



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución
educativa, Palmar, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Borbor Yagual, Mariuxi Adriana (ORCID 0000-0001-7393-7409)

ASESOR:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID 0000-0002-6336-4771)

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

**Piura-Perú,
2019**

DEDICATORIA

A mis padres, Guillermo Borbor Mejillón y Diana Yagual Mejillón.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a todos quienes hicieron posible que yo cumpliera con este sueño de vida.

A los Directivos y docentes de la Unidad Educativa “Palmar”, que no dudaron en brindarme su valiosa ayuda en la elaboración de este trabajo.

A los señores Docentes de la Maestría con Mención en Administración de la Educación por brindarnos los conocimientos y orientación para nuestro perfeccionamiento profesional.

A los miembros del jurado por sus acertadas sugerencias que contribuyeron al mejoramiento y culminación del presente estudio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Borbor Yagual Mariuxi Adriana, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I N° 0923631881, con la tesis titulada "Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseadas, ni duplicadas, ni copiadas y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de 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 Cesar Vallejo.

Piura , marzo de 2018.



Mariuxi Adriana Borbor Yagual

0923631881

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática.	12
1.2 Trabajos previos.	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.	16
1.4 Formulación del problema.	26
1.5 Justificación del estudio.	27
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de investigación.	30
2.2 Variable, operacionalización.	31
2.3 Población y muestra.	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	40
1.5 Métodos de análisis de datos.	42
1.6 Aspectos éticos.	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	52
V. RECOMENDACIONES	53
VI. REFERENCIAS	55

ANEXOS	58
Anexo 1: Cuestionario Clima Institucional.	59
Anexo 2: Ficha técnica del cuestionario de Clima institucional.	61
Anexo 3: Base de datos de clima institucional.	64
Anexo 4: Estadística de fiabilidad de clima institucional.	65
Anexo 5: Matriz de ítems e indicadores de la variable clima institucional.	66
Anexo 6: Cuestionario desempeño docente.	72
Anexo 7: Ficha técnica desempeño docente.	74
Anexo 8: Base de datos desempeño docente.	78
Anexo 9: Estadística de fiabilidad desempeño docente.	80
Anexo 10: Matriz de ítems e indicadores de la variable desempeño docente	81
Anexo 11: Matriz de validación clima Institucional.	86
Anexo 12: Matriz de validación desempeño docente.	90
Anexo 13: Matriz de consistencia.	94
Anexo 14: Solicitud de autorización.	97
Anexo 15: Autorización de la Unidad Educativa.	98
Anexo 16: Acta de aprobación de originalidad de tesis.	99
Anexo 17: Pantallazo del software turnitin.	100
Anexo 18: Autorización de publicación de tesis.	101
Anexo 19: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	102

RESUMEN

La investigación denominada “Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017” se planteó como objetivo Identificar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Unidad Educativa “Palmar”, Palmar, 2017.

El estudio se basa en una población que corresponde a 15 docentes de la Unidad Educativa “Palmar”.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. El estudio validó la Escala de Clima institucional que se refiere al ambiente en el que trabajan los docentes, su entorno, y el trato con las autoridades, explora cuatro dimensiones: Comunicación, Motivación, Confianza, Participación; y la validación de desempeño docente que se refiere a la manera eficiente de realizar su trabajo y también explora cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, Relaciones interpersonales. El estudio de la variable clima institucional se sustenta en los conceptos de Alves (2010) Se determina al clima como el medio por el que los colaboradores de una entidad determinan su realidad. La convivencia en específico se basa en los implementos utilizados tales como el respeto, la confianza, la comunicación, el compañerismo y la motivación, los mismos que son factores que determinan so el clima institucional es favorable o no y si aporta al mejoramiento (p.124). Considerando que es de alta relevancia para las instituciones educativas que necesitan brindar ejemplo, y enseñanza, misma que será siempre reflejada en los resultados que obtengan los estudiantes, por otro lado la variable Desempeño docente se sustenta en el estudio de Ausubel (1983), indica que la labor del docente será agradable siempre y cuando ponga de su parte en aspectos que implique ser reciproco en los factores de comunicación, confianza y otra series de aspectos que

mejoraran el compañerismo en la institución. Con el único fin de que el beneficiado sea el estudiante considerando que este percibirá ese buen clima y lograra mostrar una actitud favorable en el que reciba un aprendizaje significativo, esencial para el desarrollo de su educación (pg. 45). El mismo que manifiesta que el docente debe laborar en un lugar agradable que implique ser reciproco y mejorar la enseñanza y su proceso. Para el procesamiento de la información se utilizó la estadística descriptiva y utilizó el software SPSS versión 22. Concluyendo que los resultados obtenidos demuestran que no existe una influencia del clima institucional en el desempeño docentes de la institución

Palabras claves: Comunicación, Motivación, Confianza, Participación

ABSTRACT

The research entitled "Institutional climate and its influence on the educational performance of an educational institution, Palmar, 2017" was aimed at Identifying the influence of the institutional climate on the teaching performance of the Educational Unit "Palmar", Palmar, 2017.

The study is based on a population that corresponds to 15 teachers of the Educational Unit "Palmar".

The research presents a quantitative approach with a non-experimental and transversal design, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument. The study validated the Institutional Climate Scale that refers to the environment in which teachers work, their environment, and the dealings with authorities, explores four dimensions: Communication, Motivation, Trust, Participation; and the validation of teaching performance that refers to the efficient way of doing their work and also explores four dimensions: Pedagogical abilities, Emotionality, Responsibility in the performance of their work functions, Interpersonal relationships. The study of the institutional climate variable is based on the concepts of Alves (2010) The climate is determined as the means by which the collaborators of an entity determine their reality. The coexistence in specific is based on the implements used such as respect, trust, communication, companionship and motivation, which are factors that determine whether the institutional climate is favorable or not and if it contributes to improvement (p. 124). Considering that it is highly relevant for educational institutions that need to provide example, and teaching, which will always be reflected in the results obtained by students, on the other hand the variable Teacher performance is based on the Ausubel study (1983), indicates that the work of the teacher will be pleasant as long as it puts of its part in aspects that implies to be reciprocal in the factors of communication, trust and other series of aspects that will improve the camaraderie in the institution. With the sole purpose that the beneficiary is the student considering that he will perceive that good

climate and will achieve a favorable attitude in which he receives a significant learning, essential for the development of his education (pg 45). The same that states that the teacher works in a pleasant place that implies being reciprocal and improving the teaching and its process. For the processing of information, descriptive statistics were used and SPSS software version 22 was used. Concluding that the results obtained show that there is no influence of the institutional climate on the teachers' performance of the institution

Keywords: Communication, Motivation, Trust, Participation

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Las evoluciones de los diferentes campos de desarrollo laboral han sido de gran aporte al pasar de los años para lograr cambios positivos en el mundo laboral, los mismos que han permitido conocer nuevos enfoques hacia el mejoramiento de los métodos de desarrollo y las afectaciones que se determinan con el cumplimiento de las responsabilidades planteadas por cada actor del desarrollo. Menarguez, (2004) explica que “es necesario conocer si existe o no un buen clima institucional ya que, si no hay, de ninguna manera se va a permitir que quienes laboran en este caso los docentes obtengan un buen desempeño y esto perjudica la convivencia y no se podrá cumplir con los objetivos planteados” (p.204).

Pero en los últimos años se ha logrado conocer la realidad específica acerca del desarrollo laboral, y por tanto se conoce que los métodos empleados no son lo suficientemente buenos para determinar el cumplimiento de objetivos que se plantea cada institución. Asimismo, también se logra conocer la realidad que determina que gran responsabilidad del lento desarrollo de un buen clima es de los directivos que no se enfrascan en consolidar la convivencia en sus espacios de trabajo. Actualmente en las instituciones educativas es muy común encontrar un panorama de cambios constantes que someten a la comunidad educativa a acoplarse y desenvolverse de manera correcta, de tal manera que todos los actores educativos puedan desempeñarse según sus responsabilidades. Fernández (1992), opina acerca de la gerencia llegando a un análisis que concreta que “los líderes que son escogidos para desempeñar la labor de gerente en muchas ocasiones son personas no aptas para desempeñar el trabajo en la dirección de la institución” (p.9).

Los docentes se plantean como meta instituir personas competentes para cumplir con las exigencias de cada ámbito, profesionales competitivos, por ello es necesario que el establecimiento aplique un buen ambiente institucional que ayude el desarrollo de la calidad en la enseñanza de todos los actores educativos. Pulido (2003) señala: “La medición del ambiente que se desarrolla en las instituciones es lo que se obtiene como resultado de valores que influyen en el nivel del desempeño de los actores educativos involucrados en la institución.” (p.77).

Constituye un factor de suma importancia que puede ser favorable para el desarrollo adecuado del desempeño docente, trata de cumplir con las necesidades primordiales con el único fin de formar un clima institucional que conduzca a la formación y el triunfo educativo de la institución. Ostroff, (1993) indica que “el factor que se considera determinante en la dirección de un cargo es lo que se evalúa como un resultado que incide directamente en los procesos de calidad de la educación.” Desafortunadamente aún existen instituciones que se ven envueltas en conflictos difíciles de solucionar que no aportan al desarrollo del desempeño docente.

A través de los años ha sido evidente la época conflictiva que se ha vivido en la institución educativa “Palmar”, se debe a los problemas interpersonales, la falta de dialogo y comunicación, etc. que son factores que van creando un clima no adecuado para los actores educativos que claramente afectan al desarrollo adecuado del profesional y al aprendizaje que reciben los estudiantes de dichas instituciones. Según Gonzales (2004), el clima incide en la convivencia de los profesores y líderes de las instituciones educativas y por ende afecta la convivencia de los mismos”. Motivo por el cual se busca crear un clima favorable donde los valores sean un factor principal que debe existir entre toda la comunidad educativa, ya que es considerada un factor clave para mejorar la convivencia y armonía en la institución.

1.2 Trabajos previos

Contexto internacional.

Flores, (2007) en su trabajo de investigación; Influencia de la estimulación en la organización para conseguir su Masterado en La Institución: UNMSM (Perú) en un estudio que poseyó como objetivo utilizar estímulos organizacionales que accedan a un progreso de la situación climática laboral y por ende aumentos en el sector laboral y los grados de productividad en las instituciones, el estudio fue transversal y se le realizó a una población de 400 personas que utilizando como instrumento el cuestionario los resultados determinaron que los trabajadores no tenían ningún problema por el ambiente físico con el que contaban pero que si existía poca comunicación en relación a los diferentes importantes aspectos tales como las actitudes y aptitudes y concluyó en que la empresa tiene todos los recursos para desarrollar y lograr un buen trabajo pero recomendó que la empresa debe prestarse para mejorar la convivencia por medio de la comunicación y que debe realizar programas que permitan mejorar el ambiente tomando en cuenta los aspectos positivos con los que ya se cuenta

Pérez, (2012) presentó un estudio acerca de la “Dependencia del ambiente corporativo y el desarrollo laboral que tiene el educador” en el establecimiento como trabajo investigativo de maestría de la Universidad San Ignacio de Loyola (Perú) es un estudio en el que su objetivo fue considerar y justificar la dependencia entre ellas y su intervención en el ejercicio docente, el análisis de los instructores, en los centros educativos, el estudio fue de prototipo descriptiva correlacional. Se tomó como ejemplar 100 docentes que laboraban en Ventanilla a quienes se les empleó técnicas como el cuestionario.

Entre sus consecuencias se puede observar que la fabricación del cuestionario consintió en conocer los resultados que determinaron que si hay

una relación regular y buena entre el ambiente convivencial y desarrollo del desempeño que tiene el docente.

La síntesis y análisis concluyeron en que si existe una efectiva comunicación para el desarrollo y mejoramiento del interés docente en las instituciones la convivencia mejorará.

Caligiore (2010) realizó un trabajo de investigación acerca del Clima corporativo y el desarrollo laboral de los educadores de un establecimiento educativo con el fin de establecer la importancia del ambiente laboral y el desarrollo eficaz de los educadores. El trabajo se enfocó en ser un proyecto posible, analizando de forma descriptiva. Con una extracción de datos de 86 docentes, a quienes se le realizó una encuesta. Los efectos que se obtuvieron determinaron que la evaluación general del clima institucional que existió es de 2.96 en una importancia del 1 al 5, quedando así en calidad de desacuerdo, se concluyó en que es necesario fortalecer lazos de compañerismo para que la labor fluya de manera espontánea y a su vez se puedan encontrar motivos que alienten a realizar el trabajo de manera eficiente.

Contexto Nacional.

Onofre, (2012) presentó un estudio acerca de “El Clima institucional como factor que influye en el Desarrollo Laboral.” en el establecimiento como tesis de la Universidad Central de Ecuador (Ecuador) es un estudio en el que su objetivo fue conocer cuánto influyen ambos factores en los colaboradores de la Subsecretaría de Información, el estudio fue de forma descriptiva con un enfoque de cantidad y no experimental, se tomó como muestra de 53 trabajadores a quienes se les aplicó técnicas como el cuestionario.

Los resultados evidenciaron que los trabajadores creen que es adecuada la forma de llevar al frente la institución y los métodos de liderazgo en la Subsecretaría de Información, sin embargo, por medio del análisis de grupo focal, los colaboradores determinan que en su mayoría, las instituciones

públicas suelen caracterizarse por la creación de puestos jerárquicos, pero aun así el trabajador no se limita a poner su máximo esfuerzo en el desarrollo diario de sus actividades laborales.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas a la variable: clima institucional

1.3.1.1 Teoría de métodos de organización de Likert.

La presunción a la que se refiere Likert, menciona que todo depende de la actitud de los trabajadores y que esto depende directamente del personal administrativos o jefes de la institución así mismo es relevante las condiciones organizacionales que tenga la empresa los mismo que son percibidos por el trabajador (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2009).

El análisis teórico propuesto por Likert determina ciertas variables que precisan las peculiaridades específicas de cierta entidad y que influyen en el desarrollo laboral del clima. Por esa razón se explica:

Variabes causales, las mismas que son independientes, y están direccionadas a establecer el sentido en el que la institución se desarrolla y evoluciona, a su vez se obtienen los efectos, dichas variables se encuentran la organización administrativa y organizativa, las disposiciones, actitudes y competencia.

Variabes intermedias, son las variables que se encuentran direccionadas a determinar la parte interior de la institución, enfocado en aspectos como la confianza, comunicación, rendimiento, motivación toma de decisiones y comunicación.

Variabes finales, se refieren a aquellas que se obtienen del resultado de lo que originan las variables causales e intermedias, las mismas que están

direccionadas a determinar los logros que se han obtenido en la institución según su productividad y desarrollo de calidad.

Estos aspectos no inciden en la organización de forma directa sino sobre la forma en la que tome las cosas los miembros de la institución (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2009).

1.3.1.2 Definiciones de la variable clima institucional.

Los enunciados teóricos acerca del clima institucional son muchas y cada una diferente:

Según Alves, (2010) define al clima institucional:

Alves, (2010) Se determina al clima como el medio por el que los colaboradores de una entidad determinan su realidad. La convivencia en específico se basa en los implementos utilizados tales como el respeto, la confianza, la comunicación, el compañerismo y la motivación, los mismos que son factores que determinan so el clima institucional es favorable o no y si aporta al mejoramiento (p.124).

El clima institucional es el enfoque del desarrollo del trabajo que se realiza en las instituciones educativas que a su vez motiva al docente a sentir que trabajan en un lugar organizado y de buen ambiente.

Dessler, (1993) citado por Sandoval (2004) indica que “no existe un concepto específico acerca del clima institucional pero que pueden considerarse con factores que apoyan la convivencia dentro de la institución” (p. 83).

Martin, (2000) citó que:

El buen desarrollo del clima colectivo facilita el trabajo que implica la gestión de una empresa y que relativamente es el factor que determinará los procesos de

organización y por ende las condiciones netamente ambientales en el que se desarrolla el docente (p.103).

Alvarado, (2003) indica que clima “trata exclusivamente de la buena organización y determina si desempeñar un trabajo puede ser favorable o no para los actores de la institución” (p.95).

Pintado, (2007) dice que “el clima profesional es el reflejo de la organización y gestión y por tanto de los valores con los que trabaja el líder de la misma” (p.187).

Piero, (2004) “el clima que se mantiene en una institución se determina como una parte psicológica del desarrollo eficaz de la organización” (p.127). La organización de las instituciones corresponde a la percepción acerca del clima institucional que puede ser agradable o desagradable para el docente.

Mientras que, Farjat, (1998) dice que: “hablar de clima es hablar del ambiente en el que se encuentran los trabajadores” (p. 68). El clima que se percibe en las instituciones mientras el docente realiza su trabajo es el entorno que permite determinar si el docente desarrolla o no un trabajo adecuado.

De acuerdo a lo estudiado, se puede considerar que la variable clima colectivo define un aspecto muy extenso que corresponde a la manera en que la comunidad formativa percibe su realidad y lo que interpreta según la misma. Sin embargo, se puede determinar que todas estas percepciones conceptuales tienen algo en común que indica que todo depende de la convivencia que se tiene en las diferentes instituciones y sus actores, así Según mismo todo esto depende de las experiencias e interacciones que haya desarrollado el docente con sus superiores y compañeros.

Tipos de clima.

Varios escritores conceptualizan el clima colectivo como la convivencia y ambiente que se genera en las instituciones educativas a partir del comportamiento diario de los miembros de las instituciones.

De un modo ordinario, Likert (1968), enfatiza en los siguientes niveles acerca del clima que se determina por la interacción de las variables que determinan el resultado del clima.

Sistema I. Autoritarismo explotador.

Este clima determina que la administración no tiene confianza con los trabajadores de la institución. Las decisiones solo son tomadas por el ente principal de la institución, el ambiente produce miedo, castigo, desmotivación amenazas y pocas recompensas que a su vez se enmarca a pertenecer según sus necesidades y el nivel psicológico empleado en los trabajadores.

Sistema II. Autoritarismo paternalista.

Este clima es un poco más condescendiente, aunque las decisiones las sigue tomando el líder de la institución en ocasiones las funciones son delegadas a inferiores que ubican a los empleados como los subordinados, el método de recompensas y castigos son mayormente empleados para motivar al trabajador.

Sistema III consultivo.

Este ejemplo de clima es similar al clima anterior pero la diferencia se enmarca en que si está permitido que los empleados tomen decisiones de menor importancia y la comunicación es descendente

Sistema IV. Participación en grupo

En este clima existe mayor familiaridad en los empleados y la toma de decisiones se enmarca según los niveles ubicados, que a su vez permite que la comunicación mejore con todos los actores de la institución.

Por su parte, Martín, (1999) en el argumento educativo, indica dentro de estos tipos de clima existen otros con pequeñas divisiones:

Clima de tipo autoritario.

Autoritarismo explotador, en la que el director no tiene compañerismo en los docentes y toma las decisiones según su conveniencia aun cuando estos no logren cumplir los objetivos del desarrollo de la institución.

Autoritarismo paternalista, en la que el director tiene un poco de confianza con los docentes y permite tomar decisiones a personas delegadas de una función. Las recompensas y a su vez los castigos son utilizados para motivar al docente.

Clima de tipo participativo.

Informativo, en la que el director tiene más compañerismo en los colaboradores. Y permite que los profesores decidan sobre acciones importantes. Participación en grupo, los líderes de las instituciones tienen absoluta confianza en sus docentes.

Las decisiones las toman todos los involucrados de la institución, y se realiza un consenso para la misma. Los trabajadores en su mayor tiempo están motivados por la participación y la inclusión, que les permite motivarse y mejorar el rendimiento de los objetivos, existe confianza y amistad.

1.3.1.3 Dimensiones del clima institucional.

El clima colectivo o institucional tiene varios factores que influyen en el clima en el establecimiento educativo.

Los saberes que se encuentran enfocados a determinar la intervención del clima de la institución fueron tomados por Martín, (1999) que considera que el clima colectivo o institucional se deriva de los siguientes aspectos:

- La comunicación.

Según Pasquali, (2003) “Es el aspecto humano que se refiere a la emisión y recepción de ideas criterios y mensajes entre personas que realizan esta actividad mutuamente permitiéndose hablar y oír, considerándose así un factor que determina el buen desarrollo de una convivencia que influya en el desempeño de una labor.”(p.51)

Por eso es indispensable que en las instituciones exista comunicación entre los actores de la misma de tal manera que se puede aumentar el grado de confiabilidad y mejorar la convivencia de los trabajadores, la comunicación corresponde a una gran importancia de la organización que influye en el desarrollo del proceso planteado para el logro de sus metas.

La comunicación en las instituciones es de vital importancia ya que permite cumplir con las diferentes responsabilidades que determina la institución y que ayuda a mejorar el comportamiento individual a través de los indicadores de los obreros.

La comunicación además ayuda a controlar el comportamiento de los empleados como medio dependiendo del grado de confianza de los actores educativos.

- Motivación.

Este aspecto es muy importante para determinar un elemento en el clima del establecimiento educativo.

Según Robbins, (1987) indica que “la motivación implica en el querer desarrollar un trabajo con el único objetivo de alcanzar metas propuestas de la institución, impulsado por la posibilidad de obtener un premio” (p.123).

Por otro lado, para Fischman, (2000)

La motivación que es perenne en un plazo duradero y crea una buena convivencia con la organización. De tal forma de si la motivación se enfrasca en cosas materiales lo más probable es que se pierda la motivación interior, por lo que se concluye que si las motivaciones externa es lo único que se ofrece no habrá interés en mejorar la convivencia si no solo cumplir con el trabajo a cabalidad cuando indudablemente no es lo correcto, deben satisfacerse ambas para que la exista un clima agradable en la institución (p. 186).

- Confianza.

Es la relación entre seguridad y honestidad o cualquier aspecto que determina fiabilidad en las que permite compartir decisiones y trabajar en conjunto a la comunidad educativa.

Martín, (1999) afirma que ciertas instituciones son caracterizadas o conocidas por un alto grado de confianza entre los actores educativos con el fin de demostrar que cada miembro es importante en la institución.

- La participación.

Nivel en el que los docentes y demás actores de la institución participan en actividades y grupos de ejecución de trabajos desempeñándose de tal manera

que se obtenga un fin común incluyendo a los participantes de la comunidad educativa de la institución incentivando frecuentemente mediante reuniones a que se desarrolle una buena coordinación externa e interna. (Martín, 1999).

1.3.2 Teorías relacionados a la variable desempeño docente

1.3.2.1 Teoría de Ausubel.

Ausubel (1983), indica que la rol principal del educador será agradable siempre y cuando ponga de su parte en aspectos que implique ser recíproco en los factores de comunicación, confianza y otras series de aspectos que mejoren el compañerismo en la institución. Con el único fin de que el beneficiado sea el estudiante considerando que este percibirá ese buen clima y logrará mostrar una actitud favorable en el que reciba un aprendizaje significativo, esencial para el desarrollo de su educación (pg. 45).

Sin embargo, Ausubel, (1983) se refiere también a tres condiciones específicas que deben darse para que resulte el aprendizaje direccionado:

Significatividad lógica, que hace énfasis en que el material a usarse debe ser organizado para que aporte a construir significados.

Significatividad psicológica, se relaciona con el énfasis que haga el estudiante según sus conocimientos previos.

Motivación: Considerado como un factor obligatorio para impulsar a desarrollar alguna actividad académica que vaya enfocada en las ganas de superarse sin importar las limitaciones.

Trabajo pedagógico.

Ausubel, (1983) El trabajo pedagógico incide en la demostración y fundamentación de conocimientos emitidos por el docente, mismo en el que el docente sabe lo que dice y enseña. Es planificar de forma correcta su enseñanza para que no se torne aburrida y sea significativa su enseñanza. Es saber ser ejemplo de hombre y mujer con valores y ética para que no solo la enseñanza sea conocimientos científicos si no un factor que determine el grado de influencia en el que el estudiante sea educado para que se desempeñe de gran manera.

1.3.2.2 Definiciones de la variable desempeño docente

Según Valdés, (2004) indica que el ejercicio docente tiene que ver con el accionar que realiza el educador en el establecimiento educativo refiriéndose únicamente a la práctica del proceso de enseñanza que permite transmitir información de manera profesional para que por medio de esto se promueva un aprendizaje óptimo para los estudiantes.

Según Montenegro, (2003) menciona que “el desempeño hace énfasis en que el docente realice sus actividades a cabalidad con relación a estudiante y las funciones que se le encomienden en la institución” (p. 18).

Por otro lado, Picón, (1990) manifiesta que “el docente debe dejar atrás la educación tradicional, más bien debe ser el ejemplo para los estudiantes para que se orienten de forma correcta no solo en lo que refiere a conocimiento si no a la parte convivencial que implica valores y hábitos”. (p.7).

Asimismo, Fernández, (2008) se refiere al desempeño eficaz del docente como “el factor que determina si el docente cumple con las expectativas esperadas de parte del líder de la institución” (p.115).

Es de vital importancia reconocer que el desempeño docente no solo se trata de la labor del docente realizado dentro del aula si no todo lo que realice en la institución educativa, se incluyen factores tales como las relaciones entre los participantes de la comunidad educativa.

1.3.2.3 Dimensiones del desempeño docente.

- El desempeño docente presenta los siguientes aspectos a considerar.

Valdés, (2004) se refiere a dimensiones que influyen en el desarrollo eficaz del docente tales como:

- Capacidades pedagógicas.

Según Valdés, (2004) “la actividad y capacidad pedagógica se refiere a la parte científica y conocimientos que tiene el docente para poder transmitir de forma correcta la información que enseña a los estudiantes para que recepten un conocimiento de forma exitosa y así puedan desarrollar habilidades pedagógicas ” (p. 61).

- Emocionalidad.

Valdés, (2004) “Los aspectos que incluyen la emocionalidad son referidos a los sentimientos que demuestre el docente que muchas veces puede ser negativo, sin embargo también depende del amor que ponga en el desempeño de sus actividades” (p. 66).

Por eso los docentes deben dominar sus emociones para que aprenda a autorregularse, a dominar sus emociones para que esto no influya de forma negativa en las relaciones interpersonales que desarrolla.

- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Valdés (2004) indica que el compromiso implica en la puntualidad y en el nivel de eficacia de las funciones que se le encargan, como en el nivel de participación para cumplir metas en común trazadas por el líder de la institución.

- Relaciones interpersonales.

Valdés, (2004), cita que “el desarrollo de las relaciones interpersonales no solo deben enfrascarse en el trabajo como parte fundamental de la misma si no que mejorar la convivencia desde el punto de vista del compañerismo ya que esto permitirá que se pueda cumplir con las metas trazadas (p.69).

1. 4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida el clima institucional interviene en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, Palmar, 2017?

1.4.2 Problemas específicos.

- ¿La comunicación interviene en el desempeño docente?
- ¿La motivación interviene en el desempeño docente?
- ¿La confianza interviene en el desempeño docente?
- ¿La participación interviene en el desempeño docente?

1.5 Justificación del estudio.

En la actualidad se ha podido detectar que las instituciones están inmersas en un mundo de cambios, y han ocasionado varias problemáticas, debido a esto es necesario comprender la clase de clima institucional que existe, por lo tanto, se considera que el estudio es conveniente ya que se analizará la influencia que tiene el clima colectivo institucional con el desempeño eficaz del docente en el establecimiento educativo.

Asimismo, se considera que este aspecto tiene relevancia social ya que para determinar la influencia que este tiene con relación al clima institucional en, el mismo que constituye un factor que tiene que ver con la calidad en la que se desempeña el docente y los beneficiarios será la comunidad educativa

Tiene implicancia practica ya que con el resultado que se obtenga se podrá analizar posibles métodos de solución, además pueden influir en el mejoramiento de la institución, así mismo se necesitará conocer sobre teorías que sustentan este estudio.

Su valor teórico determinó que el clima influye significativamente en los factores afectivos, emocionales e intelectuales de los profesores que trabajan en la institución educativa, de allí nace la necesidad de este estudio que tiene como fin generar climas agradables capaces de mejorar la convivencia y el desempeño del docente, ya que esto indirectamente ayudaran a mejorar el desarrollo del proceso de enseñanza que brindan a los estudiantes.

Se considera que metodológicamente este estudio es importante ya que los instrumentos empleados se podrán utilizar en otras investigaciones similares con

los mismos objetivos que a su vez está enfocada en cubrir la necesidad de mejorar el ambiente en el que se desarrollan los trabajadores, en este caso los docentes.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General.

El clima institucional influye grandemente en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, Palmar, 2017.

Hipótesis Específicas

- La comunicación interviene de manera importante en el desempeño docente.
- La motivación interviene de manera importante en el desempeño docente.
- La confianza interviene de manera importante en el desempeño docente.
- La participación interviene de manera importante en el desempeño docente.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivos generales

Establecer el dominio del clima institucional en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, Palmar, 2017

1.7.2 Objetivos específicos

- Determinar la intervención de la comunicación en el desempeño docente.
- Establecer la intervención de la motivación en el desempeño docente.
- Identificar la intervención de la confianza en el desempeño docente.
- Determinar la intervención de la participación en el desempeño docente.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación.

El trabajo investigativo es de modelo correlacional causal ya que por la estructura del trabajo realizado se implicó dos variables, tanto dependiente como independiente. Por esa razón la investigación es correlacional

Los trabajos de tipo correlacional se caracterizan por tener como principal meta, la medición de la intervención de una variable con otra (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p.121).

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:

X influye en Y


Donde:

X: Variable independiente= Clima institucional.

Y: Variable dependiente= Desempeño docente.

 : Influye en.

2.2 Variables, operacionalización.

VARIABLE	DIFERENCIACIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima institucional.	Desde la perspectiva expuesta por Valdés Martín, (2000) “Se determina al clima como el medio por el que los colaboradores de una entidad determinan su realidad. La convivencia en específico se basa en los implementos utilizados tales como el respeto, la confianza, la	Se las consigue de los datos por medio de la implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran el grado de comunicación vinculadas a desempeño docente de la U.E Palmar. Consta de 6 enunciados	Comunicación Según Pasquali, (2003) “Es el aspecto humano que se refiere a la emisión y recepción de ideas criterios y mensajes entre personas que realizan esta actividad mutuamente permitiéndose hablar y oír, considerándose así un factor que determina el buen desarrollo de una	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación / envío de información • Urgencia / prontitud • Acato • Aprobación • Áreas y horarios • Esconder información 	Encuestas	Cuestionario.

	<p>comunicación, el compañerismo y la motivación, los mismos que son factores que determinan si el clima institucional es favorable o no y si aporta al mejoramiento (p.103).</p>	<p>Se las consigue de los datos por medio de la implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran de motivación que se aplica en las instituciones. Consta de 09 enunciados</p>	<p>convivencia que influya en el desempeño de una labor.”(p.51)</p> <p>Motivación</p> <p>Según Robbins, (1987) indica que “la motivación implica en el querer desarrollar un trabajo con el único objetivo de alcanzar metas propuestas de la institución, impulsado por la posibilidad de obtener un premio” (p.123).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Reconocimiento • Prestigio • Autonomía 		
--	---	--	--	--	--	--

		Se las consigue de los datos por medio de la implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran el nivel de confianza que existe entre directivos y docente. Consta de 05 enunciados	Confianza Martín, (1999) afirma que ciertas instituciones son caracterizadas o conocidas por un alto grado de confianza entre los actores educativos con el fin de demostrar que cada miembro es importante en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Sinceridad 		
		Se las consigue de los datos por medio de la	Participación Nivel en el que los docentes	<ul style="list-style-type: none"> •El personal docente propicia la participación. 		

		<p>implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran el nivel de participación que tienen los docentes en la institución.</p> <p>Consta de 12 enunciados</p>	<p>y demás actores de la institución participan en actividades y grupos de ejecución de trabajos desempeñándose de tal manera que se obtenga un fin común incluyendo a toda la comunidad educativa incentivando frecuentemente mediante reuniones a que se desarrolle una buena coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos y círculos de trabajo • Equipos formales e informales • Coherencia 		
--	--	---	--	---	--	--

			externa e interna. (Martín, 1999).			
VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente	Desde la apreciación que emitió Valdez (2004), “el desarrollo eficaz docente tiene que ver con el accionar que realiza el docente en el colegio refiriéndose únicamente a la práctica del proceso de enseñanza que permite transmitir información de manera profesional para que por medio de esto se	Se las consigue de los datos por medio de la implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran los conocimientos y el desarrollo pedagógico que tienen los educadores en la institución. Consta de 06 enunciados	Capacidades pedagógicas La teoría de Valdés, (2004) “la actividad y capacidad pedagógica se refiere a la parte científica y conocimientos que tiene el docente para poder transmitir de forma correcta la información que enseña a los estudiantes para que recepten un conocimiento de forma exitosa y así puedan desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización del material que imparte • Selección minuciosa del material. • Manejo de recursos de enseñanza. 		

	<p>promueva un aprendizaje óptimo para los estudiantes”</p>		<p>habilidades pedagógicas” (p. 61).</p>			
		<p>Se las consigue de los datos por medio de la implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran la emocionalidad de los docentes en la institución. Consta de 06 enunciados</p>	<p>Emocionalidad Valdés, (2004) “Los aspectos que incluyen la emocionalidad son referidos a los sentimientos que demuestre el docente que muchas veces puede ser negativo, sin embargo también depende del amor que ponga en el desempeño de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición pedagógica. • Autoestima. • Facultad para resolver con justicia de forma real. • Orgullo de las actividades que imparte. 		

			<p>sus actividades” (p. 66).</p>			
		<p>Se las consigue de los datos por medio de la implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran la responsabilidad en sus funciones de parte de los docentes. Consta de 06 enunciados</p>	<p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>Valdés (2004) indica que el compromiso implica en la puntualidad y en el nivel de desarrollo de las funciones que se le encargan, como en el nivel de participación para cumplir metas en común trazadas por el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto para el cumplimiento de reglas y valores en sus clases. • Nivel de participación en espacios que buscan la reflexión. • Nivel de desenvolvimiento individual para la realización de sus trabajos encomendados. 		

			líder de la institución.			
		Se las consigue de los datos por medio de la implicación de los segmentos evaluativos, donde se valoran el nivel de relaciones interpersonales entre docentes. Consta de 06 enunciados	Relaciones interpersonales. Valdés, (2004), cita que “el desarrollo de las relaciones interpersonales no solo deben enfrascarse en el trabajo como parte fundamental de la misma si no que mejorar la convivencia desde el punto de vista del compañerismo ya	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de importancia que le da a los conflictos de los estudiantes. • Grado de confianza en el desarrollo de actividades curriculares de sus estudiantes. • Adaptación y aceptación de las diferentes culturas y creencias de los estudiantes. 		

			que esto permitirá que se pueda cumplir con las metas trazadas (p.69).			
--	--	--	--	--	--	--

2.3 Población

Arias (1999), señala que “se refiere a un grupo de personas o actores que participan para validar una información de importancia para el investigador los mismos que podrán ser analizados según sus opiniones para llegar a una conclusión”. (p.98).

La población estuvo conformada por 16 docentes, de género masculino y femenino pertenecientes a la Unidad Educativa “Palmar.

Tabla 1. Población de la U.E Palmar

CARGO	CANTIDAD
Docentes	16

Fuente: Creación propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1 Técnicas

Rodríguez Peñuelas, (2008:10) indica que son los recursos que se utilizan para recoger datos importantes que ayuden a la comprensión del trabajo investigativo, en este caso, la encuesta.

Según Naresh K. Malhotra, (2009) las encuestas son las preguntas que se realizan a las personas con el único objetivo de recolectar datos valederos acerca de una investigación.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos.

Según Arias, (1999) "Referirse a instrumento que permita el análisis de un estudio es hablar de los materiales que se utilizan con el fin de obtener datos" (pág.53).

Los medios para la recolección en el estudio fueron relacionados para adaptarlos a la investigación en cada variable de acuerdo a los estudios existente sobre los temas y se aplicará un cuestionario para obtener resultados que permitan determinar la importancia de la investigación.

Según Hurtado (2000) un cuestionario "es un medio que reúne muchas preguntas relacionadas con un tema especial, en el que el investigador se interesa por tener datos importantes para su investigación".

2.4.3 Validez de contenido.

Asegura la existencia de una intervención continua del cuestionario con las variables propuestas, y este propone como fin analizar y concretar la medición de las teorías y objetivos propuestos en la investigación para verificar que se tiene coherencia técnica y a su vez determina si la investigación es válida y puede ser sometido a un estudio para reconocer los problemas de la misma. Se desarrolló a través de la docente metodóloga que procedió como experimentado en el tema. (Pérez. 2012)

2.4.4 Confiabilidad del instrumento: consistencia interna.

Este segmento de la investigación tiene como fin asegurar que la investigación se la está realizando de forma correcta, y a su vez no tenga errores. Por medio del estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para obtener una conclusión de los resultados de este trabajo investigativo se hizo uso de la estadística descriptiva puesto que esta permite el un análisis más coherente y a su vez permite explicar la misma por medio de gráficas.

Para el cual se utilizó:

- Análisis cuantitativo: El desarrollo analítico fue detallado utilizando programa estadístico Excel.
- Para concluir con la validez de los instrumentos, se requirió el juicio de peritos, donde participaron tres profesionales de la especialidad, los mismos que dieron su apreciación respecto a la composición y contenido del cuestionario, quienes aseguraron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

2.6 Aspectos éticos

Este documento investigativo cumple con las normas APA en relación al material bibliográfico. De la misma forma se firmará un permiso que garantiza el consentimiento y autorización de la Unidad Educativa Palmar.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivos.

Objetivos

Objetivo General

Establecer el dominio del clima institucional en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, Palmar, 2017

Tabla 2. Intervención del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa “Palmar”, Palmar 2017.

		Variable Clima institucional		Total	
		Niveles Regular			
		Fi	%	fi	%
Variable Desempeño Docente	Nivel Alto	15	100%	15	100%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los educadores de la Institución Educativa “Palmar”

Creación propia.

Interpretación

La tabla 2 refiere que el 100% (15) del establecimiento educativo “Palmar”, Palmar concuerdan en valorar como regular el nivel de la variable motivación y el desempeño laboral del educador en el año 2017, por lo tanto da a interpretar que hay un regular compañerismo entre los miembros de la comunidad educativa.

Objetivo Específico 1

Establecer la intervención de la comunicación en el desempeño docente.

Tabla 3. Intervención de la comunicación en el desempeño docente de la Institución Educativa “Palmar”, Palmar 2017.

Dimensión	Niveles	Variable Desempeño Docente			
		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%
Comunicación	Regular	15	100%	15	100%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa “Palmar”

Creación propia.

La tabla 3 describe que el 100% (15) de la institución educativa “Palmar”, Palmar evalúan como regular el nivel de comunicación por lo que se interpreta que existe poco respeto de las opiniones de las personas que laboran en la institución dentro de su espacio laboral y que se tiende a ocultar información que no facilita una buena comunicación en los docentes mientras que el desempeño docente lo evalúa alto durante el año 2017, lo que se interpreta que la comunicación regular no afecta al desempeño de las labores de los docentes, ellos actúan autónomamente.

Objetivo Específico 2

Establecer la intervención de la dimensión motivación en el desempeño docente.

Tabla 4. Intervención de la motivación en el desempeño docente de la Institución Educativa “Palmar”, Palmar 2017.

Dimensión	Niveles	Variable Desempeño Docente			
		Alto		Total	
		Fi	%	fi	%
Motivación	Regular	1	6,7%	1	6,7%
	Alto	14	93,3%	14	93,3%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa “Palmar”

Creación propia.

La tabla 4 llega a la conclusión que el 93,3% (14) de la institución educativa “Palmar”, Palmar concuerdan en evaluar como alto el nivel de la dimensión motivación y el desempeño docente durante el año 2017, por lo que se interpreta que existe satisfacción con relación a la motivación que tienen para realizar sus labores ya que no influye en el desempeño docente.

De igual manera el 6,7% (1) de la institución educativa “Palmar”, Palmar calificaron como regular la motivación y en nivel alto el desempeño docente durante el año 2017, lo que se interpreta que el docente no se siente satisfecho y que la motivación recibida si influye en el desempeño de sus labores

Objetivo Específico 3

Identificar la intervención de la dimensión confianza en el desempeño docente.

Tabla 5. Intervención de la confianza en el desempeño docente de la Institución Educativa “Palmar”, Palmar 2017.

	Niveles	Variable Desempeño Docente			
		Alto		Total	
		fi	%	fi	%
Dimensión Confianza	Alto	15	100%	15	100%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa “Palmar”

Creación propia.

La tabla 5 concluye que el 100% (15) de la institución educativa “Palmar”, Palmar concuerdan en calificar como alto el nivel de confianza y el desempeño docente durante el año 2017, lo que se interpreta que existe un alto nivel de sinceridad entre los líderes de la institución y sus docentes de tal manera que es un factor relevante para el desempeño docente

Objetivo Específico 4

Determinar la intervención de la dimensión participación en el desempeño docente.

Tabla 6. Intervención de la participación en el desempeño docente de la Institución Educativa “Palmar”, Palmar 2017.

Dimensión Participación	Niveles	Variable Desempeño Docente			
		Alto		Total	
		fi	%	fi	%
	Alto	15	100%	15	100%
	Total	15	100%	15	100%

Fuente: Cuestionario de los docentes de la Institución Educativa “Palmar”

Creación propia.

La tabla 6 describe que el 100% (15) de la institución educativa “Palmar”, Palmar concuerda en evaluar como alto el nivel de participación y el desempeño docente durante el año 2017, lo que se interpreta que el personal docente propicia la participación en las reuniones de trabajo y que forman grupos formales para desempeñar de buena forma su labor docente

Hipótesis

Hipótesis General.

El clima institucional interviene significativamente en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, Palmar, 2017.

Tabla 7. Intervención del clima institucional en el desempeño docente.

DESEMPEÑO DOCENTE		
CLIMA INSTITUCIONAL	Rho	0,170
	Sig.	0,522
	R	0,032

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Palmar”

Creación propia.

Interpretación.

La tabla 7 demuestra que el caso del desempeño laboral el valor sig. Es 0,522 es mayor a 0.05 y el valor de Rho es (0, 170) significa que existe correlación positiva media entre las variables, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,032 señala que el clima institucional influye un 3,2% en el desempeño docente por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

La dimensión comunicación interviene significativamente en el desempeño docente.

Tabla 8. Influencia de la comunicación en el desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE		
COMUNICACIÓN	Rho	0,343
	Sig.	0,546
	R	0,029

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Palmar”

Creación propia.

Interpretación

La tabla 8 muestra que el caso del desempeño docente el valor sig. es 0,546 es mayor a 0.05 y el valor de Rho es (0, 343) significa que existe correlación positiva débil entre la dimensión comunicación y la variable desempeño docente, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,029 señala que la dimensión comunicación influye un 2,9% en el desempeño docente por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

La dimensión motivación interviene significativamente en el desempeño docente.

Tabla 9. Intervención de la motivación en el desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE		
MOTIVACIÓN	Rho	0,038
	Sig.	0,647
	R	0,017

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Palmar”

Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 muestra que el caso del desempeño docente el valor sig. es 0,647 es mayor a 0.05 y el valor de Rho es (0, 038) significa que no existe ninguna correlación entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,017 señala que la dimensión motivación influye un 1,7% en el desempeño docente por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

La dimensión confianza interviene significativamente en el desempeño docente.

Tabla 10. Intervención de la confianza en el desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE		
CONFIANZA	Rho	0,179
	Sig.	0,852
	R	0,003

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Palmar”

Creación propia.

Interpretación

La tabla 10 muestra que el caso del desempeño docente el valor sig. Es 0,852 es mayor a 0.05 y el valor de Rho es (0, 179) significa que existe correlación positiva

débil entre la dimensión confianza y la variable desempeño docente, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,003 señala que la dimensión confianza influye un 0,3% en el desempeño docente por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

La dimensión participación interviene significativamente en el desempeño docente.

Tabla 11. Intervención de la participación en el desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE	
PARTICIPACIÓN	Rho 0,086
	Sig. 0,786
	R 0,006

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa “Palmar”

Creación propia.

La tabla 11 especifica que el caso del desempeño docente el valor sig. es 0,786 es mayor a 0.05 y el valor de Rho es (0, 086) representa que no existe correlación cualquiera entre la dimensión participación y la variable desempeño docente, así mismo R (regresión lineal) el valor alcanzado es 0,006 señala que la dimensión participación influye un 0,6% en el desempeño docente por lo que se rechaza la hipótesis de la investigación y se acepta la hipótesis nula.

IV. Discusión

En relación al objetivo 1: Establecer la intervención de la comunicación en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, los referentes teóricos mencionan que la comunicación es el aspecto humano que se refiere a la emisión y recepción de ideas criterios y mensajes entre personas (Pasquali, 2003). En la tabla 3, los resultados expresivos de la dimensión comunicación presentan una propensión promedio en el nivel regular (100%). Estos resultados contradicen la postura de Pasquali (2003), en este sentido se puede suponer que en la realidad

de estudio los docentes no tienen la suficiente comunicación, con el personal administrativo, ni emiten suficientes ideas que aporten con el proceso adecuado del clima institucional y utilizan su tiempo en desarrollar sus actividades de manera personal ocupándose únicamente de sus labores cotidianas. en la misma perspectiva, el resultado de la investigación, coincide con los principios de Likert (2007) sobre la existencia de un posible aislamiento académico entre los docentes de la institución ya que según su base teórica de Likert (2007), los resultados del estudio demuestran que la comunicación no influye de manera significativa en el desempeño docente-

En relación al objetivo 2: Establecer la intervención de la motivación en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, el trabajo teórico menciona que la dimensión motivación es el querer desarrollar un trabajo con el único objetivo de alcanzar metas propuestas (Robbins, 1987). En la tabla 4 de los resultados descriptivos de la dimensión motivación, los docentes presentan una tendencia promedio en el nivel alto (93.3%). Estos resultados coinciden con la postura de Robbins (1987), en este sentido se entiende que existe motivación entre los docentes, lo que les permite desarrollar actividades con fines propuestos y logros conduciendo a una satisfacción laboral. Asimismo, los resultados coinciden con los principios de Likert (2007) donde menciona que todo depende de la actitud de los trabajadores y la forma del cual realiza sus labores diarias para concluir con la satisfacción del trabajo cumplido, los resultados del estudio demuestran que la motivación no influye de manera significativa en el desempeño docente.

En relación al objetivo 3 : Identificar la intervención de la confianza en el desempeño docente de la institución educativa “Palmar”, la revisión teórica mencionan que la dimensión confianza es la afirmación que son caracterizadas o conocidas por un alto grado de confianza entre los actores educativos con el fin de demostrar que cada miembro es importante en la institución (Martín, 1999) En la tabla 5 ,los resultados expresivos de la confianza presentan una tendencia promedio en el nivel alto (100%) . Estos resultados coinciden con la postura de Martín (1999), se entiende que la confianza que tienen los docentes en sí mismo es buena, lo que le permite sentirse seguro de emprender una acción difícil o comprometida. El

resultado de la investigación, coincide Farjat (1998) donde especifica que es necesario que el clima que se perciba sea agradable haciendo sentir al docente parte de institución, dando confianza mientras el docente realiza su trabajo, siendo el entorno un aspecto importante que permite determinar el desarrollo de un trabajo adecuado, los resultados del estudio demuestran que la confianza no influye de manera significativa en el desempeño docente.

En relación al objetivo 4: Determinar la intervención de la dimensión participación en el desempeño de los docentes, la revisión teórica menciona que la dimensión participación es la colaboración en las actividades individuales y de grupos logrando un fin común incluyendo a los padres y estudiantes del establecimiento educativo, fomentando con frecuencia reuniones que conducen a coordinaciones externas e internas (Martín, 1999). En la tabla 5 los resultados expresivos de la dimensión participación en los docentes presentan una tendencia promedio en el nivel alto (100%). Este resultado coincide con la postura de Martín (1999), en donde las actividades se realizan con la colaboración de los factores importantes siendo los resultados de las metas u objetivos verificables, de esta manera la comunidad educativa se siente parte de la institución. Así también, el resultado de la investigación, coincide con los principios de Likert (2007) que afirma que las decisiones las toman todos los involucrados de la institución, promoviendo la motivación, la participación y la inclusión mejorando a su vez el rendimiento de los objetivos, los resultados del estudio demuestran que la participación no influye de manera significativa en el desempeño docente.

Con respecto al objetivo general: Establecer la intervención del clima institucional en el desempeño laboral docente de la institución educativa "Palmar", los datos obtenidos del trabajo investigativo indican que el clima institucional no interviene de manera significativa en el desempeño docente, en consecuencia las variables actúan de manera independiente, en éste sentido se precisa que la variable clima institucional es el medio por el que los colaboradores de una entidad determinan su realidad (Martín, 1999). En la tabla 2, los resultados obtenidos de la variable clima institucional presentan una tendencia de promedio a regular (100%) los cuales

discrepan con la postura teórica de Martín (1999), se puede deducir que se trata de un ambiente no adecuado. Por otro lado, el desempeño docente tiene que ver con el accionar que realiza el docente en la institución educativa refiriéndose únicamente a la práctica del proceso de enseñanza que permite transmitir información de manera profesional para que por medio de esto se promueva un aprendizaje óptimo para los estudiantes (Valdez, 2004). Al respecto, la variable desempeño laboral presenta tendencia promedio en el nivel alto (100%). Estos datos coinciden con la postura de Valdez (1999), la cual significa que el desempeño laboral permite verificar el rendimiento de los docentes en cuanto al desarrollo de actividades.

V. Conclusiones

La comunicación interviene en la variable desempeño docente de la Unidad Educativa “Palmar”. Los valores alcanzados de la tabla 8 son $p: 0,546$; $\rho: 0,343$ y $R 0,029$ alcanzados, en base a aquello se predice un nivel de influencia del 2,9 %.

La motivación intervención en la variable desempeño docente de la Unidad Educativa “Palmar”. Los valores alcanzados de la tabla 8 son $p: 0,647$; $\rho: 0,038$ y $R 0,017$ alcanzados, en base a aquello se predice un nivel de influencia del 1,7 %.

La confianza interviene en la variable desempeño docente de la Unidad Educativa “Palmar”. Los resultados alcanzados de la tabla numero 9 son $p: 0,853$; $\rho: 0,179$ y $R 0,003$ alcanzados, por esa razón se predice un nivel de influencia del 0,3 %.

La participación interviene en la variable desempeño docente de la Unidad Educativa “Palmar”. Los valores alcanzados de la tabla numero 10 son $p: 0,786$; $\rho: 0,086$ y $R 0,006$ alcanzados, por esa razón se predice un nivel de influencia del 0,6 %.

El clima institucional interviene en la variable desempeño docente de la Unidad Educativa “Palmar”. Los valores alcanzados de la tabla número 7 son $p: 0,522$;

Rho: 0,170 y R 0,032 alcanzados, por esa razón se predice un nivel de influencia del 3,2 %.

VI. Recomendaciones

Se sugiere a la directiva encargada de la Unidad Educativa “Palmar”, Palmar realice reuniones permanentes para el intercambio de ideas o criterios que ayuden a mejorar la comunicación de la comunidad educativa para que se relacionen, ya que según Pasquali (2003) la comunicación es el aspecto humano que se refiere al intercambio de criterios entre personas, considerando que los datos que se han obtenido en el nivel de desarrollo de comunicación de los docentes ha sido regular en relación a las demás.

Se sugiere a la directiva encargada de la Unidad Educativa “Palmar”, se preocupen por mejorar la motivación del docente por medio de incentivos y el reconocimiento de la labor que realiza para que esto tenga como recompensa un desempeño de calidad, ya que según Robbins (1987) la motivación es el querer desarrollar un trabajo con el objetivo de alcanzar metas propuestas, considerando que el resultado en el grado de motivación es regular.

Se sugiere a la directiva encargada de la Unidad Educativa “Palmar” propicien confianza en los docentes dándoles espacios en el que puedan desempeñar otras actividades, ya sea en las comisiones que se forman para que ellos sigan creyendo en su propio trabajo, ya que según Martin (1999) la confianza es la afirmación de las actividades que son autorizadas y reconocidas por un alto grado de confianza para demostrar que cada miembro de la institución es importante.

Es muy importante que los directivos de la Unidad Educativa “Palmar” impulsen la participación del docente formando grupos de trabajo o comisiones de trabajo que tengan como objetivo un bien común para la institución ya que esto les permitirá sentirse incluidos en la institución y pueda lograr un buen desarrollo laboral

docente, porque según Martín (1999) la participación permite la colaboración de las diligencias individuales, grupales y consecuentemente el logro de un buen trabajo. Las autoridades de la Unidad Educativa “Palmar” deben tratar de lograr un mejor clima colectivo institucional manteniendo una comunicación eficaz, motivación y participación que permita un buen desempeño docente y por supuesto una mejor calidad educativa para que así la relación entre toda la comunidad educativa sea de calidad comprendiendo los requerimientos de todos los miembros de la comunidad educativa, sabiendo que es de vital importancia mantener la armonía dentro y fuera de la institución educativa, a su vez se sugiere que los directivos de la institución educativa comprendan que no se trata solo de simples trabajadores si no de personas preparadas capaces de armonizar y crear compañerismo ya que probablemente tengan que tratar por muchos años y se espera que sea de la mejor forma posible ya que según Martín (1999) el clima institucional es el medio por el que los trabajadores muestran una realidad de su convivencia.

REFERENCIAS

- Álvarez, (2002) La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología – UNMSM, Perú.
- Alves, J. (2000). Clima organizacional y su relación con el liderazgo. *Revista de Psicología del Deporte*, 9.
- Arias, Fidas. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5º. ed.)
- Ausubel, D. (1983). Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo. *México: Editorial Trillas.*
- Balestrini, M. (1998). Como realizar un Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela.
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.*
- Farjat, L. (1998). Gestión Educativa Institucional. Buenos Aires: Italgraf
- Flores, (2007) “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional.” Universidad UNMSM Perú.
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad.* Madrid: La muralla.
- Mateo, J. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas.* Barcelona-España: Editorial Horsori.

- Hernández, Ro. (2004) *Metodología de la Investigación*. Editorial Felix Varela, La Habana.
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). Clima institucional y liderazgo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* (REICE).
- Ostroff (1993), Clima organizacional.
- Pascuali, Antonio. (2003). *Comprender la Comunicación*. Caracas, Venezuela: Monte Avila Editores.
- Pintado, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arco nde S. R. L.
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor. Primera edición.
- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2010). *Métodos de investigación*. 1ra. Edición, México. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Rodríguez, Peñuelas Marco Antonio. (2010). *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*, Primera Edición, México, Editorial Pandora.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina: La pléyade.

Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

Weiers, Ronald (2010). *Investigación de Mercados*, Editorial: Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1:

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Retribuimos su aporte con el estudio de Título: "*Clima institucional y su influencia del desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017*", desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de manera clara lo expuesto en las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
1. Bajo 2. Regular 3. Alto

	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					

	CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACIÓN					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Anexo 2:

FICHA TÉCNICA:	
1. Nombre:	Cuestionario Clima institucional
2. Autor:	Mario Martin Briz
3. Año de edición:	1999
4. Adaptación:	Mariuxi Adriana Borbor Yagual.
5. Fecha de adaptación	2017
6. Objetivo:	Conocer de manera individual el clima institucional en sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional de los docentes de la Unidad Educativa “Palmar”
7. Aplicación:	Docentes de la Unidad Educativa “Palmar”
8. Administración:	Individual.
9. Duración:	10 minutos
10. Tipos de ítems.	Pregunta.
11. Número de ítems	30
12. Distribución:	Dimensiones e indicadores. Comunicación: 6 ítems Comunicación / traslado de información: 1 Rapidez / agilidad:2 Respeto:3 Aceptación: 4 Espacios y horarios: 5 Ocultar información: 6 Motivación: 7 ítems Satisfacción: 7, 11, 12

	<p>Reconocimiento: 8</p> <p>Prestigio:9</p> <p>Autonomía: 10,13</p> <p>Confianza: 5 ítems</p> <p>Confianza:14,17</p> <p>Sinceridad: 15, 16, 18</p> <p>Participación: 12 ítems.</p> <p>El profesorado propicia la participación:19.20</p> <p>Equipos y reuniones de trabajo:21,22, 23, 27, 28</p> <p>Grupos formales e informales: 24,25, 26</p> <p>Coordinación:29,30</p>
--	---

Total de ítems: 30

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Bajo
2	Regular
3	Alto

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	<i>Escala cualitativa</i>							
	Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	10	1	12	1	8	1	20
Regular	11	20	13	23	9	17	21	40
Alto	21	30	24	35	18	25	41	60

- **Evaluación de variable**

Niveles	<i>Competencias genéricas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	20
Regular	21	40
Alto	41	60

14. **Validación** :La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. **Confiabilidad**: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.713. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.713 y 0,962.

Anexo 3:

**BASE DE DATOS
VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº ITEMS Nº ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3
4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
7	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
12	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
13	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
15	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
16	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y directivo de la Institución Educativa “Palmar”

Maestrante: Lcda. Adriana Borbor Yagual

Anexo 4:**VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,713	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	84,6875	13,696	-,053	,728
VAR00002	84,7500	13,267	,134	,712
VAR00003	84,7500	13,267	,134	,712
VAR00004	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00005	85,2500	13,533	-,018	,729
VAR00006	84,2500	14,333	-,213	,756
VAR00007	84,6875	12,363	,372	,695
VAR00008	84,6875	12,363	,372	,695
VAR00009	84,6875	11,029	,619	,667
VAR00010	84,6875	11,429	,505	,680
VAR00011	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00012	84,7500	12,333	,528	,688
VAR00013	84,7500	12,333	,528	,688
VAR00014	85,0000	12,667	,225	,708
VAR00015	85,1875	12,429	,201	,714
VAR00016	84,0000	12,933	,148	,715
VAR00017	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00018	85,2500	12,067	,403	,692
VAR00019	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00020	85,0000	12,133	,383	,694
VAR00021	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00022	84,5625	13,329	,178	,710
VAR00023	84,6250	12,650	,359	,698
VAR00024	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00025	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00026	84,6875	13,029	,346	,702
VAR00027	84,5625	12,529	,636	,689
VAR00028	84,6250	13,717	,000	,714
VAR00029	84,6875	13,029	,346	,702
VAR00030	84,6250	11,850	,689	,675

	no y si aporta al mejoramiento (p.124)		* Cooperativo	<p>7. Crea un ambiente donde los directivos se sienten útiles.</p> <p>8. Permite la toma de decisiones en todos los niveles de la institución.</p> <p>9. Demuestra compromiso por la institución.</p>
		MOTIVACIÓN	*Satisfacción	<p>7. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?</p> <p>8. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?</p> <p>9. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?</p>
		Según Robbins, (1987) indica que “la motivación implica en el querer desarrollar un trabajo con el único objetivo de alcanzar metas propuestas de la institución, impulsado por la posibilidad de obtener un premio” (p.123).	* Reconocimiento	10 ¿Cómo calificaría el grado de

				reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución educativa?
			*Prestigio	11. ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?
			*Autonomía	12. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa? 13. ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?
		CONFIANZA Martín, (1999) afirma que ciertas instituciones son caracterizadas	• Confianza.	14. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa? 15. ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?

		<p>o conocidas por un alto grado de confianza entre los actores educativos con el fin de demostrar que cada miembro es importante en la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad. 	<p>16. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?</p> <p>17. El director supervisa el trabajo de los padres de familia.</p> <p>18. ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?</p>
--	--	--	---	---

		<p>PARTICIPACIÓN</p> <p>Nivel en el que los docentes y demás actores de la institución participan en actividades y grupos de ejecución de trabajos desempeñándose de tal manera que se obtenga un fin común incluyendo a los estudiantes y padres de familia de la institución incentivando frecuentemente mediante reuniones a que se desarrolle una buena coordinación externa e interna. (Martín, 1999).</p>	<ul style="list-style-type: none"> •El profesorado propicia la participación 	<p>19. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?</p> <p>20. ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?</p>
			<ul style="list-style-type: none"> •Equipos y reuniones de trabajo: 	<p>21. ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?</p> <p>22. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?</p> <p>23. ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?</p> <p>24. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?</p> <p>25. ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Grupos formales e informales 	<p>26. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?</p> <p>27. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?</p> <p>28. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?</p>
			<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación. 	<p>29. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?</p> <p>30. ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?</p>

Anexo 6:

Cuestionario de Desempeño Docente

Estimados colegas: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “*Clima institucional y su influencia del desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017*” desarrollando el cuestionario de desempeño docente.

SEXO: (F) (M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de manera clara lo expuesto en las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	1	2	3	4	5
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
	EMOCIONALIDAD					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					

	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
13	Realiza proyectos de investigación.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.					
21	Propicia un ambiente adecuado.					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

Anexo 7:

Ficha técnica del cuestionario del desempeño docente

. FICHA TÉCNICA:	
1. Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
2. Autor:	Héctor Valdés Veloz
3. Año de edición:	2004
4. Adaptación	Mariuxi Adriana Borbor Yagual
5. Fecha de adaptación:	2017
6. Objetivo:	Evaluar de manera individual el desempeño laboral del docente en sus dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa “Palmar”
7. Aplicación:	Docentes de la Unidad Educativa “Palmar”
8. Administración:	Individual.
9. Duración:	10 minutos
10. Tipos de ítems.	Pregunta.
11. Número de ítems	24
12. Distribución:	Dimensiones e indicadores. Capacidades pedagógicas: (6 ítems) Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte: 1,3

	<p>Selección, organización y tratamiento de los contenidos: 2,6</p> <p>Utilización de medios de enseñanza:4,5</p> <p>Emocionalidad: (6 ítems)</p> <p>Vocación pedagógica: 7, 9, 11</p> <p>Autoestima: 12</p> <p>Capacidad para actuar con justicia, y realismo: 10</p> <p>Nivel de satisfacción con la labor que realiza: 8</p> <p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: (6 ítems)</p> <p>Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases: 14</p> <p>Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes: 15, 16.17</p> <p>Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución: 13, 18</p> <p>Relaciones interpersonales: (6 ítems).</p>
--	--

	<p>Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos: 21</p> <p>Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos: 20, 22, 23</p> <p>Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica: 19, 24</p>
--	---

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Muy bajo
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Muy alto

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala
cualitativa

Escala cualitativa

Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo						
Bajo	1	10	1	10	1	10	1	10
Regular	11	20	11	20	11	20	11	20
Alto	21	30	21	30	21	30	21	30

- Evaluación de variable

Niveles	<i>Competencias genéricas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo		
Regular		
Alto		

14. **Validación** :La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. **Confiabilidad**: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.945. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.958 y 0,962.

Anexo 8:

BASE DE DATOS

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº ITEMS Nº ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
7	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
9	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3

12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes y directivo de la Institución Educativa “Palmar”

Maestrante: Lcda. Adriana Borbor Yagual

Anexo 9:

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00002	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00003	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00004	90,5625	18,663	,624	,944
VAR00005	90,7500	21,000	,000	,947
VAR00006	91,7500	21,000	,000	,947
VAR00007	90,6250	18,650	,757	,941
VAR00008	90,5625	19,063	,504	,946
VAR00009	90,5000	18,800	,516	,947
VAR00010	89,7500	21,000	,000	,947
VAR00011	90,7500	18,333	,810	,940
VAR00012	90,7500	18,333	,810	,940
VAR00013	90,7500	18,333	,810	,940
VAR00014	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00015	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00016	91,7500	21,000	,000	,947
VAR00017	91,7500	21,000	,000	,947
VAR00018	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00019	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00020	90,6875	18,896	,939	,940
VAR00021	90,6250	18,917	,662	,943
VAR00022	90,5000	19,067	,444	,948
VAR00023	90,6250	18,650	,757	,941
VAR00024	91,7500	21,000	,000	,947

Anexo 10:

MATRIZ DE ITEMS E INDICADORES

<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño docente. Valdés (2004)</p>	<p>Según Valdés, (2004) indica que el desempeño docente tiene que ver con el accionar que realiza el docente en la institución educativa refiriéndose únicamente a la práctica del proceso de enseñanza que permite transmitir información de manera profesional para que por medio de esto se promueva un aprendizaje óptimo para los estudiantes.</p>	<p>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS.</p> <p>Valdés, (2004), cita que “el desarrollo de las relaciones interpersonales no solo deben enfrascarse en el trabajo como parte fundamental de la misma si no que mejorar la convivencia desde el punto de vista del compañerismo ya que esto permitirá que se pueda cumplir con las metas trazadas (p.69).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte 	<p>1. Usted demuestra que domina la temática en su curso</p> <p>2. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones</p>
			<ul style="list-style-type: none"> Selección, organización y tratamiento de los contenidos 	<p>3. Usted trata que sus clases sean interesantes</p> <p>4. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención</p>
			<ul style="list-style-type: none"> Utilización de medios de enseñanza: 	<p>5. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje</p> <p>6. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.</p>
		<p>EMOCIONALIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vocación pedagógica: 	<p>7. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos</p> <p>8. El tema que va a tratar le motiva a que</p>

		Valdés, (2004) “Los aspectos que incluyen la emocionalidad son referidos a los sentimientos que demuestre el docente que muchas veces puede ser negativo, sin embargo también depende del amor que ponga en el desempeño de sus actividades” (p. 66).		busque información adicional 9. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase
			•Autoestima	10. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.
			•Capacidad para actuar con justicia.	11. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración
			•Nivel de satisfacción con la labor que realiza	12. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje
		RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	•Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.	13. Cumple con el horario de clase establecido.

		Valdés (2004) indica que el compromiso implica en la puntualidad y en el nivel de desarrollo de las funciones que se le encomiendan, como en el nivel de participación para cumplir metas en común trazadas por el líder de la institución.		
			<ul style="list-style-type: none"> • Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes 	<p>14. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.</p> <p>15. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.</p> <p>16. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.</p>
			Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	<p>17. Realiza proyectos de investigación.</p> <p>18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente</p>

		<p>RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>Valdés, (2004), cita que “el desarrollo de las relaciones interpersonales no solo deben enfrascarse en el trabajo como parte fundamental de la misma si no que mejorar la convivencia desde el punto de vista del compañerismo ya que esto permitirá que se pueda cumplir con las metas trazadas (p.69).</p>	<p>Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos</p>	<p>19. Propicia un ambiente adecuado.</p>
			<p>• Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos</p>	<p>20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.</p> <p>22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes</p> <p>23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo</p>
			<p>• Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos</p>	<p>24. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos</p> <p>25. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad</p>

			y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómi ca	
--	--	--	--	--

Anexo 11:

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS: Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES							
				Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy Baja	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO			
<p><i>Clima Institucional</i></p> <p>AYRES, (2002) El clima es el modo por el que los administrativos de una entidad determinan su realidad. La convivencia en el trabajo se basa en los intercambios utilitarios tales como el tiempo, la cordialidad, la cooperación, el compañerismo y la motivación. Los factores que más influyen que determinan el clima institucional se favorecen o no) se apoya el comportamiento de la (p. 124).</p>	<p>Comunicación</p> <p>Según Robbins (1997) indica que "la motivación implica en el querer desarrollar un trabajo con el único objetivo de alcanzar metas propuestas de la institución, impulsado por la posibilidad de obtener un premio" (p.123).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación / traslado de información 	<p>1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?</p>																	
		<ul style="list-style-type: none"> Rapidez / agilidad 	<p>2. ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?</p>																	
		<ul style="list-style-type: none"> Respeto 	<p>3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?</p>																	
		<ul style="list-style-type: none"> Aceptación 	<p>4. ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan?</p>																	
		<ul style="list-style-type: none"> Espacios y horarios 	<p>5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?</p>																	
		<ul style="list-style-type: none"> Ocultar información 	<p>6. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?</p>																	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario que mide el "Clima institucional"

OBJETIVO: Conocer el nivel del clima institucional en el personal docente.

DIRIGIDO A: Personal docente mayores de 24 años, sujetos de ambos sexos entre las edades de 24-44 años etc.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	---------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 12:

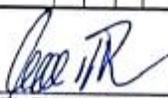
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy alta	Alta	Regular	Baja	Muy Baja	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<p>Desempeño docente.</p> <p>Según Valdés, (2004) indica que el desempeño docente tiene que ver con el accionar que realiza el docente en la institución educativa refiriéndose únicamente a la práctica del proceso de enseñanza que permite transmitir información de manera profesional para que por medio de esto se promueva un aprendizaje óptimo para los estudiantes.</p>	<p>Capacidades pedagógicas.</p> <p>Valdés, (2004) cita que "el desarrollo de las relaciones interpersonales no solo deben enfocarse en el trabajo como parte fundamental de la misma si no que mejorar la convivencia desde el punto de vista del compañerismo ya que esto permitirá que se pueda cumplir con las metas trazadas (p.69).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte 	<p>1. Usted demuestra que domina la temática en su curso</p> <p>2. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones</p>																
		<ul style="list-style-type: none"> Selección, organización y tratamiento de los contenidos 	<p>3. Usted trata que sus clases sean interesantes</p> <p>4. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención</p>																
		<ul style="list-style-type: none"> Utilización de medios de enseñanza: 	<p>5. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje</p> <p>6. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.</p>																

<p>Emocionalidad</p> <p>Valdés, (2004) "Los aspectos que incluyen la emocionalidad son referidos a los sentimientos que demuestre el docente que muchas veces puede ser negativo, sin embargo también depende del amor que ponga en el desempeño de sus actividades" (p. 66).</p>	<p>• Vocación pedagógica:</p>	<p>7. Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos</p> <p>8. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional</p> <p>9. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase</p>																	
	<p>• Autoestima</p>	<p>10. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.</p>																	
	<p>• Capacidad para actuar con justicia.</p>	<p>11. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración</p>																	
	<p>• Nivel de satisfacción con la labor que realiza</p>	<p>12. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje</p>																	
<p>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p> <p>Valdés (2004) indica que el compromiso implica en la puntualidad y en el nivel de desarrollo de las funciones que se le encomiendan, como en el nivel de participación para cumplir metas en común trazadas por el líder de la institución.</p>	<p>• Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.</p>	<p>13. Cumple con el horario de clase establecido.</p>																	
	<p>• Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes</p>	<p>14. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.</p> <p>15. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.</p> <p>16. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.</p>																	
	<p>• Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución</p>	<p>17. Realiza proyectos de investigación.</p> <p>18. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente</p>																	

<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Valdés, (2004), cita que "el desarrollo de las relaciones interpersonales no solo deben enfocarse en el trabajo como parte fundamental de la misma si no que mejorar la convivencia desde el punto de vista del compañerismo ya que esto permitirá que se pueda cumplir con las metas trazadas (p.69).</p>	<p>Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos</p>	<p>19. Propicia un ambiente adecuado.</p>																	
	<p>Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos</p>	<p>20. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés. 22. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes 23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo</p>																	
	<p>Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica</p>	<p>24. Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos 25. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad</p>																	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario que mide el "Desempeño docente"

OBJETIVO: Conocer el nivel del desempeño docente.

DIRIGIDO A: Personal docente mayores de 24 años, sujetos de ambos sexos entre las edades de 24-44 años etc.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	---------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 13:

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<i>Clima institucional y su influencia del desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017</i>	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable Independiente
	<i>¿En qué medida el clima institucional influye en el desempeño docente de la institución educativa “PALMAR”, Palmar2017?</i>	<i>Identificar la influencia del clima institucional en el desempeño docente de la institución educativa “PALMAR”, Palmar, 2017.</i>	<i>El clima institucional influye significativamente en el desempeño docente de la institución educativa “PALMAR”, Palmar, 2017.</i>	El clima Institucional
				<ul style="list-style-type: none"> • <i>Comunicación</i> • <i>Motivación</i> • <i>Confianza</i> • <i>Participación</i>
				Variable Dependiente
				Desempeño docente
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacidades pedagógicas</i> 				

	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la dimensión comunicación influye en el desempeño docente? • ¿Cómo la dimensión motivación influye en el desempeño docente? • ¿En qué medida la dimensión confianza influye en el desempeño docente? • ¿De qué manera la dimensión participación influye en el desempeño docente? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente. • Establecer la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente. • Identificar la influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente. • Determinar la influencia de la dimensión participación en el 	<ul style="list-style-type: none"> • La dimensión comunicación influye significativamente en el desempeño docente. • La dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente. • La dimensión confianza influye significativamente en el desempeño docente. • La dimensión participación influye significativamente en el desempeño docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales • Relaciones interpersonales.

		<i>desempeño docente.</i>		
--	--	---------------------------	--	--

Anexo 14:

Palmar, 19 de octubre de 2017

MSc Guillermo Cacao Parrales
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PALMAR

Presente.

De mis consideraciones:

Yo Mariuxi Adriana Borbor Yagual, con cédula de identidad 0923631881, docente de la institución que actualmente usted dirige, le expreso lo siguiente:

Con motivo de estar cursando la Maestría en la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo ", de Perú, le SOLICITO la AUTORIZACIÓN para ejecutar la encuesta de estudio: "Clima institucional y su influencia en el desempeño docente ", el mismo que será de gran ayuda para la institución, ya que al implementarse contribuirá de alguna manera, al mejoramiento de la calidad de educación por parte de los docentes y su buena relación con la comunidad educativa y con el entorno escolar.

Seguro de contar con su aprobación para ejecutar el proyecto en la institución, pensando siempre en el bienestar de los estudiantes, quedo de Ud., eternamente agradecida.

Atentamente,



Mariuxi Adriana Borbor Yagual
0923631881

Anexo 15:

Palmar, 20 de octubre de 2017



UNIDAD EDUCATIVA "PALMAR"

Palmar- Colonche

AUTORIZACIÓN

El suscrito MSc Guillermo Cacao Parrales rector de la Unidad educativa "Palmar", de la comuna Palmar, parroquia Colonche;

AUTORIZA:

A la Lcda Mariuxi Adriana Borbor Yagual, con cédula de identidad 0923631881 para que realice la ejecución de la encuesta a la tesis de estudio "Clima institucional y su influencia en el desempeño docente", como parte de su mejoramiento profesional, en la Escuela de Postgrado de la Universidad "César Vallejo", de Perú, en la institución educativa que actualmente dirijo.

Atentamente,


MSc. Wilfrido Guillermo Cacao Parrales.
RECTOR

Anexo 16: Acta de aprobación de originalidad de tesis.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02 02 Versión : 00 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliانا Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar 2017" de la estudiante Borbor Yagual Mariuxi Adriana constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 15 de enero del 2020



Firma

Dra. Liliانا Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276



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

Anexo 17: Pantallazo del software turnitin.



[Handwritten signature]



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

Anexo 18: Autorización de publicación de tesis.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Borbor Yagual Mariuxi Adriana identificada con C.I N° 0923631881 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017"; 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

C.I: 0923631881



17 de febrero del 2019

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

Anexo 19: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BORBOR YAGUAL MARIUXI ADRIANA

INFORME TITULADO:

“Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución
educativa, Palmar, 2017”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE FEBRERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: POR UNANIMIDAD



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA