Docentes	VARIABLE 1		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	32	11.81	desfavorable
2	41	15.13	favorable
3	51	18.82	favorable
4	48	17.71	favorable
5	16	5.90	Muy desfavorable
6	39	14.39	favorable
7	48	17.71	favorable
8	39	14.39	favorable
9	47	17.34	favorable
10	45	16.61	favorable
11	51	18.82	favorable
12	42	15.50	favorable
13	27	9.96	desfavorable
14	38	14.02	desfavorable
X	40.285714	15	Favorable

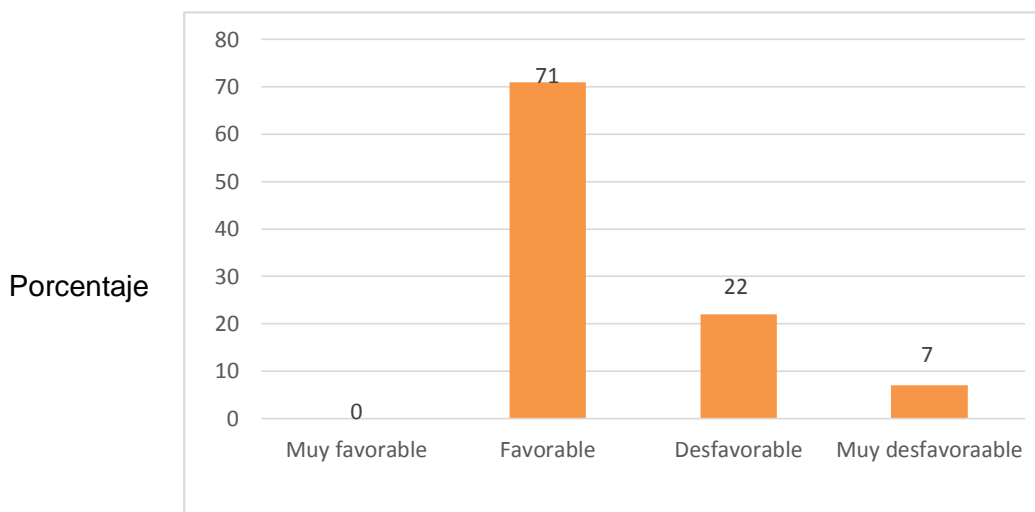
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	10	71
Desfavorable	3	22
Muy desfavorable	1	7
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N° 8, se muestra los resultados generales de las dimensiones de la variable1: clima institucional, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la Suma total de la escala de valoración de las dimensiones obtenidas de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 1

RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

Los docentes investigados a través de la aplicación del cuestionario de manera general en las dimensiones de la variable 1 se evidencia en un promedio del 71%, que corresponde a una ponderación cualitativa favorable, es decir, 10 docentes tienen perciben el clima institucional favorable. Así mismo, 3 docentes, se ubicaron en la categoría desfavorable mientras que 1 docente muestra la categoría muy desfavorable, lo que significa, que dichos docentes perciben de manera distinta el clima institucional.

Tabla N°9

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL

Docentes	Dimensión 1 CLIMA INSTITUCIONAL		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	6	2.21	desfavorable
2	8	2.95	favorable
3	13	4.80	muy favorable
4	9	3.32	favorable
5	6	2.21	desfavorable

6	10	3.69	favorable
7	9	3.32	favorable
8	8	2.95	favorable
9	8	2.95	favorable
10	9	3.32	favorable
11	10	3.69	favorable
12	11	4.06	favorable
13	8	2.95	favorable
14	9	3.32	favorable
X	8.8	3.27	Favorable

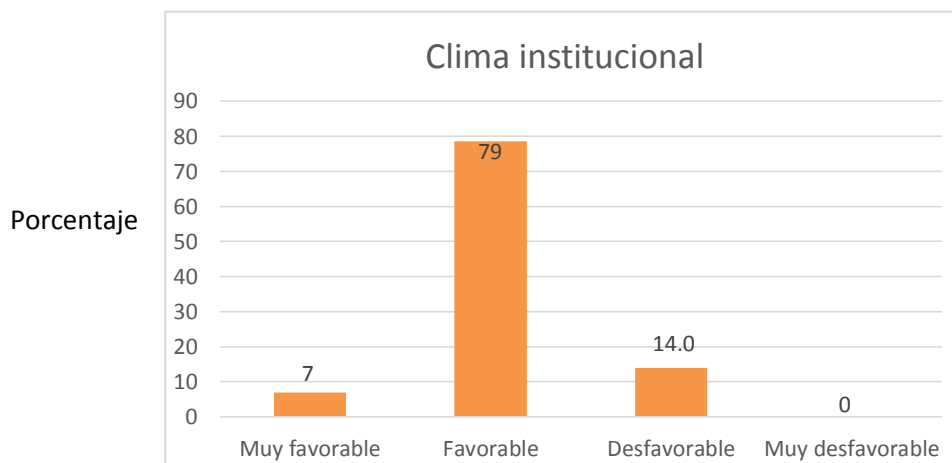
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	1	7
Favorable	11	78.5
Desfavorable	2	14.0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N° 9, se muestra los resultados de la dimensión clima institucional de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la Suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

Grafico N° 2

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CLIMA INSTITUCIONAL.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión del clima institucional de la variable 1, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 79% de

clima institucional a una ponderación cualitativa, es decir, 11 docentes perciben que el clima es favorable dentro de la institución educativa. Así mismo, 2 docentes, se ubicaron en la categoría desfavorable, mientras que 1 docente se identifica con muy favorable, lo que significa, que dichos docentes a un se mantiene un clima desfavorable en la institución educativa CEBA Manco II.

Tabla Nª 10

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. CEBA MANCO II.

Docentes	Dimensión 2 COMUNICACIÓN		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	10	3.69	favorable
2	10	3.69	favorable
3	11	4.06	favorable
4	12	4.43	muy favorable
5	1	0.37	muy desfavorable
6	8	2.95	favorable
7	12	4.43	muy favorable
8	8	2.95	favorable
9	14	5.17	muy favorable
10	7	2.58	desfavorable
11	13	4.80	muy favorable
12	8	2.95	favorable
13	6	2.21	desfavorable
14	7	2.58	desfavorable
X	9.07	3.35	Favorable

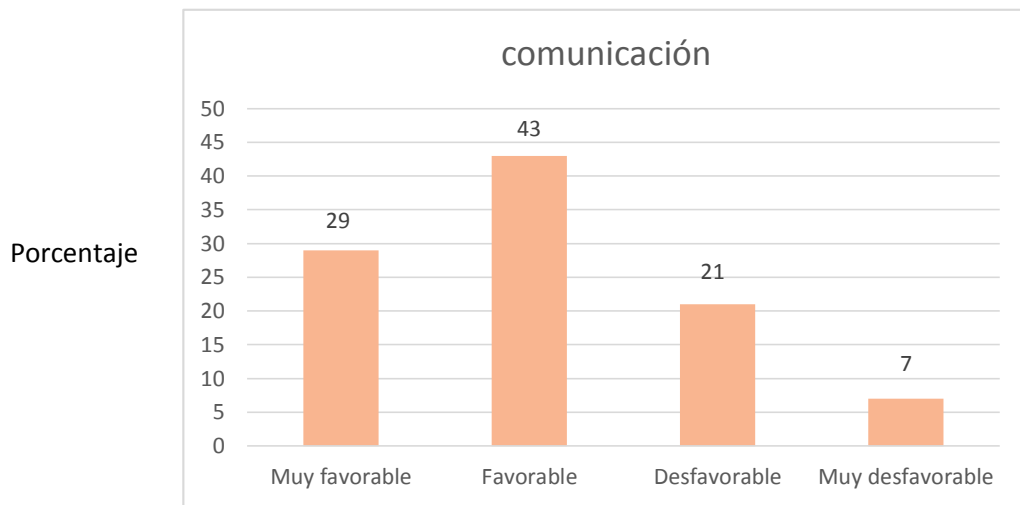
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	4	29
Favorable	6	43
Desfavorable	3	21
Muy desfavorable	1	7
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro Nª 10, se muestra los resultados de la dimensión comunicación de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la Suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 3

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión de la comunicación de la variable clima institucional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 29% de la comunicación a una ponderación cualitativa muy favorable, es decir, 4 docentes manifiestan que existe buena comunicación entre docentes dentro de las institución educativa. Así mismo, 6 docentes, se ubicaron en la categoría favorable, en tanto que 3 docentes evidencian la categoría desfavorable, mientras que 1 docente se encuentra en muy desfavorable, el cual amerita que los docentes de la institución educativa CEBA Manco II a un carecen de una buena comunicación.

Tabla N° 11

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN RELACIONES PERSONALES DE LA I.E. CEBA MANCO II.

Docentes	Dimención3: REL. PERSONALES		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	7	2.58	desfavorable

2	10	3.69	favorable
3	10	3.69	favorable
4	13	4.80	muy favorable
5	5	1.85	desfavorable
6	8	2.95	favorable
7	12	4.43	muy favorable
8	9	3.32	favorable
9	13	4.80	muy favorable
10	13	4.80	muy favorable
11	11	4.06	favorable
12	12	4.43	muy favorable
13	4	1.48	desfavorable
14	12	4.43	muy favorable
X	9.9	3.66	Favorable

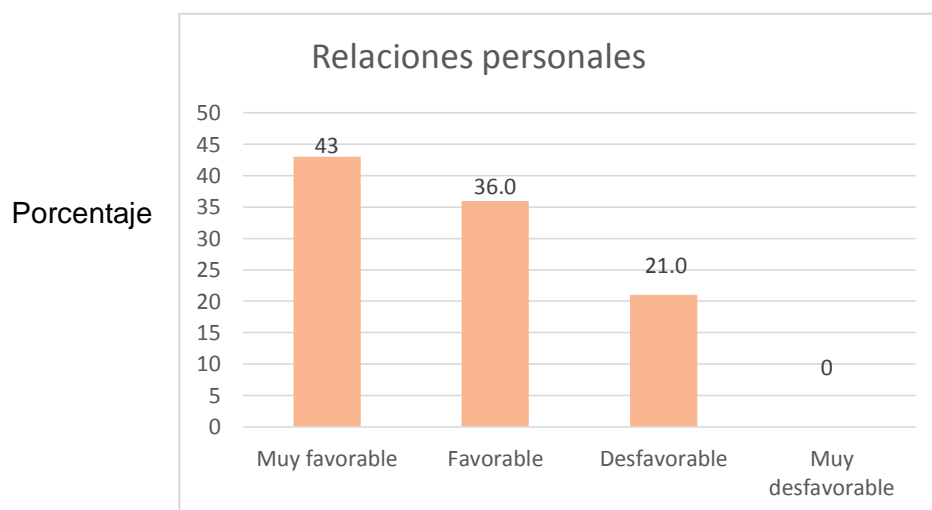
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	6	43
Favorable	5	36.0
Desfavorable	3	21.0
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N° 11, se muestra los resultados de la dimensión relaciones personales de la variable 1, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 4

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN RELACIONES PERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA I.E. CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión de relaciones personales de la variable clima institucional mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 43% de relaciones personales a una ponderación cualitativa muy favorable, es decir, 6 docentes manifiestan una relación personal adecuada entre docentes dentro de la institución educativa. Así mismo, 5 docentes, se ubicaron en la categoría favorable, en tanto que 3 docentes evidencian una relación personal desfavorable, el cual amerita que los docentes de la institución educativa CEBA Manco II a un mantienen ciertas asperezas en tanta a sus relaciones.

Tabla Nº 12

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CONFLICTO EN LOS DOCENTES DE LA I.E.CEBA MANCO II.

Docentes	Dimensión 4 CONFLICTO		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	4	1.48	desfavorable
2	5	1.85	desfavorable
3	5	1.85	desfavorable
4	5	1.85	desfavorable
5	3	1.11	muy desfavorable
6	7	2.58	desfavorable
7	5	1.85	desfavorable
8	8	2.95	favorable
9	5	1.85	desfavorable
10	6	2.21	desfavorable
11	5	1.85	desfavorable
12	4	1.48	desfavorable
13	4	1.48	desfavorable
14	2	0.74	muy desfavorable
X	4.8	1.79	Desfavorable

CATEGORIA	f	%
Muy favorable	0	0
Favorable	1	7
Desfavorable	11	78
Muy desfavorable	2	14
TOTAL	14	100

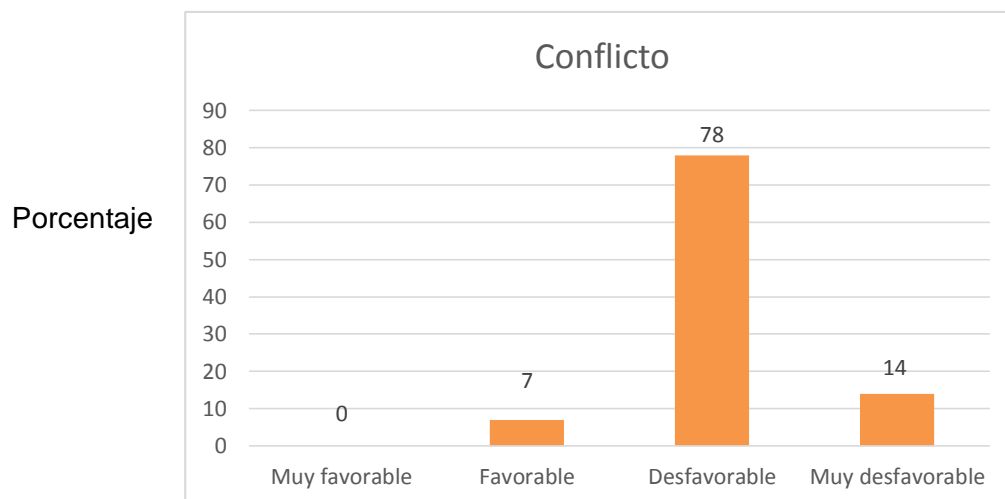
Fuente: Instrumento aplicado

En el cuadro Nº 12, se muestra los resultados de la dimensión conflicto de la variable clima institucional, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la

Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 5

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN CONFLICTO EN LOS DOCENTES DE LA I.E.CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión de conflicto en la variable clima institucional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 78% de conflicto a una ponderación cualitativa desfavorable, es decir, 11 docentes evidencian síntomas de ser conflictivos dentro de la institución educativa. Así mismo, 2 docentes, se ubicaron en la categoría muy desfavorable, en tanto que 1 docentes no evidencia síntomas de ser conflictivo, el cual amerita que los docentes de la institución educativa CEBA Manco II, carecen de control de los impulsos en la dimensión conflicto

Tabla N° 13

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN COOPERACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. CEBAMANCO II.

Docentes	Dimensión 5 COOPERACIÓN		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	5	1.85	desfavorable
2	8	2.95	favorable
3	12	4.43	muy favorable
4	9	3.32	favorable
5	1	0.37	muy desfavorable
6	6	2.21	desfavorable
7	10	3.69	favorable
8	6	2.21	desfavorable
9	7	2.58	desfavorable
10	10	3.69	favorable
11	12	4.43	muy favorable
12	7	2.58	desfavorable
13	5	1.85	desfavorable
14	8	2.95	favorable
X	7.5	3	Desfavorable

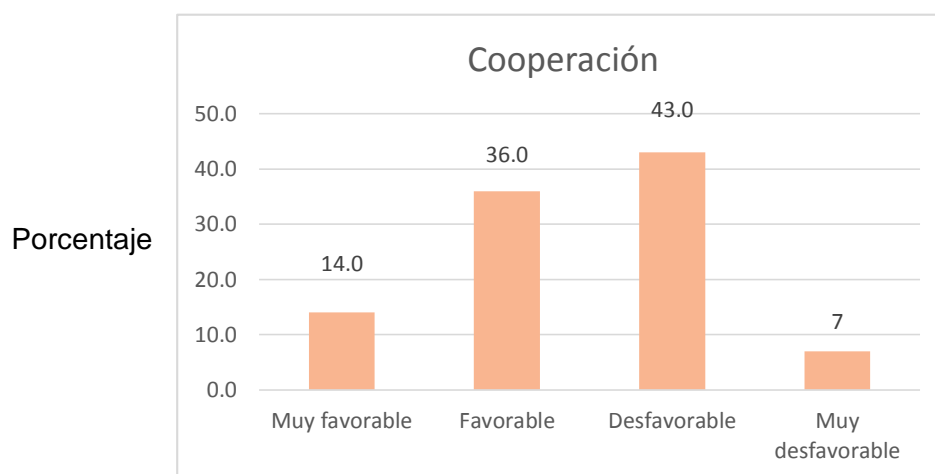
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	2	14.0
Favorable	5	36.0
Desfavorable	6	43.0
Muy desfavorable	1	7
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado

En el cuadro N° 13, se muestra los resultados de la dimensión cooperación de la variable clima institucional, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f (i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h (i) es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 6

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN COOPERACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E. CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión cooperación del variable clima institucional, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 43% de cooperación a una ponderación cualitativa de desfavorable, es decir, 6 docentes evidencian la no existencia de cooperación en la institución educativa. Así mismo, 5 docentes, se ubicaron en la categoría favorable, en tanto que 2 docentes se ubican en la categoría muy favorable y un docente evidencia la categoría muy desfavorable, el cual amerita que un mayor porcentaje de docentes de la institución educativa CEBA Manco II carecen la existencia de la cooperación.

Tabla N° 14

RESULTADOS GENERALES DE LA VARIABLE 2: LABOR DOCENTE.

Docentes	VARIABLE 2		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	36	13.28	muy favorable
2	39	14.39	muy favorable
3	30	11.07	favorable
4	8	2.95	muy desfavorable
5	8	2.95	muy desfavorable
6	35	12.92	favorable
7	26	9.59	favorable
8	38	14.02	muy favorable
9	34	12.55	favorable
10	33	12.18	favorable
11	28	10.33	favorable
12	18	6.64	desfavorable
13	28	10.33	favorable
14	27	9.96	favorable
X	27.7	10	Favorable

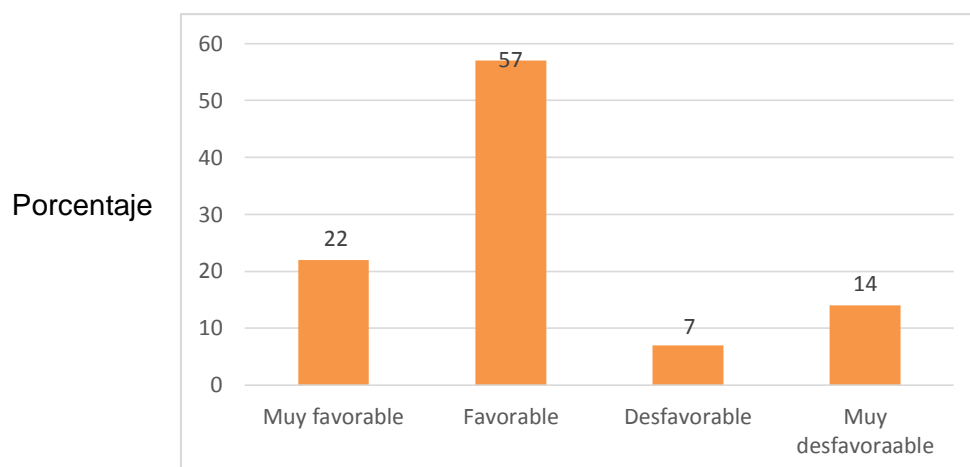
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	3	22
Favorable	8	57
Desfavorable	1	7
Muy desfavorable	2	14
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado.

En el cuadro N°14, se muestra los resultados generales de las dimensiones de la variable: Labor docente, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la Suma total de la escala de valoración de las dimensiones obtenidas de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa de resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de porcentajes.

Gráfico N° 7.

RESULTADOS GENERALES OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE 2: LABOR DOCENTE EN LAS DOCENTES DE LA I.E. CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

Los docentes investigados a través de la aplicación del cuestionario de manera general en las dimensiones de la variable 2 se evidencia en un promedio del 57%, que corresponde a una ponderación cualitativa favorable, es decir, 8 docentes manifiestan una práctica adecuada de su labor. Así mismo, 3 docentes, se ubicaron en la categoría muy favorable y 2 docentes se ubica en la categoría muy desfavorable y 1 docente en la categoría desfavorable, lo que significa, que dichos docentes a un evidencian deficiencias en sus labores por la influencia del clima institucional.

Tabla N° 15

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN LABOR DOCENTE EN LOS DOCENTES DE LA I.E.CEBA MANCO II

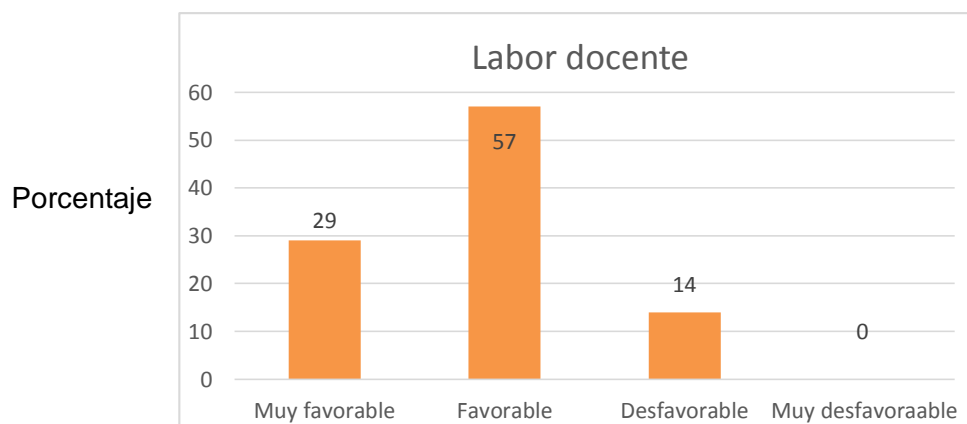
Docentes	Dimensión 1 LABOR DOCENTE		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	8	2.95	favorable
2	13	4.80	muy favorable
3	12	4.43	muy favorable
4	7	2.58	desfavorable

5	7	2.58	desfavorable
6	8	2.95	favorable
7	8	2.95	favorable
8	13	4.80	muy favorable
9	11	4.06	favorable
10	11	4.06	favorable
11	10	3.69	favorable
12	8	2.95	favorable
13	8	2.95	favorable
14	13	4.80	muy favorable
X	9.7	4	Favorable

CATEGORIA	f	%
Muy favorable	4	29
Favorable	8	57
Desfavorable	2	14
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicad

En el cuadro N°15, se muestra los resultados de la dimensión labor docente de la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de los porcentajes.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión autonomía labor docente de la variable 2, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 57% de práctica de labor docente a una ponderación cualitativa favorable, es decir, 8 docentes evidencian una labor docente adecuado. Así mismo, 4 docentes, se ubicaron en la categoría muy favorable, en tanto que 2

docentes se encuentran en la categoría desfavorable en la institución educativa CEBA Manco II debido a la influencia del clima institucional.

Tabla N° 16

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E CEBA MANCO II.

Docentes	Dimensión 2 BIENESTAR LABORAL		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	8	2.95	favorable
2	11	4.06	muy favorable
3	9	3.32	muy favorable
4	3	1.11	desfavorable
5	3	1.11	desfavorable
6	9	3.32	muy favorable
7	7	2.58	favorable
8	10	3.69	muy favorable
9	11	4.06	muy favorable
10	12	4.43	muy favorable
11	8	2.95	favorable
12	5	1.85	desfavorable
13	9	3.32	muy favorable
14	9	3.32	muy favorable
X	8.1	3	Favorable

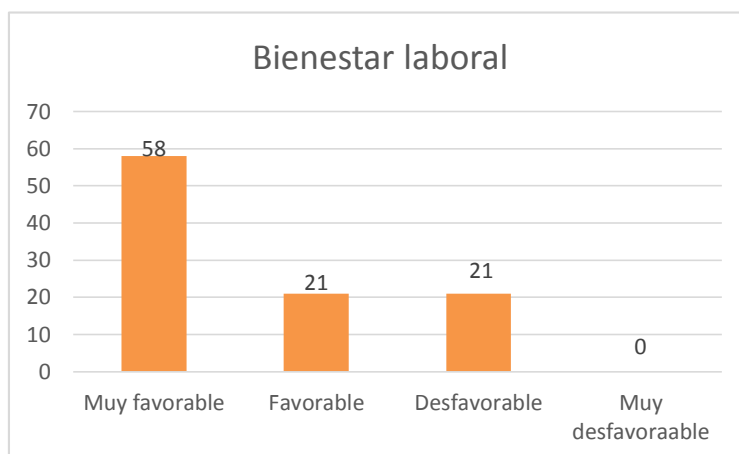
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	8	58
Favorable	3	21
Desfavorable	3	21
Muy desfavorable	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado

En el cuadro N° 16, se muestra los resultados de la dimensión bienestar laboral de la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es la puntuación obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de las puntuaciones.

Gráfico N° 9

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN BIENESTAR LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión bienestar laboral de la variable 2: labor docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 58% de bienestar laboral a una ponderación cualitativa muy favorable, es decir, 8 docentes evidencian sentir un alto grado de bienestar dentro de su institución educativa. Así mismo, 3 docentes, se ubica en la categoría favorable, en tanto que 3 docentes se encuentran desfavorecidos en su bienestar laboral en la institución educativa CEBA Manco II debido a la influencia del clima institucional.

Tabla N° 17

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II.

Docentes	Dimensión 3 TOMA DE DECISIONES		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	6	2.21	favorable
2	9	3.32	muy favorable

3	6	2.21	favorable
4	2	0.74	muy desfavorable
5	2	0.74	muy desfavorable
6	9	3.32	muy favorable
7	6	2.21	favorable
8	9	3.32	muy favorable
9	9	3.32	muy favorable
10	4	1.48	desfavorable
11	6	2.21	favorable
12	4	1.48	desfavorable
13	6	2.21	favorable
14	9	3.32	muy favorable
X	6.2	2	Favorable

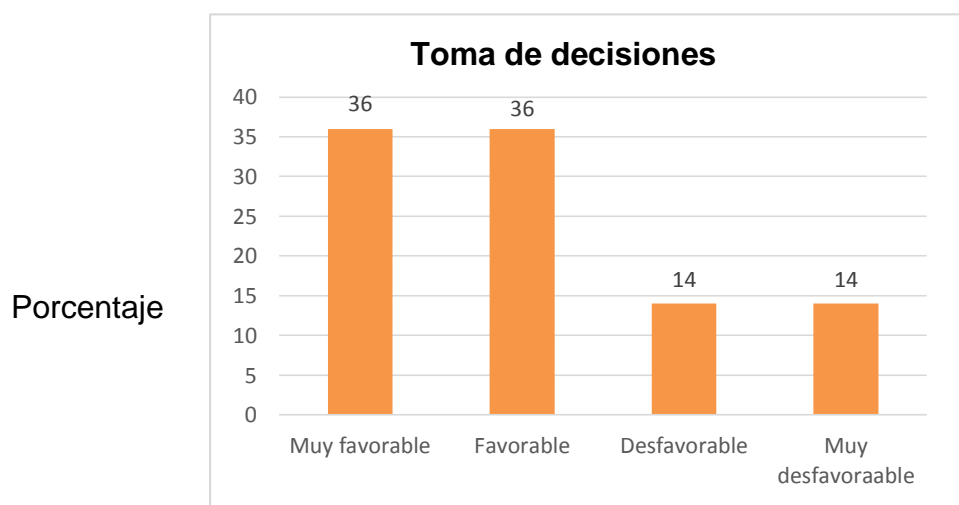
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	5	36
Favorable	5	36
Desfavorable	2	14
Muy desfavorable	2	14
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado

En el cuadro N° 17, se muestra los resultados de la dimensión toma de decisiones de la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde $f(i)$ es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, $h(i)$ es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 10

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN TOMA DE DECISIONES EN LOS DOCENTES DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión toma de decisiones de la variable 2: labor docentes, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 36% en la toma de decisiones a una ponderación cualitativa muy favorable y favorable, es decir, 5 docentes evidencian que si pueden tomar sus decisiones en forma inoportuna durante la labor docente. Así mismo, 2 docentes, se ubica en la categoría desfavorable y muy desfavorable en la toma de decisiones en las actividades desarrolladas dentro de la Institución educativa CEBA Manco II, el cual amerita que algunos docentes, carecen de toma de decisiones adecuadas y oportunas.

Tabla N° 18

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II.

Docentes	Dimensión 4 LIDERAZGO		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	6	2.21	favorable
2	8	2.95	muy favorable
3	5	1.85	desfavorable
4	1	0.37	muy desfavorable
5	1	0.37	muy desfavorable
6	9	3.32	muy favorable
7	5	1.85	favorable
8	9	3.32	muy favorable
9	6	2.21	favorable
10	9	3.32	muy favorable
11	6	2.21	favorable
12	3	1.11	desfavorable
13	5	1.85	desfavorable
14	5	1.85	desfavorable
X	5.5	2.06	Favorable

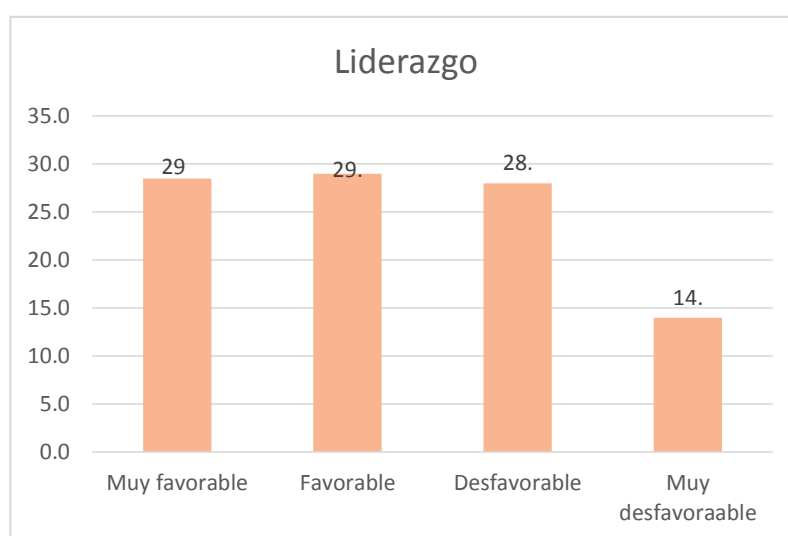
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	4	29.0
Favorable	4	29.0
Desfavorable	4	28.0
Muy desfavorable	2	14.0
TOTAL	14	

Fuente: Instrumento aplicado

En el cuadro N° 18, se muestra los resultados de la dimensión liderazgo de la variable 2, evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde $f(i)$ es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, “Q” es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, $h(i)$ es el porcentaje obtenido por cada docente, “X” representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 11

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión liderazgo de la variable 2: labor docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 29% en el liderazgo a una ponderación cualitativa muy favorable y favorable, es decir, 4 docentes indican que si existe el liderazgo en su institución, mientras que 4 docentes se ubican en la categoría desfavorable y 2 docentes en la categoría muy desfavorable en la institución educativa CEBA Manco II. Por consiguiente algunos docentes no practican el liderazgo.

Tabla N° 19

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN PERSONALIDAD EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II.

Docentes	Dimensión 5 PERSONALIDAD		
	Encuesta		
	f (i)	h (i)	Q
1	8	2.95	favorable
2	11	4.06	muy favorable
3	10	3.69	muy favorable
4	2	0.74	muy desfavorable
5	2	0.74	muy desfavorable
6	8	2.95	favorable
7	8	2.95	favorable
8	10	3.69	muy favorable
9	8	2.95	favorable
10	8	2.95	favorable
11	8	2.95	favorable
12	6	2.21	favorable
13	8	2.95	favorable
14	4	1.48	desfavorable
X	7.2	2.66	Favorable

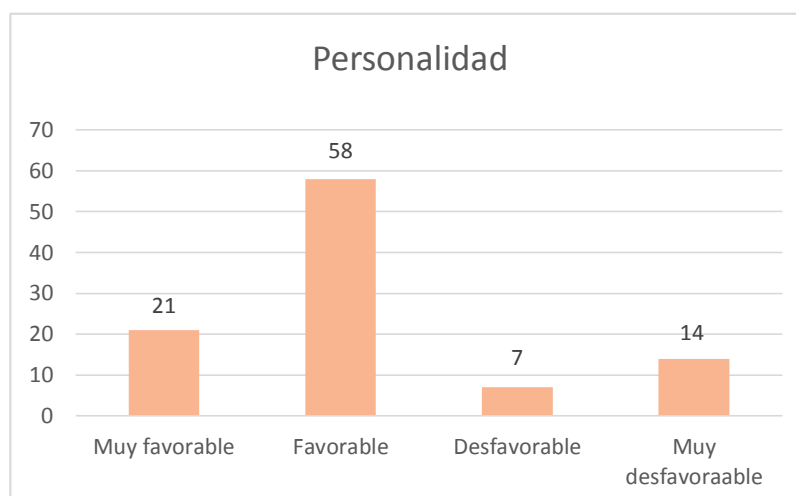
CATEGORIA	f	%
Muy favorable	3	21
Favorable	8	58
Desfavorable	1	7
Muy desfavorable	2	14
TOTAL	14	100

Fuente: Instrumento aplicado

En el cuadro N°19, se muestra los resultados de la dimensión personalidad de la variable 2 evidenciado mediante la aplicación del cuestionario a los 14 docentes, donde f(i) es la suma total de la escala de valoración de la dimensión obtenida de cada docente, "Q" es la Ponderación cualitativa del resultado, cuyo resumen se adjunta, h(i) es el porcentaje obtenido por cada docente, "X" representa el promedio de los porcentajes.

Gráfico N° 12

RESULTADOS OBTENIDOS DE LA DIMENSIÓN PERSONALIDAD EN LOS DOCENTES DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II.



Fuente: Instrumento aplicado.

Interpretación:

En la dimensión personalidad de la variable 2: labor docente, mediante el cuestionario aplicado, los docentes evidenciaron un promedio del 58% en la personalidad a una ponderación cualitativa favorable, es decir, 8 docentes perciben que no existen problemas respecto a la personalidad. Así mismo, 3 docentes, se ubican en la categoría muy favorable, en tanto que 2 docentes se ubican en la categoría muy desfavorable al igual que 1 docente en la categoría desfavorable en la institución educativa CEBA Manco II. Lo cual es un índice negativo para el desarrollo del buen clima institucional.

PRUEBA DE HIPÓTESIS.

La prueba de hipótesis se obtuvo mediante la correlación de las variables establecidas a través de Rho de Spearman:

Existe relación directa entre el clima institucional y labor docente.

HO: No existe relación directa entre clima institucional y labor docente.

Cuadro N°21

Matriz de correlaciones de las variables clima institucional y labor docente

			CLIMA INSTITUCIONAL	LABOR DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	-.102
		Sig. (bilateral)	.	.729
		N	14	14
	LABOR DOCENTE	Coeficiente de correlación	.102	1.000
		Sig. (bilateral)	.729	.
		N	14	14

Existe la relación inversa perfecta entre las variables clima institucional y labor docente, con una correlación de - 102, entonces que rechaza la hipótesis nula y se concluye que sí existe relación entre clima institucional y labor docente en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

PRUEBA DE SUB-HIPÓTESIS.

Existe relación entre el clima institucional y labor docente.

HO: No existe relación entre clima institucional y labor docente.

Cuadro N°22

Matriz de correlaciones entre las dimensiones clima institucional y labor docente

			CLIMA INSTITUCIONAL	LABOR DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	.090
		Sig. (bilateral)	.	.758
		N	14	14

LABOR DOCENTE	Coeficiente de correlación	.090	1.000
	Sig. (bilateral)	.758	.
	N	14	14

Existe un coeficiente de correlación baja de 0,090 entre las variables, entonces que rechaza la hipótesis nula y se concluye que sí existe relación entre clima institucional y labor docente en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Existe relación entre bienestar laboral y comunicación.

HO: No existe relación entre bienestar laboral y comunicación.

Cuadro N°23

Matriz de correlaciones entre las dimensiones bienestar laboral y comunicación

			BIENESTAR LABORAL	COMUNICACIÓN
Rho de Spearman	BIENESTAR LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	-.034
		Sig. (bilateral)	.	.909
		N	14	14
	COMUNICACION	Coeficiente de correlación	-.034	1.000
		Sig. (bilateral)	.909	.
		N	14	14

Existe un coeficiente de correlación baja de 0,034 entre las variables, entonces que rechaza la hipótesis nula y se concluye que sí existe relación entre bienestar laboral y comunicación en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Existe relación entre relaciones personales y toma de decisiones.

HO: No existe relación entre relaciones personales y toma de decisiones.

Cuadro N°24

Matriz de correlaciones entre las dimensiones relaciones personales y toma de decisiones

			RELACIONES PERSONALES	TOMA DE DECISIONES
Rho de Spearman	RELACIONES PERSONALES	Coeficiente de correlación	1.000	-.107
		Sig. (bilateral)	.	.715
		N	14	14
	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	-.107	1.000
		Sig. (bilateral)	.715	.
		N	14	14

Existe un coeficiente de correlación inversa perfecta de -107 entre las variables, entonces que rechaza la hipótesis nula y se concluye que sí existe relación entre relaciones personales y toma de decisiones en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Existe relación entre conflicto y liderazgo.

HO: No existe relación entre conflicto y liderazgo.

Cuadro N°25

Matriz de correlaciones entre las dimensiones conflicto y liderazgo

			CONFLICTO	LIDERAZGO
Rho de Spearman	CONFLICTO	Coeficiente de correlación	1.000	.708
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	14	14
	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	.708	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	14	14

Existe un coeficiente de correlación alta de 0.78 entre las variables, entonces que rechaza la hipótesis nula y se concluye que sí existe relación entre conflicto y liderazgo en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Existe relación entre cooperación y personalidad.

HO: No existe relación entre cooperación y personalidad.

Cuadro N°26

Matriz de correlaciones entre las dimensiones cooperación y personalidad

			COOPERACIÓN	PERSONALIDAD
Rho de Spearman	COOPERACION	Coeficiente de correlación	1.000	.211
		Sig. (bilateral)	.	.469
		N	14	14
	PERSONALIDAD	Coeficiente de correlación	.211	1.000
		Sig. (bilateral)	.469	.
		N	14	14

Existe un coeficiente de correlación baja de 0.211 entre las variables, entonces que rechaza la hipótesis nula y se concluye que sí existe relación entre cooperación y personalidad en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II

IV. DISCUSIÓN.

Para contrastar y discutir sobre los resultados obtenidos en comparación de los antecedentes y el marco teórico en la investigación desarrollada se define:

Esta investigación planteó establecer la relación que existe entre el clima institucional y labor docente en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

Es evidente que, mantener un buen clima institucional influye positivamente en la labor docente. Ya que el clima institucional es un factor determinante para desarrollar la eficiente labor docente.

Asimismo la inadecuada labor docente influye de manera negativa en el desarrollo del clima institucional, en la cual los docentes muestran una actitud desfavorable frente la labor docente.

Por consiguiente, el nivel de influencia del clima institucional en la labor docente es favorable debido a las buenas relaciones personales, comunicación positiva, la presencia de solución de conflictos, el liderazgo y la cooperación entre los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II.

En la Institución Educativa CEBA Manco II, los resultados generales de la de la presente investigación evidencian a través del análisis del cuadro estadístico en la cual, las categorías de la variable 1: clima institucional, evidencian de manera favorable en un 71% de 14 docentes. Mientras que el 22%, se evidencia en la categoría desfavorable. Y el 7% evidencian la categoría muy desfavorable, lo cual puede ser un factor que afecte la eficiente labor docente generando el retroceso del clima institucional.

Por consiguiente, existe una coeficiencia de correlación inversa perfecta a la -102 entre el clima institucional y labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II, concluyéndose que, a mayor clima institucional negativa menor desarrollo de la labor docente. Asimismo, se evidencia que a menor desarrollo de la labor docente, el clima institucional será inadecuado.

Por lo tanto, el clima institucional es entendida como un conjunto de condiciones dadas y que caracterizan a una organización dentro del ambiente laboral, es percibida por sus integrantes y son consideradas como elemento básico e influyente en su accionar. Los factores del clima influyen directamente en la persona humana haciendo notables cambios en su comportamiento de forma positiva o negativa según la situación dada en el contexto. Asimismo el clima institucional no lo hace el director, sino todas las personas que laboran en la institución educativa por lo tanto mantener un buen clima institucional dependen de la disponibilidad de los docentes de la institución educativa CEBA Manco II.

Los resultados que corroboran a este estudio son los encontrados Yolanda Calcina Calcina (2012), en un estudio realizado en la Universidad Nacional de Altiplano, la investigación se denominó: El Clima Institucional y su Incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012 en sus conclusiones menciona:

La relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA – PUNO, 2012; UANCV – JULIACA, 2012, es positiva alta, con una puntuación de 0.77 y 0.650 respectivamente, según la correlación de Pearson; por tal razón nos indica que un buen clima institucional determina un buen desempeño laboral de los docentes.

Según los resultados obtenidos el Clima Institucional tiene una influencia media alta en el desarrollo de actividades académicas, según la correlación de Pearson con una puntuación de (0.59 puntos). Lo cual indica, que la mayoría de docentes de la Facultad no están ayudando a los alumnos a establecer una

adecuada disposición y motivación hacia el aprendizaje. En cuanto al clima institucional el 60% de docentes nos dice que el clima es desfavorable.

La relación que existe entre el Clima Institucional y la evaluación del aprendizaje del docente hacia el alumno, es media alta, de acuerdo a la correlación de Pearson se tiene una puntuación de 0.60 puntos, esto indica que en la mayoría de casos no se está cumpliendo con los parámetros establecidos antes, durante y después de la evaluación de los aprendizajes.

El resultado obtenido para las dimensiones de la variable clima institucional, en cada una de ellas muestran valores favorables en cada una de las categorías con un 79%, 43%, 36%, 7%, y 36%, respectivamente en las dimensiones clima institucional, comunicación, relaciones personales, conflicto y cooperación, dichos porcentajes evidencian un desnivel de porcentaje, por lo tanto son factores que pueden causar la inestabilidad del clima institucional en la Institución Educativa CEBA Manco II.

Mientras que el 78% y 43% de los docentes evidencian la categoría desfavorable en las dimensiones de conflicto y cooperación, lo cual significa un alto porcentaje que puede influir de manera negativa el normal desarrollo del clima institucional en la Institución En la Institución Educativa CEBA Manco II.

Por consiguiente, en la cita de Alcira Isabel Muñoz Osorio, Roció Vásquez Fruto, 2010: 4) manifiestan que: los conflictos se generan de manera innecesaria ya sea por las relaciones entre personas que optan un bien determinado de acuerdo a su interés o de la mala interpretación de una información según su capacidad interpretativa del individuo. Asimismo el conflicto se genera de manera genuina de acuerdo a los intereses de la persona que desea tener posición sobre algún objeto para satisfacerse asimismo y también está supeditado el conflicto sobre la manera de hacer las cosas de cada persona. Si un conflicto generado es gravemente y grande se tipifica como conflictos estructurales.

No obstante, la ejecución de una cooperación (Según José Ramón González Parada y Antonio Fuentes Zamora; 2005: 15) requiere desarrollarse de manera

directa, por consiguiente “La cooperación directa consiste en las acciones de desarrollo realizadas por la propia institución pública sin intervención de terceros. Suele referirse a proyectos, formación, pasantías, etc. cuya responsabilidad y gestión es asumida por la propia entidad financiadora. Este modelo es posible cuando la institución cuenta con el equipo profesional adecuado y ha identificado acciones o proyectos de su interés: es decir, sabe qué hacer (proyecto, actividad), sabe con quién hacerlo (institución u organismo con quien establece el acuerdo de cooperación) y tiene cómo hacerlo (recursos económicos, recursos humanos, apoyo institucional)”.

Los resultados generales de la variable 2: labor docente evidencian a través del análisis del cuadro estadístico, en la cual las categorías evidencian de manera favorable en un 57% de 14 docentes. Mientras que el 7%, se evidencia en la categoría desfavorable. Y el 14% evidencian la categoría muy desfavorable, lo cual puede ser un factor que afecte la buena marcha del del clima institucional en la Institución Educativa CEBA Manco II.

Por lo tanto, la teoría que corrobora la investigación (Según AITablero, 2005: 3) el maestro desempeña durante su labor la función social como formador de nuevas generaciones a través de sus acciones positivas. Sabiendo que es una responsabilidad enorme que le recae asumir por ello desarrolla los conocimientos en una determinada disciplina enfrentándose a retos que exige nuestra sociedad. El docente formador tiene un valor importante en la formación de seres humanos, que la mayoría de su tiempo pasa con los estudiantes entregando su juventud a la labor docente y al magisterio. No obstante el maestro de hoy posee una serie de competencias desarrolladas para solucionar los problemas y obstáculos a través de su capacidad resolutive.

El resultado obtenido para las dimensiones de la variable labor docente, en cada una de ellas muestran valores favorables en cada una de las categorías con un 57%, 21%, 36%, 29%, y 58%, respectivamente en las dimensiones labor docente, bienestar laboral, toma de decisiones, liderazgo y personalidad, dichos porcentajes evidencian un desnivel de porcentaje, por lo tanto son

factores que pueden causar la eficiente labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II.

Mientras que el 14% ,21%, 14%, 28% y 7% de los docentes evidencian la categoría desfavorable en las dimensiones de: labor docente, bienestar laboral, toma de decisiones, liderazgo y personalidad, lo cual significa un porcentaje que puede influir de manera negativa el normal desarrollo del clima institucional a través de la labor docente en la Institución En la Institución Educativa CEBA Manco II.

V. CONCLUSIONES.

Luego de haber realizado el análisis correspondiente de los resultados, se establecen los resultados siguientes:

Existe la relación entre las variables clima institucional y labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II.

Existe la relación entre las dimensiones de la variable clima institucional y labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II.

Los resultados generales de la variable clima institucional muestra un 71% de los docentes perciben el clima institucional de manera favorable en la Institución Educativa CEBA Manco II.

Los resultados generales de la variable labor docente muestran un 57% y 22% de los docentes perciben el clima institucional de manera favorable y muy favorable en la Institución Educativa CEBA Manco II.

VI. RECCOMENDACIONES.

1. El nuevo personal directivo de Institución Educativa CEBA Manco II debe seguir fomentando manejo del buen clima institucional en el personal profesional que labora.

2. El nuevo personal directivo de Institución Educativa CEBA Manco II debe fomentar acciones para superar el buen manejo del conflicto debido al alto grado de porcentaje desfavorable.
3. Los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II deben mejorar el nivel de cooperación que existe debido al alto grado de porcentaje desfavorable.
4. El nuevo personal directivo de Institución Educativa CEBA Manco II debe fomentar acciones para superar el liderazgo positivo debido al alto grado de porcentaje desfavorable.
5. A los investigadores se sugiere aplicar la presente investigación en otras Instituciones Educativas, lo cual permitiría ampliar la investigación, para de esta manera tener una visión amplia y profunda de la influencia del clima institucional en la labor docente en la provincia de La Convención.
6. Las autoridades del sector educación, deben de establecer los convenios intersectoriales para desarrollar talleres con los organismos aliados y otras instituciones y así mejorar el fortalecimiento y desarrollo del clima institucional en las Instituciones Educativas de la provincia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Domínguez Bolaños, Rosa Elva (2013) La comunicación interpersonal: elemento Fundamental para crear relaciones efectivas en el aula. Razón y palabra Vol. 18, núm.82, 2013 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey – Estado de México, México.

Formación del profesorado. (sf) Tradición, Teoría y Práctica. Universidad de Valencia.

Fuquen Alvarado, María Elina (2003) Los conflictos y las formas alternativas de resolución. Tabula Rasa, núm. 1, enero – diciembre. Universidad Mayor de Cundinamarca. Bogota Colombia.

Industrial Disputes Settlement and Human Rights (2010) Conflictos laborales Conciliación y Derechos Humano.

Gobierno de Chile (2001) Liderazgo Efectivo en Organizaciones Sociales

Matilde García García. (sf) Comunicación y Relaciones interpersonales.

María Luisa Pereira Naranjo (2008) Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas.

Muñoz Osorio, Alcira Isabel (sf) Las Ventanas Rotas de la Universidad del Caribe.

Ramirez de Arellano (2014) Buenas prácticas para mejorar el bienestar laboral en las empresas Editorial: Ibermutuamur, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Redondo, E. : Van der Warheir, Piper, Muchen (1974)

Relaciones personales Dossier (2002) Segunda Edición: © FAD, 2002

Edita y distribuye: FADAvda. De Burgos, 1 y 328036 Madrid

Revista electrónica de Actualidades Investigativas en Educación (2008)

Volumen 8, Número 1, Año 2008, ISSN 1409-4703.

Ruiz Quiroga, María (2008) Revista digital para profesionales de la Enseñanza

Teorías de la Personalidad Tercer Milenio.

Vásquez Fruto, Roció (2005) La Cooperación entre Agentes de Innovación

Educativa: Forma y Elementos Básicos. Editorial: Fondo Extremeño

Local de Cooperación al Desarrollo.

Zorrilla Fierro, Margarita (sf) El maestro y su relación con la Calidad y la Equidad


Educativas.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19536988007>

ANEXOS

ANEXO 04

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

	CUESTIONARIO PARA DOCENTES DE LA I.E. EBA MANCO II
---	---

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:			
NIVEL			
SEXO	MASCULINO		FEMENINO
FECHA:			

INSTRUCCIONES:

Lea cada afirmación y elige la respuesta que mejor te describe. Hay cuatro posibles respuestas:

0. NUNCA
1. ALGUNAS VECES
2. FRECUENTEMENTE
3. SIEMPRE

Elija una, y solo una respuesta para cada afirmación y coloque un aspa sobre el número que corresponda a su respuesta. Por ejemplo, si su respuesta es ALGUNAS VECES, escribe una ASPA (x) sobre el número 1 en la misma línea de la afirmación.

Gracias por su colaboración.

PRIMERA PARTE: CLIMA INSTITUCIONAL					
N°	ITEM	0	1	2	3
1	El clima institucional es favorable en su Institución Educativa.				
2	La comunidad docente contribuye al desarrollo del clima institucional.				
3	Ud. muestra en todo momento una tendencia positiva a fortalecer el clima institucional.				
4	Ud. notó alguna actitud negativa en sus colegas que debilitó el clima institucional.				
5	En la I.E. donde labora se realizan actividades de socialización para fortalecer el clima institucional.				
6	En la I.E. donde laboro, el director nos comunica oportunamente las prioridades estratégicas de la I.E.				
7	En la I.E. donde laboro, el director toma en cuenta mis sugerencias y comentarios sobre la gestión institucional y pedagógica.				
8	Estoy satisfecho con los medios de comunicación interna que utiliza ni Institución.				
9	En la institución donde laboro, existe el trato con dignidad y respeto mutuo.				
10	En la I.E. donde laboro, existe comunicación oportuna entre mis colegas.				
11	En la I.E. donde labora, existe las buenas relaciones humanas.				
12	El trato entre mis compañeros de trabajo es cordial.				
13	El tiempo que trabajo en mi I.E. me permite interrelacionarme eficientemente con mis colegas.				
14	El director es imparcial en la I.E. donde labora.				
15	El trato que nos damos dentro y fuera de la institución es cordial y respetuoso.				
16	Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de chismes y rumores.				
17	En la I.E donde laboro, los docentes viven en conflicto permanente.				
18	En esta I.E. existe grupos que se oponen a todos los cambios.				
19	Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan mis colegas no siempre son sinceras.				
20	Me identifico con las actividades programadas dentro de mi I.E.				
21	En la I.E. donde laboro existe la comunicación vertical.				
22	En el equipo docente existe la cooperación.				

23	La responsabilidad de los trabajos en equipo es compartida en la I.E. donde laboro.				
24	Me apoyan en mi trabajo cuando tengo una urgencia familiar.				
25	Somos un equipo donde existe un ambiente de compañerismo, apoyo y cooperación entre las personas.				
SEGUNDA PARTE: LABOR DOCENTE					
26	El director es objetivo cuando supervisa mi trabajo.				
27	Considero a mis colegas como un elemento importante dentro de mi I.E.				
28	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en mi labor docente.				
29	Siento responsable a mis colegas para lograr buenos resultados en su labor docente.				
30	La actitud de mis colegas influye en mi labor docente.				
31	En mi institución educativa existe el bienestar laboral.				
32	Hago mi mejor esfuerzo para hacer las cosas bien a primera				
33	En mi institución contratados y nombrados disfrutamos de las mismas condiciones en la práctica de labor docente.				
34	En mi institución contratados y nombrados tenemos la misma autonomía para trabajar.				
35	En la I.E. donde laboro, se practica la toma de decisiones oportunas				
36	Me considero autónomo dentro de mi institución para tomar decisiones.				
37	En la I.E donde laboro, me permiten participar en la toma de decisiones sobre las mejores formas de realizar mi labor docente.				
38	En la institución donde laboro, las decisiones definitivas la toman personas de un mismo grupo.				
39	En la institución donde laboro, se practica el liderazgo.				
40	El director es líder de nuestra institución.				
41	Ud. práctica el liderazgo.				
42	El director es comunicativo, siempre está dispuesto a escucharnos y a orientarnos.				
43	El equipo de comisión horaria distribuye equitativamente el horario de trabajo.				
44	Considero aceptable la personalidad de mis colegas.				
45	Ud. Controla sus emociones cuando surge una alteración en su centro de labor.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA LABOR DOCENTE EN LA I.E. CEBA MANCO II.

Nombre del instrumento: Encuesta

Investigador: Maribel Yucra Bustamante

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr.:

DNI: 2468.0651

Teléfono: 984.666.658

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA LABOR DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA						
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima institucional y labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II? 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar el nivel de relación entre el clima institucional y labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II? 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Existe un nivel de relación entre el clima institucional y labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II? 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Clima institucional <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> 6. Clima institucional 7. Comunicación 8. Relaciones personales 9. Conflicto 10. Cooperación 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo correlacional</p> <p align="center">O_y</p> <p align="center">$M \quad r$</p> <p align="center">O_x</p> <p>POBLACIÓN: Docentes de la RED Educativa de Santa Teresa</p> <table border="1"> <tr> <td>Detalle</td> <td>Sub Total</td> </tr> <tr> <td>Nivel secundario</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>14</td> </tr> </table> <p>MUESTRA: No probabilístico - censal</p> <p>- Selección: <i>Aleatorio simple</i></p> <p>- Tamaño: 14 Docentes.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE Análisis documental - Fichas textuales, parafraseo</p>	Detalle	Sub Total	Nivel secundario	14	Total	14
Detalle	Sub Total									
Nivel secundario	14									
Total	14									
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿De qué manera influye el clima institucional en la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II? ❖ ¿De qué manera influye la labor docente en el desarrollo de un clima institucional? ❖ ¿Cuál es el nivel de relación personal entre los docentes frente al clima institucional en 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Determinar el nivel de influencia del clima institucional en la labor docente en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II. ❖ Determinar el nivel de influencia de la labor docente en el desarrollo del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II. ❖ Determinar el nivel de relación personal entre los docentes de la Institución Educativa CEBA 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El clima institucional influye de manera favorable en la labor docente en la Institución Educativa CEBA Manco II. ❖ La eficiente labor docente influye de manera favorable en el desarrollo del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa CEBA Manco II. ❖ El nivel de relación personal frente al desarrollo del clima institucional es favorable en los docentes de la 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO2</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Labor docente <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> 11. Labor docente. 12. Bienestar laboral 13. Toma de decisiones 							

<p>la Institución Educativa CEBA Manco II?</p>	<p>Manco II.</p>	<p>Institución Educativa CEBA Manco II.</p>	<p>14. Liderazgo 15. Personalidad</p>	<p>Encuesta - Cuestionario TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística descriptiva Cuadro de frecuencia, diagramas, correlación, estadísticos para la prueba de hipótesis.</p>
--	------------------	---	---	--



CONSTANCIA DE ACREDITACIÓN DE ESTUDIOS

EL DIRECTOR DEL CEBA MANCO II

HACE CONSTAR:

Que, la Maestría de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, Maribel Yucra Bustamante con DNI. 24718504 quien desarrollo la investigación y aplico los instrumentos en la Institución Educativa Ceba Manco II, titulada “influencia del Clima Institucional en la labor Docente” para optar el grado académico de Maestra con Mención en Administración de la Educación.

Se le expide la presente constancia para los fines que vea por conveniente.

Quillabamba, 04 de diciembre del 2018.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - LA CONVENCIÓN
DIRECCIÓN
CEBA MANCO II
LA CONVENCIÓN
PROF. MIGUEL ZANS AGUIRRE
DIRECTOR (E) - CEBA MANCO II

GALERÍA DE FOTOGRAFÍAS DEL INSTRUMENTO APLICADO A LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CEBA MANCO II - 2018







ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Maribel Yucra Bustamante, identificada con DNI N° 24718504 egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Influencia del clima institucional en la labor docente en la I.E.CEBA Manco II"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33


FIRMA



DNI: 24718504

Trujillo 01 de diciembre del 2018

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

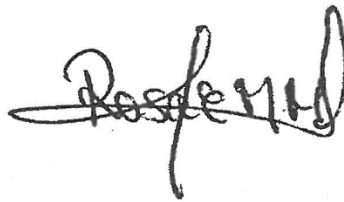
Yo, Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga Docente de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación 2018 II; y revisor del trabajo académico titulado

“Influencia del clima institucional en la labor docente en la I.E. CEBA Manco II”

De la estudiante Maribel Yucra Bustamante, he constado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:


Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad Cesar Vallejo.

Trujillo 5 de diciembre del 2018.



Feedback Studio - Google Chrome
https://www.turnitin.com/apps/turnitin/turnitin.html?lang=es&u=18041207075973552ev1044546669

feedback studio Maribel YUCRA BUSTAMANTE INFORME DE INVESTIGACIÓN FINAL 5 de 13



UCV
UNIVERSIDAD
CATEDRÁTICA
DE VENEZUELA
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

Influencia del clima institucional en la labor docente en
la I.E. CEBA Manco II

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
MARIBEL YUCRA BUSTAMANTE

Resumen de coincidencias

23 %

Rango	Origen de coincidencias	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Turnitin.com	6 %
2	repositorio.usz.edu.pe Turnitin.com	3 %
3	www.scielo.org.pe Turnitin.com	2 %
4	repositorio.une.edu.pe Turnitin.com	2 %
5	www.recalys.org Turnitin.com	2 %
6	Entregado a Universida... Turnitin.com	1 %

Página: 1 de 97 Número de palabras: 18439

Text only Report High Resolution 1024x768

16/12/2019