



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución
Educativa 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell”, Zarumilla, Perú, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS:

Br. Hualpa Medina, Ana Isabel (ORCID: 0000-0002-7243-6706)
Br. Núñez Román, Mónica Lucía (ORCID: 0000-0002-7368-5552)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Al ser más maravilloso, Dios, por iluminarme en el desarrollo de esta tesis, a mis padres por el apoyo y amor incondicional de siempre, a mi hijo Gerson porque siempre confío en mí y nunca dudo en apoyarme, a mis hijos Tania y Roy porque me inspiran a ser su motivación.

Ana Isabel

A mi **Dios**. Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo.

A mis hijos: Carlos Fabián, Joseph Tomás y Mónica Thaysa por comprender y entender mis momentos de ausencia.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Mónica Lucia

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios porque, él hace posible este logro.

A la I.E N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de la provincia de Zarumilla, departamento de Tumbes por habernos brindado todas las facilidades para desarrollar el presente trabajo de investigación.

A mis compañeros en especial a Aracely Loor, porque me obligó a no rendirme, a mi hijo Gerson por el apoyo moral y económico, a mis maestros por sus enseñanzas.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

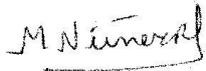
Yo, Bachiller Núñez Román Mónica Lucía, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 00371073, con la tesis titulada "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell", Zarumilla, Perú, 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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tumbes, diciembre del 2017.



Br. Mónica Lucía Núñez Román

00371073

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bachiller Hualpa Medina Ana Isabel, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 00362009, con la tesis titulada "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell", Zarumilla, Perú, 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 autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tumbes, diciembre del 2017.



Br. Ana Isabel Hualpa Medina

00362009

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017”, con la finalidad de explicar en qué medida se relacionó el clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página Del Jurado	iv
Declaratoria De Autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	10
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
II. MÉTODO	31
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	31
2.3 Población, muestra y muestreo	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	55

ANEXOS

Anexo N° 1: Cuestionario sobre clima institucional

Anexo N° 2: Cuestionario sobre desempeño docente

Anexo N° 3: Base de datos de clima institucional

Anexo N° 4: Base de datos de desempeño docente

Anexo N° 5: Ficha técnica

Anexo N° 6: Matriz de consistencia

Anexo N° 7: Documentos de autorización

Anexo N° 8: Evidencias fotográficas

Anexo N° 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis

Anexo N° 10: Informe de originalidad de turnitín

Anexo N° 11: Autorización de la publicación de tesis en repositorio

Anexo N° 12: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

RESUMEN

La investigación denominada “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, Perú, 2017” tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, durante el año académico 2017.

La hipótesis de trabajo planteada, afirma que existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, 2017. La metodología utilizada es cualitativa, la muestra de estudio fue aplicada a 25 maestros de la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla; para la investigación, se solicitó los permisos correspondientes a las autoridades educativa. Para la variable clima institucional se aplicó una encuesta adaptada de los autores; Gibson y sus Colaboradores (1984); Edgar Valdivia Vivanco; Para la variable desempeño docente se aplicó una encuesta de Ministerio de Educación de Perú (2014); De Héctor Valdés Veloz (2004) en la escala de Likert. Para el procesamiento de los datos se utilizó el Microsoft Office Word / Excel 2010 y el software estadístico SPSS versión 22. Para establecer la relación entre las variables, se aplicará la prueba estadística de correlación de Pearson.

El estudio concluye que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, durante el año académico 2017.

Palabras claves: Clima Institucional, desempeño profesional docente, comunicación, liderazgo, motivación.

ABSTRACT

The research entitled "Relationship between institutional climate and teaching performance in the educational institution N ° 127" Julio Salvador Izquierdo Puell "of Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017" aimed to determine whether there is a relationship Significant between institutional climate and teaching performance in the educational institution N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" of Campo Amor, Zarumilla, during the academic year 2017.

The proposed work hypothesis, states that there is Asserts that there is significant relationship between institutional climate and teaching performance in the educational institution N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" of Campo Amor, Zarumilla, 2017. The methodology used is qualitative, the study sample was applied to 25 teachers of the educational institution N° 127 "Julio Salvador Left Puell" Field Love, Zarumilla; for the investigation, the permits corresponding to the educational authorities were requested. For the variable institutional climate, an adapted survey of the authors was applied; Gibson and his collaborators (1984); Edgar Valdivia Vivanco; for the variable teaching performance a survey of the Ministry of Education of Peru (2014) was applied; by Héctor Valdés Swift (2004) on the scale of Likert. The Microsoft Office Word/Excel 2010 and the statistics software were used for data processing. SPSS version 22. To establish the relationship between the variables, will apply the statistical test of correlation of Pearson.

The study concludes that there is a significant relationship between the working environment and the teaching performance in the educational institution N ° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" of Campo Amor, Zarumilla, during the academic year 2017.

Keywords: institutional climate, teaching professional performance, communication, leadership, motivation.

I.INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El especialista en el área de ciencias políticas Robert Presthus nos indica que estamos viviendo en la "sociedad de las organizaciones". Así en países como Rusia, Alemania, Canadá, Estados Unidos, Japón, Inglaterra, y entre otros países industrializados, las organizaciones de mayor densidad probablemente influyan de manera alienante como si estuviéramos viviendo dentro de una casta antigua.

Esto es muy notorio, pues la mayoría de las tipologías de la cultura se asientan sobre cosas evidentes. Actualmente; a nivel internacional, el clima organizacional retoma una exclusiva preeminencia en una realidad progresivamente competitiva y globalizada, donde los factores del clima practicado por la organización consiguen transformarse en aspectos diferenciadores que posibilitan a una organización tener un aumento en el nivel de éxito comparado con sus homólogos. De este modo podemos apreciar que en el entorno institucional, y en los años precederos se han utilizado en las diferentes instituciones estrategias que vallan generando poco a poco un clima organizacional adecuado, que les permita desarrollar a sus empleados; la totalidad de sus habilidades, destrezas, sapiencias, relaciones interpersonales e intelectualidades que le permiten ir aportando al logro de sus metas trazadas como organización.

En un estudio sobre el clima laboral y la satisfacción laboral de una organización en México, (Ortiz, 2005;) se puede observar que, del análisis realizado se puede concluir que los colaboradores se sienten satisfechos con el clima de la organización. Así, se puede apreciar una variedad de aportes mediante este estudio. Entre los aportes para la organización, se puede indicar su dinámica laboral, la jefatura de las áreas de recursos

humanos y gerencia tienen en este estudio un insumo informativo para innovarse y con ello, transformar la empresa; tratando siempre que dentro de ella, se perciba un buen clima como producto de la satisfacción laboral de sus trabajadores.

En otro estudio realizado por Muñoz & Hernández relacionado a la cultura organizacional de empresas en Japón; que están instituidas en México, nos detalla el desempeño de los colaboradores, su propósito fue conocer las actitudes hacia el trabajo y el nivel de aculturación. Los reportes demuestran correlación positiva entre las variables que consideran componentes de la cultura organizacional. También se reporta la incidencia de Ciudadanía, Autonomía, Valor del Trabajo, e Inclusión en la Satisfacción laboral, igualmente se aprecia la satisfacción de los trabajadores por la capacitación recibida, la baja inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones. Se puede inferir que es necesaria una transformación en la cultura y renovar las prácticas de la organización, sin que afecte su originalidad.

Hace pocos años atrás, en el Perú no era muy claro ni mucho menos comprendida aquellas implicancias de la cultura corporativa sobre los negocios. Sin embargo y en poco tiempo, esto ha venido cambiando, dado que actualmente algunas empresas en nuestro país, vienen mostrando interés y han empezado decididamente a gestionarla. Eduardo Castillo (2009) sostiene que «Actualmente existe más conciencia de que la gestión de la cultura corporativa fija modos de comportarse, conduce formas de pensar, guía la toma de decisiones, da inspiración a las personas y les da un sentido de pertenencia».

El buen desempeño docente tiene en cuenta dominios, desempeños y competencias para un buen trabajo en el aula de Educación Básica Regular a nivel nacional. Representa una demanda del Estado, docentes y comunidad en general por lograr una educación que permita aprendizajes significativos en los estudiantes (MINEDU, 2012).

El impulso de esta tendencia, es sin duda alguna, la progresiva competencia registrada en el mercado local. Así lo refiere Escalante, A (2012) «Con el paso del tiempo, las empresas se verán obligadas a ceder menos espacios y a ser más eficientes en aras no solo de subsistir, sino de destacar. En ese instante, la gestión de la cultura será fundamental. Esto ya ha comenzado, en unos más que en otros rubros ».

Vemos muchos ejemplos de empresas en el Perú que dan muestra al menos en estos temas de estar a la vanguardia. Fundamentalmente, aquellas empresas que realizan investigaciones continuas y permanentes referidas al clima laboral son aquellas que dan muestra de una preocupación por saber y desarrollar una cultura organizacional sólida. De otro lado, para aquellas algunas organizaciones en que aún este no es tan importante y que son una gran mayoría, por recomendación de Álvaro Escalante, deben comenzar por explorar formas diferentes para competir, donde se debe aprovechar al máximo aquellas capacidades organizacionales, colectivas que tienen la empresa. «Y créanme: son básicas para destacar», reafirma Escalante.

En un estudio sobre “Clima Organizacional en las Entidades Públicas” en nuestro país de Marco Guillermo Mayor Ravines (Fuente: Actualidad Gubernamental, N° 13 – noviembre, 2009) nos detalla que:

“...el destino de una organización dependerá básicamente de su recurso humano, recurso “motor” que incrementará la competitividad de la organización, permite una concordancia entre lo económico y lo social; del mismo modo, se considera el capital intelectual a través del cual se debe invertir cada día más; por consiguiente, requerirá de condiciones de trabajo adecuadas, o necesitará un buen clima organizacional para poder enfrentar con éxito la competencia, aprovechando los recursos tecnológicos y materiales disponibles al máximo, entonces se lograran realizar, por parte de la organización todos los planes, programas y objetivos ...”

En Perú, existe consenso entre los directivos de las instituciones públicas que el clima está relacionado con la calidad total en el servicio educativo, se puede inferir que al mejorar la relación entre relaciones humanas y estrategias laborales en el interior de una organización, esto establecerá la manera en que se está laborando para llegar a los objetivos de la organización. Esta preocupación no se pone en práctica y solo queda en intención, y esto se da porque en las instituciones públicas se contrata personal por afinidad o relaciones sociales, lo que no permite hacer posible dirigir una empresa, por la falta de capacidad o inestabilidad emocional, esto provoca relaciones interpersonales negativas entre compañeros de trabajo, desmotivación, falta de oportunidades para ascender, etc.

Algunos directivos de instituciones públicas programan actividades integradoras entre trabajadores; pero no se sostienen estas actividades en el tiempo, y solo quedan como anécdotas. De tal manera el clima organizacional, debe entenderse como un aspecto trascendental, dado que el éxito organizacional e institucional dependerá mucho de ésta, aunado a ello está el talento humano que incide cuantiosamente para lograr aquellos objetivos propuestos por la organización (Torres, S; 2005).

La realidad descrita, no es ajena a las organizaciones educativas de nuestra región Tumbes; es de allí que en todo instante, se incide en un objetivo estratégico en las escuelas que remarque el contar con un adecuado Clima organizacional, que dinamice la calidad de la Institución, en beneficio de la organización. En nuestro ámbito regional ya se está aceptando y sobre todo reconociendo la importancia de tener un buen Clima Institucional, el cual favorece o dicho de mejor manera, cataliza los esfuerzos que realiza la comunidad educativa, en especial el equipo directivo responsables de realizar una gestión educativa de calidad, que fortalezca el desempeño profesional docente, que lo conduzca hacia la excelencia y siembre en él; el compromiso con la gestión, la

conformación de comunidades profesionales, favoreciendo una cultura organizacional capaz de transformar la escuela hasta convertirla en la escuela soñada.

Hoy por hoy, se percibe una imagen no muy buena de las escuelas, y mucho más este criterio se percibe en la escuela pública, a ello no escapa la I.E. N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” quizás exista un bajo nivel de comunicación, una escasa tolerancia entre sus miembros, problemas entre todos los que conforman la organización, etc. Que en ella se dan, los cuales crean poco a poco un inadecuado clima que no favorece la interrelación entre ellos, afectando su desempeño y; por consiguiente un logro positivo de los aprendizajes. Esta realidad nos motiva a la búsqueda de crear un ambiente adecuado para la práctica del respeto y la tolerancia en la comunidad como pieza clave para la convivencia armoniosa dado que sin él es muy difícil lograrlo.

1.2 Trabajos previos:

Después de las indagaciones hechas a nivel de internet y en las bibliotecas educativas se encontró lo siguiente:

1.2.1 Ámbito internacional

En Nicaragua, Zans (2017) realizó el estudio “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016”, su finalidad era analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral. La investigación tuvo un alcance explicativo con enfoque cuantitativo, se desarrolló con 59 colaboradores tomados por el método por conveniencia, como instrumento se basó en las normas que establece la UNAN. Los resultados muestran que el clima organizacional es de optimismo en mayor medida y de frialdad y

distanciamiento en menor medida. El estudio aporta a la investigación conceptos elementales de las variables en estudio.

En Venezuela, Luengo (2013) presentó su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”, su objetivo es conocer el clima organizacional y desempeño laboral del docente. La investigación es descriptiva – correlacional, trabajó 49 docentes. Los resultados presentan la existencia de un clima autoritario que afecta a los profesores, ya que ellos no se identifican plenamente con la organización y como consecuencia influye en el desempeño laboral manifestando monotonía diariamente.

También en Honduras, Polanco (2014) presenta su estudio “El clima y la satisfacción laboral en los (as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes“, se finalidad es describir el clima organizacional y la satisfacción laboral, establecer la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral e identificar elementos que benefician el clima. La investigación es descriptiva y cuantitativa, trabajó con una población de 150 maestros Se concluye evidenciando la incidencia entre las dos variables.

En el mismo ámbito en Ecuador, Medina (2017) presentó su investigación titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito”. Su propósito es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. El estudio se considera de tipo descriptivo – con técnica correlacional, tuvo una muestra poblacional de 50 docentes. Para la medición del clima institucional utilizó un

cuestionario con 90 reactivos y para el desempeño docente, 4 instrumentos institucionales en base a los postulados del Ministerio de Educación. Los resultados indican que hay dos microclimas internamente en el centro educativo, y el desempeño docente es de nivel medio.

En Panamá, López y otros (2014) presentan su estudio “Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de Nuevo Chorrillo”. Su meta es conocer la influencia entre las relaciones interpersonales y el clima Institucional, utilizando una metodología de tipo transaccional descriptivo, posee un diseño no experimental. La población está comprendida por 69 docentes perteneciente al Centro Educativo; se tomó el 38.2% de la población total, utilizando una encuesta compuesta por diez preguntas de las cuales ocho son preguntas cerradas y los dos restantes preguntas abiertas, los resultados nos evidencian que el clima organizacional puede ser adecuado o inadecuado y es justamente lo que se necesita determinar los comportamientos organizacionales propicios que responda a necesidades e intereses de la institución. Concluyen que en la escuela y en cualquier organización existen dificultades en las relaciones interpersonales dado que en ellas existen personas, y por consiguiente habrá problemas laborales, que y necesariamente ejercen una influencia efectiva o de censura en el clima de la organización.

También está el estudio de Quiñonez y Peralta (2016) “Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la MEN y MES durante el año 2016”; es un estudio descriptivo, no experimental y correlacional. Trabajó con 157 profesores. Utilizó un cuestionario

con 55 ítems, presentan un nivel de confiabilidad de 0.918 y 0.952 para las variables respectivas. Los resultados demuestran la relación significativa.

1.2.2 Ámbito nacional.

López (2017) en su estudio denominado “Relación: clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de chorrillos” Lima-Perú. Su intención fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de los Instructores Militares en la Escuela Militar de Chorrillos, en la que se utilizó una metodología de tipo cuantitativa, empleó la encuesta como instrumento. La muestra fue de 31 Oficiales Instructores (30 varones y 1 dama). Se concluye afirmando la existencia de un buen nivel de clima.

De igual manera se considera la tesis de Guzmán (2015) titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora”, que tuvo como finalidad comprobar la relación entre el clima organizacional con el desempeño docente. El estudio es descriptivo correlacional, empleando a profesores y estudiantes como muestra trabajada. En cuanto a los instrumentos utilizados fue el cuestionario. Se concluye demostrando la correlación entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional.

En Piura, Albañil (2015) realizó un estudio acerca de “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”, tuvo como propósito, describir el clima de trabajo y los factores que influyen para su configuración. La investigación fue transversal y descriptiva, la muestra estuvo integrada por 67 profesores a quienes se les aplicó una encuesta. El estudio concluye

mencionando que el nivel reconocimiento docente oscila entre regular a bajo y el nivel del clima entre regular a muy bajo.

También, se reporta la tesis de Carhuachin (2015) titulada “Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac”, su objetivo fue conocer la relación entre las variables de estudio. Es un tipo de investigación no experimental y correlacional. Participaron 59 profesores a quienes se les un cuestionario. El estudio concluye que existe asociación entre las variables, así también se evidencian indicadores adecuados de clima institucional (61%) de satisfacción laboral (49.2%) y de desempeño docente (96.6%).

De la misma manera la investigación de Mendoza (2011) titulada “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 – Callao”, su intención fue demostrar la relación de las variables en los centros educativos. El estudio es correlacional, aplicó el cuestionario a 45 docentes y 205 padres de familia. Finaliza afirmando la existencia de correlación significativa en las variables aludidas.

1.2.3 Ámbito Local

En el año 2011 en un estudio realizado por Tang Serquén, Isabel Cristina titulado “Modelo de plan estratégico para modificar la cultura organizacional de la UNT de Tumbes” se propone un modelo de plan estratégico conducente a modificar la Cultura Organizacional de una entidad de educación superior, con la finalidad de crear condiciones favorables que contribuyan a lograr sus objetivos propuestos como

organización y lograr de esa manera su acreditación. El estudio permitió conocer la percepción de la Cultura Organizacional según lo percibido por sus trabajadores como inadecuado y por tanto capaz de reforzarla y mejorarla, a través de una intervención a la planificación. La propuesta de este estudio, se focaliza en un nuevo modelo de plan, el cual debe tener la característica de estratégico, participativo, integrador para la universidad y sus grupos de interés, tomando en consideración la inserción de acciones y/o actividades innovadora hacia la transformación cultural.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

1.3.1 Bases teóricas científicas

Clima Institucional.

Teoría sobre el clima organizacional

Litwin y Stringer (1968), representan el génesis de los conceptos sobre clima organizativo desde una perspectiva perceptual. Estos autores describen el clima como cualidades del contexto laboral, susceptibles de medición que son observados directa o indirectamente por las personas que allí laboran y que influyen en su actuación y motivaciones permanentes. Su teoría intenta explicar aspectos importantes de la conducta humana dentro de las organizaciones, para ello utilizan los conceptos de motivación y clima. Así mismo, tratan de puntualizar las causales situacionales y ambientales de mayor influencia sobre la conducta y percepción de las personas.

Litwin y Stringer justifican nueve dimensiones que explican el clima empresarial, estas dimensiones están relacionadas con ciertas propiedades organizacionales, tales como:

- Estructura. Se vincula con reglas organizacionales o canales formales dentro de la organización: formulismo, deberes, políticas, categorías y reglamentos.
- Responsabilidad. Modo de apreciar al jefe de área dentro de una organización de parte del trabajador. Tenencia de un elevado compromiso con la tarea encomendada, toma de decisiones personalizadas, creación de exigencias personales.
- Recompensa. Representa todo tipo de estímulos que se reciben cuando se realiza un buen trabajo. Representa una medición del grado de utilización del premio y/o castigo.
- Riesgo. Representa el sentir de los trabajadores respecto a los retos que impone el trabajo. Permite promover retos propuestos y su respectivo logro.
- Calor. Representa la satisfacción y agrado por el ambiente laboral percibido por los trabajadores y sus relaciones con el equipo directivo.
- Apoyo. Representa las expresiones de ayuda entre los colaboradores.
- Estándares de desempeño. Hace referencia al énfasis puesto por la organización sobre las normas de rendimiento. Está referido a lo importante que significa descubrir metas implícitas y explícitas tanto como también una normatividad sobre el desempeño.
- Conflicto. Representa el valor con que los trabajadores pertenecientes a una empresa, referidos a los mismos trabajadores y superiores, admiten discordantes opiniones y no tiene temor de hacer frente y dar solución a los problemas en el momento que surjan.

- **Identidad.** Representa el sentimiento de pertenencia a una institución. De un modo más habitual, podemos decir que es la impresión o en todo caso el sentir para compartir objetivos personales con los demás miembros que conforman la organización.

Teoría de clima organizacional de Likert

Likert (en cita de Brunet, 1999) considera que toda conducta asumida por los trabajadores está condicionada por el desempeño del área administrativa y del contexto organizacional, de tal modo que se asevera que toda reacción estaría fijada por la apreciación. Para Likert existen variables en tres tipologías, las cuales van a definir aquellas características convenientes de toda organización y además, estas influirían en la percepción personalizada del clima por lo cual propone:

1. **Variables causales:** descritas como aquellas variables autónomas, que se orientan a mostrar el sentido en que un grupo social evoluciona y es productiva.
2. **Variables Intermedias:** son aquellas que se orientan a una evaluación de como una empresa es por dentro, lo cual se refleja en aspectos tales como: comunicación, toma de decisiones, motivación y rendimiento.
3. **Variables finales:** nacen como consecuencia de las repercusiones de las variables tanto causales como intermedias, así como los logros de la organización.

La jerarquía de necesidades, según Maslow (1954), la motivación y la personalidad, pueden ser causales que conducen a los individuos a laborar en la organización.

La Teoría X y Teoría Y

Para Douglas McGregor (1960) personaliza dos actitudes de disímiles concepciones y prácticas relacionadas a los recursos humanos, refiere los posibles puntos de vista en relación a los individuos frente al trabajo, distinguiendo entre esos dos puntos de vista.

La Teoría de los dos factores

Enunciada por Herzberg (2002) con el fin de explicar de mejor manera la conducta de los individuos en situaciones laborales. El autor propone que existen dos factores que orientan el proceder de los sujetos.

Una de ellas es la satisfacción como consecuencia de los factores motivacionales. Aquellos factores promueven un aumento de la satisfacción del sujeto, sin embargo, tendrán un deficiente efecto sobre la insatisfacción. Esta satisfacción resulta primordialmente de factores que se relacionan con aspectos de higiene. Cabe destacar que, si estos factores no están o son insuficientes, van a causar insatisfacción, sin embargo su presencia tendría a largo plazo poco efecto en la satisfacción. Existe una gran variedad de definiciones acerca del Clima laboral o institucional.

En relación a ello, se tiene una definición que según nuestro parecer es más pertinente para complementar el presente trabajo así lo conceptualiza de un modo claro y preciso. Gibson y sus colaboradores (1984 s/a) aseveran que toda persona es capaz de conocer, apreciar, descubrir el clima en el lugar de trabajo, ello gracias a las diferentes relaciones entre los miembros de la organización como producto

de las conductas, la base organizacional y los procesos que en ella se vienen dando.

Clima Institucional

Según Chiavenato (1984), nos dice que es la atmosfera interna de una organización, la atmósfera psicológica peculiaridad de cada organización. (...) existe muchas formas de cómo se puede percibir el clima por las personas” (p.464) de tal modo, se puede decir que existen personas mucho más sensibles, mientras que las otras no lo son, por lo tanto, se puede deducir que dentro de las organizaciones hay percepciones del clima negativo e incluso satisfactorio esto es, como producto de aspectos formales o no formales de las relaciones que existen entre los miembros de la organización.

Para Pulido (2003), “La apreciación del entorno micro que brota como efecto de pautas de conductas periódicas y específicas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de los individuos implicadas en ella.” (p.77). de este modo los individuos cuando interactúan, ponen en práctica sus valores y pueden crear un ambiente específico dentro de la organización.

Niveles de clima institucional.

En CISE (2007) y como un planteamiento acerca del clima institucional, presenta tres niveles:

El clima y sus relaciones con el entorno escolar.- Representa una mirada de la comunidad hacia el interior de la institución educativa, según Rodríguez. (2004), el clima se estructura por elementos tanto, personales como funcionales que se integran y le otorgan un estilo específico a la organización que será causa de aquellos resultados producidos en ella y; en la cual estaría definida partiendo del

conjunto de individuos que constituyen la comunidad escolar: equipo directivo, plana docente, trabajadores administrativos, auxiliares, comunidad estudiantil y padres de familia.

En una escuela, el clima es el resultado del tipo de programa, de sus procesos, de sus ambientes los cuales la caracterizan como institución, de su personal, del equipo directivo. Cada escuela es única, pues posee su propio clima que repercute en su calidad del servicio y la productividad de las personas que la conforman, especialmente de sus maestros y estudiantes. (p.41)

Según el Instituto de Ciencias del Hombre, el clima en la escuela tiene ciertas características y representa una concepción globalizadora y multidimensional que; por un lado, hace referencia al ambiente del centro y; por otro lado, es influido por los diferentes partes de carácter estructural, formal, dinámicos o de funcionamiento que conforman la institución. Las peculiaridades del personal que labora en una institución representan la variable más relevante en el clima organizacional y dentro de ellas, el liderazgo toma ventaja, pues representa la personalidad de la empresa y tiene un representación comparativamente indisoluble con el tiempo que determina la elaboración de los diferentes efectos educativos (rendimiento escolar bienestar, motivación, perfeccionamiento socio-personal, etc...)

En el aula, está establecida con relaciones producidas desde la comunidad educativa (maestros y estudiantes) y las normas de convivencia. Valdés (2004) hace referencia que en un adecuado ambiente prevalecen relaciones afectivas respetuosas, existirá una mayor posibilidad de estimular el aprendizaje en los niños, otros aspectos serian aquellas posibilidades comunicacionales generadas

desde las diferentes labores organizadas por el equipo de maestros. En referencia a estos modos de comunicación le corresponden ser afectivas, de cooperación y al mismo tiempo armonioso y agradable. “el ejemplo y el ser el que lleva consigo mismo las normas que se tratan de desarrollar, de igual modo el lenguaje vulgar y afectuoso utilizado se constituyen como elementos trascendentales del clima (...)”. (p.93) en clase, sería de mucha importancia saber cómo se viene desarrollando el clima, pues ello se constituye a partir de la familiaridad que el maestro ofrece a los estudiantes, los modos comunicacionales y las relaciones establecidas de maestro-estudiante y de estudiantes con sus pares.

Dimensiones de clima institucional

Gibson y sus colaboradores (2004) considera en la propuesta las variables comportamentales, procesal y estructural. Estas dimensiones fueron adecuadas según la constitución de aquellos ítems elegidos por Edgar Valdivia Vivanco y de las relaciones entre los miembros de la organización en la escuela CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.

Comportamiento institucional: se define como un conjunto normativo, prácticas y costumbres tradicionales focalizadas en la dinámica de los seres humanos en donde éstas, ligadas en una actuación institucional deberán capacitarse para ejercer apropiadamente sus funciones. Es frecuente su expresión en códigos formales, sin embargo es muy importante destacar que, si existieran diferencias individuales de personalidad, estas afectarían de un modo u otro el comportamiento institucional. Todo conflicto que nace en el interior de una

organización muchas veces se debe a encuentros de temperamento, y con una mayor periodicidad a la pugna de roles corporativos.

Comportamiento: Se define como aquellas peculiaridades psicológicas de los individuos: cualidades, apreciaciones, temperamento, firmeza y niveles de aprendizaje.

Capacidad organizacional: Lusthaus y otros (2002). La definen en comparación a una destreza organizacional que permite utilizar de manera adecuada los recursos existentes para cumplir sus actividades. En una mirada a la gestión de procesos, se puede evaluar el modo de como la organización domina las relaciones de las personas entre si y sus interacciones en relación con lo laboral.

Lo organizacional define aquellas relaciones que se entrelazan entre el modo de cómo se maneja una organización y su misión, también define los roles que cumplen los trabajadores en la empresa y lo financiero en actividades habituales de la organización, donde la capacidad organizativa guía las relaciones del entorno como relaciones entre instituciones. Según Robbins (2009) “(...) vendría hacer un área de estudio que busca explicar las repercusiones que los grupos de personas poseen acerca de las conductas en las empresas, con el propósito de aplicarlo en la mejora de la efectividad organizacional.” (p.10)

Dinámica institucional

Nava (2009), asevera que la eficiencia institucional desde una perspectiva psicológica y social, refiere a que la escuela es una parte en que las personas ejercen y se plantean retos y desafíos en términos de dificultades, donde velan su solución. Esto no solo se puede dar en situaciones de alto riesgo, puede darse también en condiciones optimistas. La dinámica e ideología se condicionan por la

presencia de estrategias y elementos que pueden ser utilizados y a la capacidad de trabajo que acojan en el proceso decisorio y consensuado de la institución.

El desempeño docente

La Teoría de las necesidades

McClelland (1961), sostuvo que todos los individuos poseen:

Necesidad de logro: Es el esfuerzo que se realiza para trascender, representa lo logrado en correspondencia a un grupo de estándares que conllevan al éxito.

Necesidad de poder: Es la necesidad de lograr que los demás actúen de un modo que no pensaban hacerlo, se considera un deseo por tener impacto sobre los demás, de mediar y controlarlos.

Necesidad de afiliación: Se refiere a la aspiración de interrelacionarse con los otros, de emprender relaciones interpersonales amicales y muy próximas con los otros componentes de la organización.

Las personas tienen cierto grado de motivación, según su intensidad o deseo para laborar, en términos de unos estándares de excelencia o en todo caso, de llegar al éxito en situaciones competitivas.

La teoría del campo vital.

Kurt Lewin (1890 - 1947), sostiene que se deben de explicar todas las acciones de las personas partiendo de un hecho: la percepción de medios y/o caminos que le permitan disipar determinadas tensiones. A toda persona le atraen actividades que entiende como medios para poder liberar su tensión; para aquel, tiene valencia positiva, y experimenta una fuerza que lo lleva a ejecutarlas. Ciertas actividades pueden tener el efecto opuesto: las personas encuentran en ellas la posibilidad de

tensionarse; se admite entonces que éstas tienen valencia negativa y generan fuerzas repulsivas. Toda conducta de carácter intencional, es motivada o en todo caso impulsada por tensiones, la mueven fuerzas, la dirigen valencias, y tiene una finalidad.

La Teoría de las expectativas

Olvera (2013), declara que todo empleado va a tener una buena práctica de su labor, si previamente entiende que su accionar contribuirá necesariamente a un buen desempeño el cual será recompensado al obtener buenos resultados para él; en contra posición, todo desempeño en el trabajo se verá degradado si el trabajador considera que los buenos resultados del lugar donde labora, no dependerán de su accionar. Todo individuo, en su lugar de trabajo, se motivará en tener un mejor desempeño en su labor, si se le permitirá entender que conseguirá una buena valoración para sí, galardones de éxito, de igual modo que el cumplimiento de sus fines y aspiraciones individuales.

Ohtman (2014, pág. 41) resalta, en una mirada a esta teoría que ésta presenta tres aspectos: valencia, instrumentalidad y esperanza: Valencia, es entendida como aquellas emociones de los individuos frente a los productos obtenidos (distinciones); Esperanza, hace énfasis a que los obreros poseen distintas perspectivas y niveles de seguridad que les permiten creer en su capacidad para poder realizar cualquier trabajo encomendado; Instrumentalidad, se debe entender como aquel convencimiento y certeza que poseen los empleados acerca de que ellos podrán conseguir todo lo que deseen; por ello toda organización debe tener en claro el cumplimiento de las promesas de recompensas que realiza a sus trabajadores.

Teoría liberadora de Freire

Paulo Freire (1921-1997), pedagogo brasileño, principal representante del movimiento educativo de la pedagogía de la liberación. Que propone un proceso de renovación de la condición social del ser humano, considerándolo como un ser que piensa, critica y reflexiona de la realidad que vive. En este proceso la liberación se confronta a la propuesta de la pedagogía bancaria que reduce toda posibilidad de crear conocimientos individuales, promoviendo un facsímil ausente de análisis y de comprensión de los contenidos que se nos enseña.

Esta perspectiva de la educación de la liberación se ubica en la línea de las relaciones humanas, por tanto, implica un diálogo constante y una permanente reflexión sobre la propia realidad en todo el proceso educativo. Es denominada liberación dado que esta pretende un reencuentro de las personas con su dignidad de creadores y partícipes activos dentro de la cultura donde se desarrollan. Por todo ello, en el método pedagógico propuesto por Freire, en el momento mismo en que un individuo adulto aprende a leer y escribir, va a recuperar el dominio de la propia vida y analiza su realidad, mediante una reflexión en común con los demás.

En este análisis, se indaga por las causas que quebrantan en un estado determinado de la cultura, y se descubren las apatías y fuerzas que impiden la expresión y realización de los individuos. Por lo tanto, la persona en cuestión tomará conciencia, o en todo caso se ha concientizado. Es importante remarcar que todo no podrá ser producto de un adoctrinamiento o manipulación por parte de los demás, más al contrario se debe incidir por parte del sujeto en la búsqueda de su camino en la vida.

Teoría de la equidad

Vega (2007), define a la equidad como el equilibrio que se debe darse entre los caracteres laborales y las distinciones que el trabajador recoge. Según este planteamiento, todo empleado se motiva cuando éste experimenta una gran satisfacción por lo recibido al realizar un gran esfuerzo dentro de la empresa. Bedodo y Giglio (2006) manifiesta que todo trabajador llegará en algún momento a comparar su aporte realizado en su espacio de trabajo, es decir va a evaluar su esfuerzo, experiencia, y competencias; y los va a comparar con sus resultados obtenidos; reconocimientos, remuneración y ascensos.

Pedagogía afectiva de Zubiría

Zubiría (2002), la educación en su totalidad se orienta a atender; más a que a las personas, a lo requerido por el cambio industrial, se genera en alternancia una revolucionaria propuesta en educación, que nos conduce a inmunizar la dimensión afectiva de las personas más que su producción. Esto nos lleva a reflexionar de manera profunda ¿Qué pasará con los conocimientos? ¿Quedarían a un lado? De ningún modo, pues si algo caracteriza a la humanidad, es su capacidad para comunicarse tras generacionalmente y trasladar todos sus conocimientos y soluciones, eso es hasta un derecho. No debemos olvidar que sobre el conocimiento inclusive está el ser humano y su felicidad, y lo que forja en felicidad al propio ser humano, es amar y sentirse amado. Es lógico pensar que es más feliz quien ama y se siente amado y por consiguiente aquel que sabe más no siempre es más feliz. Por ello, y en relación al postulado poperiano todo ser humano deberá ser educado en el amor a si mismo, así como también hacia el amor de los demás (mundo 2, de las intersubjetividades) y el amor al mundo y al

conocimiento (mundo 1 y 3, de los objetos reales y el mundo cultural, de teorías, explicaciones, valores, etc.).

Teoría establecimiento de metas

Betancur (2010), este autor basado en esta teoría, nos habla de la existencia de la retroalimentación, manifiesta que todo trabajador deberá tener toda posibilidad para saber cómo éste va progresando en la senda rumbo al acatamiento de las metas. Pero esto de establecer metas específicas y retroalimentar al empleado no es suficiente, cabe destacar que existen muchos factores que influyen de uno u otro modo en el desempeño, primordialmente el compromiso que posee el trabajador. Castro (2015) en su estudio nos manifiesta que una de las fuentes motivadoras de suma importancia del empleado es su propósito mismo para luchar y conseguir sus objetivos, pues este invierte todo tipo de esfuerzos para poder lograrlo.

La teoría humanista

Peñaloza (1995), nuestro representante en la pedagogía y temas de educación, Walter Peñaloza Ramella, enfatizó su aporte considerando que los conocimientos son procesos que van de adentro hacia afuera y en la cual el individuo puede alcanzar realizarlos, con su mismo esfuerzo, y conseguir, ser, sentirse, y vivir como ser humano. Su concepción sobre el tema educativo y la educación de la persona, la concibe como un proceso de hominización, socialización y culturización, pues nos explica que: el proceso educacional en su más amplia significación; en las escuelas y grupos humanos, pretende que se desarrollen en cada estudiante las competencias y peculiaridades propias de los seres humanos.

Dicho de otra manera, su intención radica en que el hombre sea realmente hombre. En ese sentido, el proceso educativo, es visto como proceso de hominización. (p.57).

Esta hominización se da mediante una correspondencia integrada del ser humano, las sociedades y las culturas; y en la cual, esta trilogía procesal se refuerza entre sí. Cabe considerar que si alguno de estos procesos se separase, entonces la educación simplemente no sería educación e allí la razón por lo que se busca que los estudiantes se transformen o en todo caso se fortalezcan como seres humanos. En proceso de hominización, es necesario una serie de condiciones; entre las cuales el alimentarse de manera adecuada para tener un desarrollo orgánico óptimo, sería muy importante tanto así como el perfeccionamiento de sus capacidades espirituales por medio del cual la educación las estimula e impulsa, la influencia del lenguaje como individuo que lucha por expresar ideas y pensamientos y de este modo comunicarse hasta lograr un armonía interior y de sus espíritus , el sentido de independencia individual y el de la libertad dado que si se somete a otros no estaría desarrollando su condición como ser humano.

El progreso de su estado de responsabilidad como el estancamiento a la libertad, sin compromiso la libertad se convertiría en simple libertinaje. No existe ser humano que pueda vivir en soledad, ésta es una necesidad, Peñaloza nos manifiesta que: “*La sociedad es el medio natural donde existe el hombre*” (p. 60). y se da en un escenario de relaciones afectivas y sobre todo de amor.

Ministerio de Educación de Chile.

MED Chile (2003), para esta entidad, el desempeño docente vendría a ser el despliegue de las capacidades profesionales que realizan los docentes para

preparar y desarrollar la práctica pedagógica, la instauración de situaciones favorables para el aprender, el uso de instrumentos evaluativos para el aprendizaje, y el desempeño profesional de los maestros. Esto nos da a entender que el maestro dentro del aula y con sus estudiantes utiliza sus conocimientos, las capacidades didácticas adquiridas a lo largo de formación y experiencias e inclusive estas se van enriqueciendo con más conocimientos y todo para el desarrollo integral de los estudiantes que viene a ser, el eje principal de nuestra educación.

Wilson

Wilson (1992), el desempeño profesional de los maestros como el desempeño de cualquier otro profesional, puede determinarse por lo que éste conoce y cómo se desempeña, e incluso se puede definir a partir los efectos que logra mediante su trabajo.

De otro lado Hernández (1999) alega que los maestros deben de saber al dedillo el contenido de lo que va a enseñar y la manera de cómo todo eso va a tener sentido para sus estudiantes, el docente durante su formación inicial, tiene un cumulo de conocimientos que pondrá en experiencia al comenzar su sesión de aprendizaje , todo profesor debe conocer el aspecto a tratar, lo investiga, se orienta sobre este rubro para que estos puedan corresponder con los progresos y cambios de la ciencia y la tecnología, deben estar actualizados y manejados con un lenguaje apropiado según el nivel donde se desempeñe, un lenguaje entendible que promueva la plática y el aprender de manera significativa, el profesor entrega lo que conoce pensando solo en lo que sus estudiantes requieren de él.

Es muy satisfactorio tener una disposición pedagógica asertiva y un compromiso afectivo con su misión social y que guarda mucha relación con la formación de personas.

Dimensión del desempeño docente

García (2007) afirma que: “(...) el maestro en su función mediadora y facilitadora del aprendizaje, debe brindar apoyo al estudiante (...)” (p.49) así, cumpliendo esta función el profesor conduce y enseña a desarrollar las destrezas cognitivas, haciendo posible el camino que los estudiantes transitaran para llegar al conocimiento.

Dimensiones de desempeño docente Del Ministerio de Educación: Marco del Buen desempeño docente. República de Perú. 2012

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Implica planificar la labor docente mediante la producción de la programación curricular, incluyendo los enfoques: intercultural e inclusivo. Esta referido a la noción de las características sociales, culturales y cognitivas más resaltantes de los alumnos, del manejo de los contenidos pedagógicos y disciplinares.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la conducción del proceso didáctico dentro del enfoque inclusivo y de la diversidad en todas sus formas. Comprende la mediación pedagógica que realizan los maestros, desarrollando un clima propicio para el aprendizaje y la motivación permanente de sus estudiantes. También está referido al uso de diversos criterios

e instrumentos para facilitar el conocimiento del logro y los desafíos durante el proceso de aprendizaje, así mismo de los ámbitos a mejorar de la enseñanza.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Abarca el nivel de participación de los docentes en la gestión de la escuela a partir de una perspectiva democrática que configure la comunidad de aprendizaje. Esta referida a la comunicación efectiva del docente con los diversos actores de la comunidad educativa, así como la aportación de un clima institucional positivo. También retoma la valoración y respeto a la comunidad, y la corresponsabilidad de las familias en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Vislumbra a todo proceso y prácticas que hace característico a la formación y desarrollo de la comunidad profesional de profesores. Esta referida a la reflexión sistemática acerca de su práctica pedagógica, el trabajo en grupos y su participación en actividades de desarrollo profesional. Abarca la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el dominio de información acerca del diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

1.4 Formulación del problema:

1.4.1 Problema General

- ¿En qué medida el clima Institucional se relaciona con el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes, 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

- ¿En qué medida la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño docente?
- ¿En qué medida la dimensión liderazgo se relaciona con el desempeño docente?
- ¿En qué medida la dimensión motivación se relaciona con el desempeño docente?
- ¿En qué medida la dimensión satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente?

1.5 Justificación del estudio

La investigación es conveniente, porque contribuye con la línea de investigación a fin de que sea tomado como referentes y/o antecedentes por las gestiones de turno en pro de atender las necesidades de los docentes.

La investigación tiene relevancia social, porque a través de esta investigación, la comunidad educativa de estudio reconoce las características del clima Institucional a través una información actualizada y lo valora como un componente importante en el desempeño docente.

El estudio tiene implicancias prácticas, porque con este trabajo se fortalece el servicio que ofrece la institución educativa, sus resultados ubican como un elemento importante al clima institucional junto con el desempeño docente.

La investigación tiene valor teórico, porque con ella se podrá tener un referente teórico para nuevos trabajos de investigación en los aspectos de la gestión administrativa y de esta manera ir mejorando las capacidades organizativas de las instituciones educativas que padecen de esta, de tal modo que permita desarrollar un buen clima organizacional y se puedan desplegar, constituir y proyectar variados programas y actividades de mayor eficacia.

El estudio tiene utilidad metodológica porque responde a las demandas propuestas para mejorar la calidad educativa; la cual, actualmente se halla cuestionada. Por lo tanto, se requiere un cambio de orientación metodológica, en donde se propongan: algunas razones, nuevas operaciones e instrumentos que permitan una medición real.

1.6 HIPÓTESIS:

1.6.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, 2017.

Hipótesis nula

- No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

- *La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente.*
- *La dimensión comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente.*
- *La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente.*
- *La dimensión liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño docente.*
- *La dimensión motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente.*
- *La dimensión motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente.*
- *La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente.*
- *La dimensión satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente.*

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo general

- Determinar la relación significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, 2017.

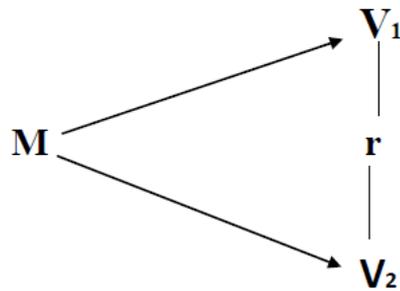
1.7.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente.
- Determinar la relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente.
- Identificar la relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente.
- Establecer la relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación:

Es una investigación no experimental, transaccional porque no manipula las variables, y los resultados corresponden a la recogida de información en un solo único momento (Hernández, Fernández, Baptista 2006). Es correlacional porque demuestra la asociación entre las variables.



2.2 Variables, operacionalización:

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA INSTITUCIONAL	Para Gibson (1984) son las cualidades del entorno que perciben los colaboradores formado por las percepciones de los indicadores del comportamiento, proceso y estructura.	Conjunto de características del entorno educativo donde se laboran los docentes	Comunicación Ítems: 2, 6, 8, 16, 24, 30, 33, 35, 38, 41, 43, 46	-Crea redes de comunicación dentro de la organización. - Facilita el conocimiento de sus ideas y opiniones ante el equipo directivo.	Ordinal
			Liderazgo Ítems: 3, 5, 10, 12, 19, 29, 31, 34, 37, 39, 42, 45	-Demuestra confianza en sus decisiones y participaciones. -Crea un ambiente de confianza y seguridad profesional para con sus trabajadores.	
			Motivación Ítems: 4, 9, 13, 15, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 32, 47	-Demuestra su profesionalismo en todo momento -Propicia trabajos en equipo -Demuestra un trabajo comprometido dentro de la organización.	
			Satisfacción laboral Ítems: 1, 7, 11, 14, 17, 20, 22, 26, 36, 40, 44	Expresa una evaluación positiva frente a su propio trabajo. Desarrolla en su trabajo creencias y valores organizacionales.	

DESEMPEÑO DOCENTE	Valdez (2004) lo define como la actividad profesional producto de una formación académica y científica destinada a preparar a la sociedad y a la demanda social.	Son los desempeños que evidencian los docentes durante sus procesos didácticos y que se relacionan básicamente con la forma de enseñar y hacer aprender a los estudiantes.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Ítems: 1 -10	-Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje. -Prepara y diseña las actividades de enseñanza. -Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos. -Uso adecuado de las herramientas pedagógicas.	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Ítems: 11 - 29	-Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. - Se autoevalúa.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Ítems: 30 - 35	-Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. -Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente Ítems: 36 - 40	-Se compromete con la educación de sus alumnos. -Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	

2.3 Población, muestra y muestreo:

2.3.1 Población

Agrupación de sujetos que dan información y son el foco de estudio y presentan particularidades semejantes (Hernández y otros, 2006). En la investigación estuvo conformada por 25 docentes.

2.3.2 Muestra

Para Vélez (1993) cuando se trabaja con un subconjunto de la población investigada, coincidiendo que las características de los sujetos de información sean representativas de los demás integrantes de la población. Para esta investigación, la muestra no se tomó al azar sino de manera intencional, es decir elegida a juicio del investigador (Hernández y colaboradores, 2006).

Tabla1

Tipificación de la muestra

Niveles	Sexo		Total docentes
	H	M	
Primaria	4	9	13
Secundaria	5	7	12

Fuente: Dirección de la institución educativa.

Interpretación:

La tabla 1 se evidencia que la muestra se encuentra integrada por 25 docentes de educación básica igual que la muestra, siendo una muestra censal.

2.3.3 Muestreo

Se trabajó con un muestreo no probabilístico, es decir que su elección depende única y exclusivamente de las características de la investigación y decisión del investigador, mas no de la probabilidad (Hernandez et al ,2014).

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

Técnica:

Según Abanto, (2013) son las que conforman la operatividad del proceso de exploración, se elige de acuerdo al objetivo del estudio y al prototipo de información que acceda a investigar la variable de estudio en cuestión.

La Encuesta:

Es un procedimiento para recolectar información con el propósito de indagar cuestiones subjetivas y simultáneamente conseguir información de un número considerable de personas (Grasso, 2006:13).

Tabla 2.

Variable	Técnicas	Instrumento
Variable 1:		
Clima institucional.	Encuesta.	Cuestionario.
Variable 2:		
Desempeño docente.	Encuesta.	Cuestionario.

Instrumentos:

Son recursos que se utilizan para medir los eventos sociales en estudio (Hernández y otros, 2003).

Se emplearon dos cuestionarios para evaluar el clima institucional y el desempeño de los docentes, utilizaron la escala de Likert. El cuestionario que mide el desempeño docente consideró las publicaciones del Ministerio de Educación y de Ignacio Montenegro. Para el instrumento que mide el clima institucional se tuvo en cuenta las propuestas de Gibson y colaboradores (1984) y de Edgar Valdivia (2014) .

A continuación, se detalla las escalas por dimensión y de cada una de sus variables

Clima Institucional

DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DIMENSIÓN	POR ESCALA DE LA VARIABLE
Comunicación	2, 6, 8, 16, 24, 30, 33, 35, 38, 41, 43, 46	25 – 48 ALTO 13 – 24 MEDIO 0 – 12 BAJO	95 – 188 FAVORABLE
Liderazgo	3, 5, 10, 12, 19, 29, 31, 34, 37, 39, 42, 45	25 – 48 ALTO 13 – 24 MEDIO 0 – 12 BAJO	48 – 94 MEDIANAMENTE FAVORABLE
Motivación	4, 9, 13, 15, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 32, 47	25 – 48 ALTO 13 – 24 MEDIO 0 – 12 BAJO	0 – 47 DESFAVORABLE
Satisfacción laboral	1, 7, 11, 14, 17, 20, 22, 26, 36, 40, 44	23 – 44 ALTO 12 – 22 MEDIO 0 – 11 BAJO	

Desempeño docente

DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA POR DIMENSIÓN	ESCALA DE LA VARIABLE
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1 -10	ALTO	121- 160 FAVORABLE
		MEDIO	
		0 – 10 BAJO	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	11 - 29	ALTO	61 – 120 MEDIANAMENTE FAVORABLE
		MEDIO	
		0 – 12 BAJO	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	30 - 35	ALTO	0 – 60 DESFAVORABLE
		MEDIO	
		0 – 6 BAJO	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	36 - 40	ALTO	
		MEDIO	
		0 – 5 BAJO	

Validez y confiabilidad:

Se empleó la validez de contenido, y se evidenció a través del juicio de expertos, su finalidad fue verificar la cohesión y concisión de los mismos.

La confiabilidad determinó valores adecuados en el coeficiente de Cronbach así como en cada ítem.

2.5 Métodos de análisis de datos:

A través del software SPSS versión 22, se generaron tablas y gráficos. Los datos se procesaron con la estadística descriptiva, empleando tablas de distribución de frecuencia y porcentuales. La correlación utilizó la prueba estadística de correlación de Pearson; considerando significancia estadística si $p < 0,05$. Lo cual significará trabajar con un 95% de confianza y 5 % de error.

2.6 Aspectos éticos:

Los participantes fueron informados acerca de la investigación, lo cual permitió involucrarlos indirectamente en la participación a toda la colectividad educativa. El estudio acató el derecho de secreto y anonimato de los profesores que participaron. Del mismo modo, se acató las Normas APA con respecto a citas textuales. Se guardó reserva de la información para garantizar los resultados finales, los participantes (población y muestra) se mantuvieron al margen durante el proceso del estudio investigativo.

III. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, 2017.

Tabla 3. Clima Institucional - desempeño docente

		Variable Clima Institucional						TOTAL	
		Favorable		Medianamente favorable		Desfavorable		N	%
Variable		f	%	f	%	f	%		
Desempeño docente	Favorable	21	84	0	0	0	0	21	84
	Medianamente Favorable	4	16	0	0	0	0	4	16
	Desfavorable	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		25	100	0	0	0	0	25	100

Interpretación:

En la tabla 3, se evidencia que el 84% (21) de los profesores perciben un clima favorable en la institución educativa donde laboran. Ningún docente lo percibe como desfavorable y 16% (4) medianamente favorable.

Así mismo un 84% de los docentes presentan un desempeño favorable, finalmente un 16% de los docentes tienen regular desempeño profesional

Objetivo específico 1:

Establecer la relación significativa entre la dimensión comunicación y el desempeño docente.

Tabla 4. Dimensión comunicación - desempeño docente.

		Variable Desempeño Docente						TOTAL	
		Favorable		Medianamente favorable		Desfavorable		N	%
		f	%	f	%	f	%		
Dimensión Comunicación	Favorable	25	0	0	0	0	0	25	100
	Medianamente Favorable	0	0	0	0	0	0	0	0
	Desfavorable	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		25	0	0	0	0	0	25	100

Interpretación.

La tabla 4 menciona que la totalidad de los docentes (100%) perciben una comunicación favorable que afecta el desempeño de los profesores.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente.

Tabla 5. Dimensión liderazgo - desempeño docente.

		Variable: desempeño docente						TOTAL	
		Favorable		Medianamente favorable		Desfavorable		N	%
		f	%	f	%	F	%		
Dimensión Liderazgo	Favorable	24	0	0	0	0	0	24	96
	Medianamente Favorable	1	0	0	0	0	0	1	4
	Desfavorable	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		25	0	0	0	0	0	25	100

Interpretación.

La tabla 5 demuestra que el 96% (24) de los docentes observan un liderazgo favorable para el clima institucional, un 4% de los docentes lo percibe medianamente favorable.

Así mismo un 96% de los docentes tienen un desempeño profesional que favorece el aprendizaje de los estudiantes, y un 4% de los maestros tienen un desempeño profesional medianamente favorable.

Objetivo específico 3:

Identificar la relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño docente.

Tabla 6. Dimensión motivación -desempeño docente.

		Variable desempeño docente						TOTAL	
		Favorable		Medianamente favorable		Desfavorable		N	%
		f	%	f	%	f	%		
Dimensión Motivación	Favorable	25	0	0	0	0	0	25	100
	Medianamente Favorable	0	0	0	0	0	0	0	0
	Desfavorable	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		25	0	0	0	0	0	25	100

Interpretación:

La tabla 6 presenta que un 100% de los maestros se sienten motivados hacia el fortalecimiento del clima institucional.

Objetivo específico 4:

Establecer la relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente.

Tabla 7. Dimensión satisfacción laboral - desempeño docente.

		Variable desempeño docente						TOTAL	
		Favorable		Medianamente favorable		Desfavorable		N	%
		f	%	f	%	f	%		
Dimensión Satisfacción Laboral	Favorable	24	0	0	0	0	0	24	96
	Medianamente Favorable	1	0	0	0	0	0	1	4
	Desfavorable	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		25	0	0	0	0	0	25	100

Interpretación:

La tabla 7 nos detalla que un 96% (24) de los docentes tienen una satisfacción laboral que favorece el clima institucional. Un 4%(1) de los docentes manifiesta que su satisfacción laboral es medianamente favorable para el clima institucional.

Prueba de hipótesis general

H_i : Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor –Zarumilla – 2017.

H₀ : No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, 2017.

Tabla 8

Correlación Clima Institucional y Desempeño Docente.

		Correlaciones	
		Clima Institucional	Desempeño Docente
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,536**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	25	25
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,536**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

La tabla 8 presenta que el valor de correlación de Pearson (r) es 0,536, se interpreta como una correlación positiva moderada y una significancia bilateral de 0,006, en conclusión se demuestra que existe relación significativa entre las variables

Prueba de hipótesis específica 1

H_i : *La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente*

H₀ : *La dimensión comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell”.*

Tabla 9

Correlación Comunicación y Desempeño Docente.

		Correlaciones	
		Comunicació n	Desempeño Docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,105
	Sig. (bilateral)		,616
	N	25	25
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,105	1
	Sig. (bilateral)	,616	
	N	25	25

Interpretación

En la tabla 9 se puede apreciar que el coeficiente de Pearson (r) es de 0,105 , significa correlación positiva muy baja ,y la significancia bilateral es de 0,616, en conclusión no existe relación significativa entre *la dimensión comunicación* y desempeño docente

Prueba de hipótesis específica 2

H_i : *La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño docente*

H_0 : *La dimensión liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño docente*

Tabla 10

Correlación Liderazgo y Desempeño Docente.

		Liderazgo	Desempeño Docente
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,300
	Sig. (bilateral)		,146
	N	25	25
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,300	1
	Sig. (bilateral)	,146	
	N	25	25

Interpretación

En la tabla 10, el coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0,300 (correlación positiva baja) y la significancia bilateral es 0,146, en consecuencia no existe relación significativa entre *la dimensión liderazgo* y desempeño docente

Prueba de hipótesis específica 3

H_i : *La dimensión motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente*

H₀ : *La dimensión motivación no se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell”.*

Tabla 11

Correlación Motivación y Desempeño Docente.

		Motivación n	Desempeño Docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	,481*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	25	25
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,481*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	25	25

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 11 el valor de correlación de Pearson (r) es de 0,481 (correlación positiva moderada) y una significancia bilateral de 0,015, se afirma que existe relación significativa entre la *dimensión motivación* y desempeño docente.

Prueba de hipótesis específica 4

H_i : *La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente*

H₀ : *La dimensión satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente*

Tabla 12

Correlación Satisfacción laboral y Desempeño Docente.

		Satisfacción	Desempeño Docente
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,244
	Sig. (bilateral)		,239
	N	25	25
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,244	1
	Sig. (bilateral)	,239	
	N	25	25

Interpretación

La tabla 12, menciona que el coeficiente de correlación de Pearson (r) es de 0,244 (correlación positiva baja) y una significancia bilateral de 0,239, se infiere que no existe relación significativa entre *la dimensión satisfacción laboral* y desempeño docente

Prueba de normalidad de las variables:

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Clima Institucional	129,72	7,003	25
Desempeño Docente	124,00	5,276	25

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, los resultados demuestran que existe una correlación positiva moderada entre las variables, estando en coherencia con la tesis de Guzmán (2015) y con la postura de Gibson y colaboradores (1984 s/a), quienes aseveran que toda persona es capaz de conocer, apreciar, descubrir el clima en el lugar de trabajo, ello gracias a las diferentes relaciones entre los miembros de la organización como producto; del comportamiento humano, la estructura organizacional y los procesos que en ella se vienen dando siendo responsabilidad que los directivos, como líderes de crear un ambiente favorable. Por otro lado, el estudio contradice los resultados de Medina (2017), que presentó en su que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente.

En cuanto al objetivo específico 1, los resultados mencionan una correlación positiva muy baja, coincidiendo con la investigación de López (2017) y de López, y otros (2014) que refieren en su estudio sobre “Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de Nuevo Chorrillo”, que en la escuela y en cualquier organización existen dificultades en las relaciones interpersonales dado que en ellas existen personas, y por consiguiente habrán problemas laborales, que y necesariamente ejercen una influencia efectiva o de censura en el clima de la organización.

En cuanto al objetivo específico 2, se puede apreciar a través de los resultados que no existe relación significativa coincidiendo con el trabajo planteado por Luengo(2013) quien manifiesta que en los centros educativos predomina el autoritarismo, por lo que no se sienten identificado , ni motivados y como consecuencia su desempeño laboral es monótono, por el contrario, Litwin y Stringer explican en su propuesta que el clima empresarial representa lo percibido en un ambiente laboral agradable y con relaciones humanas positivas entre los trabajadores y el equipo directivo y que repercute en un mejor desempeño laboral.

En cuanto al objetivo específico 3, se aprecia que existe evidencia estadística que demuestra relación significativa, éstos valores coinciden con la Teoría de clima

organizacional de Likert (en cita de Brunet, 1999) que defiende que toda conducta depende de manera directa de las conductas de los administrativos y de condiciones del entorno organizacional. Para Likert existen variables en tres tipologías; en la que se observa que las variables intermedias se relacionan con nuestro estudio. Propone que el clima institucional se orienta a la evaluación del interior de una empresa, lo cual se refleja en aspectos tales como: comunicación, motivación, toma de decisiones y rendimiento. Son de mucho interés dado que forman los procesos organizacionales de una empresa.

En cuanto al objetivo específico 4, se evidencia relación significativa concordando con Fernández (2002) y Robbins que afirma que la satisfacción laboral es la actitud que presenta el trabajador en su trabajo. También se encuentra similitud con Hernández (1999) quien sostiene que los docentes deben prepararse y puedan aportar con el progreso y cambios de los estudiantes debe conocer el aspecto a tratar. Es muy satisfactorio tener una disposición pedagógica asertiva y un compromiso afectivo con su misión social y que guarda mucha relación con la formación de personas.

Nuestros resultados también evidencian que el Clima Institucional en sus dimensiones Comunicación y Motivación se presentan favorables en un 100%, ningún docente percibe estas dimensiones como desfavorables o medianamente favorables, esto concuerda medianamente con lo manifestado con López, Juan. (2017) Quien manifiesta que “el Clima Institucional muestra dos de cuatro dimensiones positivas que favorecen un buen clima institucional, estas son la dimensión Motivación y participación y ello se debe fundamentalmente al alto grado de motivación intrínseca existente en los Involucrados” dicho sea de paso lo manifestado por este autor se relaciona medianamente con nuestros resultados al encontrar que el 100% de los docentes participantes de esta investigación tienen una participación favorable en la gestión escolar.

El 84% de los docentes tienen un desempeño profesional favorable para el logro de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa, lo cual permite deducir que existe un buen desempeño profesional de los docentes o que este es alto, deduciéndose además que esto sería por la percepción de un buen clima organizacional en la

institución educativa tal y como lo concluye Quiñonez, Cristian Alfonso y Peralta, María Fernanda (2016) “sí se incrementa el nivel de percepción del clima organizacional mejorará el desempeño laboral en los docentes y es corroborado por Ortiz, 2005 “el clima laboral es satisfactorio para sus trabajadores” y por Mendoza, Ada Herlinda (2011) “a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente”.

Finalmente, consideramos que la presente tesis será un aporte, que permitirá contribuir con futuras investigaciones, sobre clima institucional y desempeño docente, a nivel local y nacional, ya que es un tema de mucha relevancia porque involucra a toda la comunidad educativa, y el nivel de producción en su trabajo, siendo los estudiantes los más beneficiados, ya que permitirá corregir o modificar los planteamientos de la estructura curricular para la mejor de una educación de calidad. Nuestro trabajo de investigación se corrobora con los antecedentes ya referidos al tema de estudio, y con relación al objetivo y a la hipótesis de investigación fueron reforzados con los resultados obtenidos, llegando a la siguiente conclusión: Se observa que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en la institución educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor –Zarumilla”

V. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente, considerando los resultados obtenidos: $r = 0,536$ y sig. $0,006$ (tabla 8) se demuestra que hay relación entre clima institucional y desempeño docente, asimismo se aprecia una correlación significativa entre clima institucional y desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente. Descriptivamente, la mayoría de docentes (84%) perciben un clima favorable, mientras que el 16% lo perciben medianamente favorable (tabla 3).
- No existe relación entre clima institucional en su *dimensión comunicación* y el desempeño docente, lo que se justifica con los valores: $r = 0,105$ y sig. $0,616$ (tabla 9). Descriptivamente, la mayoría de docentes (100%) perciben un clima favorable (tabla 4).
- No existe relación entre clima institucional en su *dimensión liderazgo* y el desempeño docente, lo que se demuestra con los valores: $r = 0,300$ y sig. $0,146$ (tabla 10). Descriptivamente, la mayoría de docentes (96%) perciben un clima favorable y el 4% lo perciben medianamente favorable (tabla 5).
- Existe relación entre clima institucional en su *dimensión motivación* y el desempeño docente, lo que se expresa con los valores: $r = 0,481$ y sig. $0,015$ (tabla 11). Descriptivamente, la mayoría de docentes (100%) perciben un clima favorable (tabla 6).
- No existe relación entre clima institucional en su *dimensión satisfacción laboral.*, lo que se justifica con los valores: $r = 0,244$ y sig. $0,239$ (tabla 12). Descriptivamente, la mayoría de docentes (96%) perciben un clima favorable y el 4% lo perciben medianamente favorable (tabla 7).

VI. RECOMENDACIONES

- El equipo directivo de la Institución educativa debe ser consciente de su rol, debe tener intencionalidad al mantenimiento y fomento de un clima institucional agradable que ello seguirá manteniendo un mejor desempeño docente y a una mejor calidad educativa.
- El equipo directivo y docente, debe de desarrollar estrategias a fin de mantener en el tiempo ese grado de motivación profesional docente, el cual, actualmente se encuentra en un buen nivel de aceptación y que ha permitido fortalecer el desempeño profesional.
- El equipo directivo debe de reconocer sus debilidades en torno a la percepción que tienen sus maestros del grado de satisfacción laboral, liderazgo directivo y docente y la comunicación a fin de desarrollar medios y estrategias para su fortalecimiento en pro del desarrollo profesional y sobre todo de su desempeño como docentes de la escuela donde laboran.
- Es conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las escuelas.

REFERENCIAS

- Asteria, A. (2015).** *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar*: Piura– Piura – Perú.
- Bonilla, K. (2014).** *Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la escuela tecnológica*: Universidad Nacional de Piura. Perú
- Brunet, L. (1999).** *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Carhuachín, E. (2015).** *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del distrito del Rímac*: Lima. Perú.
- Chaparro, A. y Vega, M. (2007).** *El clima organizacional y la reforma académica 2003 en el CONALEP Querétaro*. Tesis de maestría: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México.
- Chiavenato, I. (2000).** *Administración de recursos humanos: Las organizaciones*. (6.^a ed.) Colombia: McGraw-Hill.
- Díaz, R. y Fernández, D. (2017).** *Clima Organizacional y Desempeño Docente*: Lima – Perú.
- Díaz-Barriga, A. y Hernández, G. (1999).** *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: Mc Graw Hill.
- Freire, Paulo. (1985).** *Pedagogía del Oprimido*. Montevideo: Tierra Nueva. México, Siglo XXI Editores.
- Gibson y sus colab. (1984).** *Clima organizacional*
- Guzmán, B. (2015).** *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo y Florencia de Mora*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1991).** *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc.Graw-Hill.
- Hurtado, J. (2000).** *El Proyecto de Investigación*. Segunda Edición. Caracas.
- Likert, R. (1968).** “El factor humano de la empresa”. Bilbao, España: Devito.
- Litwin, G. and Stringe, R. (1968).** *Motivation and organizational Climate*. Boston: División of Research Graduate school of Business Administration Harward University.
- López, J. (2017).** Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos: Universidad de Piura. Facultad de ciencias de la educación. Lima, Perú.
- López, S. y Otros (2014).** *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de Nuevo Chorrillo*: Panamá.
- Luengo, Y. (2013).** *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*: Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. Maracaibo, Venezuela.
- Lusthaus, C., G. Anderson, y E. Murphy. (1995).** Institutional Assessment: A Framework for Strengthening Organizational Capacity for IDRC's Research Partners. Ottawa: International Development Research Centre.
- McClelland, D. (1961).** *Teoría de las Necesidades*
- Medina, A. (2017).** *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán*: Quito.
- Mendoza, A. (2011).** *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 – Callao*: Lima. Perú

- Ortíz, U., y García, N. (2007).** *Metodología de la Investigación, el proceso y sus Técnicas*. México: Ed. Limusa.
- Pérez, Y. (2012).** *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Lima: Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Polanco, C. (2014).** *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Coralia Abdely. Polanco Espinoza.
- Pulido, C. (2003),** *Clima organizacional: una medida del éxito*. Lima Athanor
- Robbins, Stephen P.** *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.) – (“Conceptos, controversias y aplicaciones”) México D.f.: Pearson Education.
- Serquen, I. (2011).** *Modelo de plan estratégico para modificar la cultura organizacional de la UNT de Tumbes*: Escuela de posgrado en ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Wilson, J. (1992).** *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Madrid: Ediciones Paidós Ibérica.
- Zans Castellón, A. (2017).** *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Zubiria, M. de, et al (2004).** *Enfoques pedagógicos y didácticas contemporáneas*. Ed. Fundación Internacional de pedagogía conceptual. Bogotá, 2004. P. 17.

Anexos

Anexo N° 1

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicitamos responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

DATOS GENERALES

(Marque con una X su respuesta)

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Cargo que desempeña:

Directivo () Docente ()

Nivel que labora:

Primaria () Secundaria ()

Instrucciones:

Estimado (a) profesor (a):

A continuación se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (X) la opción que considere expresa mejor su percepción sobre el tema.

N	RV	AV	CF	S
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	SIEMPRE

ITEMS	ESCALA				
	N	R	A	C	S
1. Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades institucionales		V	V	F	
2. El estilo de dirección facilita la participación de las partes interesadas y la ciudadanía para ejercer el control social.		V	V	F	
3. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.		V	V	F	
4. Existe un ambiente de confianza entre compañeros		V	V	F	

5. En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	N	R V	A V	C F	S
6. En el trabajo se escuchan unos a otros.	N	R V	A V	C F	S
7. El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz	N	R V	A V	C F	S
8. El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	N	R V	A V	C F	S
9. El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad.	N	R V	A V	C F	S
10. El trabajo en mi institución educativa está bien organizado	N	R V	A V	C F	S
11. Existe el disfrute de buenas ideas en la institución.	N	R V	A V	C F	S
12. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	N	R V	A V	C F	S
13. Entre los trabajadores tiene interés por crear, mantener y establecer relaciones personales entre trabajadores.	N	R V	A V	C F	S
14. En nuestra institución, hay un ambiente alegre de trabajo	N	R V	A V	C F	S
15. En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa	N	R V	A V	C F	S
16. En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	N	R V	A V	C F	S
17. El personal jerárquico le incentivan a realizar un buen trabajo	N	R V	A V	C F	S
18. Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica.	N	R V	A V	C F	S
19. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	N	R V	A V	C F	S
20. Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes	N	R V	A V	C F	S

21. Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.	N	R V	A V	C F	S
22. Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	N	R V	A V	C F	S
23. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	N	R V	A V	C F	S
24. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización.	N	R V	A V	C F	S
25. Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto.	N	R V	A V	C F	S
26. Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros.	N	R V	A V	C F	S
27. Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	N	R V	A V	C F	S
28. La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más.	N	R V	A V	C F	S
29. La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto.	N	R V	A V	C F	S
30. Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la organización.	N	R V	A V	C F	S
31. Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo	N	R V	A V	C F	S
32. Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua.	N	R V	A V	C F	S
33. Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo.	N	R V	A V	C F	S
34. Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.	N	R V	A V	C F	S
35. Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo.	N	R V	A V	C F	S
36. Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución.	N	R V	A V	C F	S

37. Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.	N	R V	A V	C F	S
38. Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo.	N	R V	A V	C F	S
39. Recibe recompensa por los logros durante su trabajo.	N	R V	A V	C F	S
40. Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.	N	R V	A V	C F	S
41. Se le permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo.	N	R V	A V	C F	S
42. Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos.	N	R V	A V	C F	S
43. Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo.	N	R V	A V	C F	S
44. Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización.	N	R V	A V	C F	S
45. Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento.	N	R V	A V	C F	S
46. Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.	N	R V	A V	C F	S
47. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	N	R V	A V	C F	S

Anexo N° 2

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

	ESCALA				
	N	R	A	C	S
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	N	R V	A V	C F	S
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	N	R V	A V	C F	S
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	N	R V	A V	C F	S
4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	N	R V	A V	C F	S
5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	N	R V	A V	C F	S
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	N	R V	A V	C F	S
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	N	R V	A V	C F	S
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	N	R V	A V	C F	S
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	N	R V	A V	C F	S
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	N	R V	A V	C F	S
11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	N	R V	A V	C F	S
12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	N	R V	A V	C F	S
13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	N	R V	A V	C F	S
14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	N	R V	A V	C F	S

15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	N	R V	A V	C F	S
16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	N	R V	A V	C F	S
17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	N	R V	A V	C F	S
18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	N	R V	A V	C F	S
19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	N	R V	A V	C F	S
20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	N	R V	A V	C F	S
21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	N	R V	A V	C F	S
22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	N	R V	A V	C F	S
23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	N	R V	A V	C F	S
24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	N	R V	A V	C F	S
25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	N	R V	A V	C F	S
26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	N	R V	A V	C F	S
27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	N	R V	A V	C F	S
28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	N	R V	A V	C F	S
29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	N	R V	A V	C F	S
30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	N	R V	A V	C F	S

31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	N	R V	A V	C F	S
32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	N	R V	A V	C F	S
33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	N	R V	A V	C F	S
34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	N	R V	A V	C F	S
35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	N	R V	A V	C F	S
36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	N	R V	A V	C F	S
37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	N	R V	A V	C F	S
38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	N	R V	A V	C F	S
39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	N	R V	A V	C F	S
40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	N	R V	A V	C F	S

Comunicación														Liderazgo													
2	4	8	16	24	30	33	35	38	41	43	46	P	3	5	10	12	19	29	31	34	37	39	P				
3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2.5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2.7				
2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2.6667	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2.6				
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2.5833	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2.6				
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.8333	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2.8				
2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2.6667	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2.4				
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2.75	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2.6				
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2.6667	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2.7				
3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2.5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2.7				
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2.6667	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2.8				
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2.5833	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2.7				
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2.5833	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2.8				
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2.75	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2.8				
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2.8333	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2.8				
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2.8333	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3				
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.8333	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2.8				
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2.75	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2.8				
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2.75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2.6667	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2.6				
2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2.5833	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2.7				
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.8333	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2.8				
2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2.5833	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2.8				
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2.5833	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2.6				
2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2.6667	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2.6				
3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2.3333	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2.6				
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2.6667	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2.6				

Motivación											Satisfacción											
9	13	15	18	21	23	25	27	28	32	47	1	7	11	14	17	20	22	26	36	40	44	
3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2.4545	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2.54545
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2.4545	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.909091
3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2.6364	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2.727273
3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2.8182	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2.818182
2	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2.8182	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2.636364
3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2.8182	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	2.6364	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2.818182
3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2.5455	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2.454545
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2.7273	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.909091
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2.6364	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2.818182
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.8182	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2.818182
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2.6364	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2.727273
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2.6364	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.818182
3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2.9091	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2.727273
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.8182	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.909091
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2.9091	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2.909091
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2.8182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2.4545	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2.818182
2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3.0909	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2.727273
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2.6364	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2.727273
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2.5455	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2.7273	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2.818182
2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2.636364
3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2.7273	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.909091
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2.7273	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.909091

Preparación para el aprendizaje										Enseñanza para el aprendizaje																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	P	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	P	
3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2.9
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2.8	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2.9
2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2.9	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2.9	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3.2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3.1	
4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3.2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3.1	
4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3.1	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3.1	
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3.1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2.9	
4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3.1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3.2	
4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3.1	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2.9	
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3.2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3.1	
4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3.1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	3.1	
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3.2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3.2	
2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3.1	
4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3.1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2.9	
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3.3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2.9	
4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3.2	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3.1	
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3.4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3.2	
2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2.7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2.8	
2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3.2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3.3	
4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3.1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3.2	
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3.2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3.2	
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3.3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3.3	
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3.3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3.3	
4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3.1		
4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3.1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3.3	

Participación en la gestión							Desarrollo profesionalidad					
30	31	32	33	34	35	P	36	37	38	39	40	P
2	4	3	3	2	3	2.8	3	3	2	3	4	3
3	2	3	3	4	1	2.7	3	3	4	2	4	3.2
3	3	2	3	3	3	2.8	4	3	1	3	4	3
3	3	3	3	2	3	2.8	3	3	2	3	2	2.6
3	2	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3
3	4	3	2	3	4	3.2	3	2	4	3	2	2.8
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3.4
3	2	4	3	2	2	2.7	4	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	3	3.2	2	4	3	3	4	3.2
3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3.4
4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3.2
3	3	4	3	3	3	3.2	4	3	3	3	4	3.4
4	3	3	3	3	4	3.3	3	2	3	3	2	2.6
4	3	3	3	3	4	3.3	3	3	3	3	4	3.2
3	4	3	4	3	4	3.5	3	3	4	3	4	3.4
3	3	4	4	3	3	3.3	3	4	3	3	4	3.6
3	2	3	3	3	3	2.8	2	3	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3.2	3	4	3	3	4	3.4
3	3	4	3	3	3	3.2	4	4	2	3	4	3.4
4	4	4	3	3	3	3.5	3	2	3	2	4	2.8
3	3	4	3	3	3	3.2	4	3	3	4	4	3.6
3	3	4	3	3	3	3.2	4	3	3	3	4	3.4
3	3	4	3	3	3	3.2	4	3	3	2	4	3.2
3	3	3	4	3	3	3.2	4	3	3	3	4	3.4

Anexo N° 5: Ficha técnica de las variable

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Denominación : Encuesta
- 1.2 Tipo de Instrumento : Cuestionario
- 1.3 Institución Educativa : I.E N° 127- "J.S.I.P"
- 1.4 Fecha de Aplicación : 10 de diciembre de 2017
- 1.5 Autores : Bach. Ana Isabel Hualpa Medina
Bach. Mónica Lucía Núñez Román
- 1.6 Medición : Clima Institucional, desempeño docente
- 1.7 Tiempo de Aplicación : 40 min.
- 1.8 Forma de Aplicación : Individual.

- II. **OBJETIVO:** Determinar si existe relación significativa entre el Clima Institucional y el desempeño docente de la I.E N°127-"Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor Zarumilla.

III. INSTRUCCIONES:

El Cuestionario de Clima Institucional, consta de 47 ítems, correspondiendo 12 ítems a comunicación; 12 ítems a liderazgo; 12 ítems a motivación; 11 ítems a satisfacción laboral.

Se han establecido cuatro niveles para describir las dimensiones investigadas: nunca, rara vez, alguna vez, con frecuencia y siempre. Si consideramos el sistema de calificación de la encuesta, el puntaje mínimo y máximo varía de acuerdo a la dimensión, para las estrategias metodológicas el hemos considerado; bajo 0,11 bajo, 12-22 medio, y 23-44 alto; igual para

todas las dimensiones Cada ítem tiene una valoración de S Favorable, medianamente favorable y desfavorable.

IV. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE

4.1 Comunicación

- Crea redes de comunicación
- Facilita el conocimiento de sus ideas
- Opina ante el equipo directivo

4.2 Liderazgo

- Demuestra confianza en sus decisiones
- Crea un ambiente de confianza
- Seguridad profesional

4.3 Motivación:

- Trabajo en equipo
- Trabajo comprometido
- Profesionalismo

4.4 Satisfacción laboral

- Evaluación positiva
- Buen trabajo
- Valores organizacionales

Anexo N° 6: Matriz de consistencia

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "RELACION ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 127 "JULIO SALVADOR IZQUIERDO PUELL" - ZARUMILLA, 2017		MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN		METODOLOGÍA		VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD											
PLAN DE INVESTIGACIÓN		HIPÓTESIS		INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS		TIPO DE ESTUDIO											
FORMULACION PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEORICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD										
¿Existe relación entre el Clima Institucional y el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor - Zarumilla - 2017?	<p>GENERAL: Determinar si existe relación significativa entre el Clima Institucional y el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor - Zarumilla - 2017</p> <p>ESPECÍFICOS: - Establecer la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en la Institución educativa. - Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente en la Institución educativa. - Identificar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución educativa. - Determinar la relación entre la dimensión satisfacción laboral y el desempeño docente en la Institución educativa.</p>	<p>MARCO CONCEPTUAL: Clima Institucional Propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base el clima institucional está formado por las percepciones de las variables de comportamiento, proceso y estructura. Mc. Graw Hill, México 1984</p> <p>Desempeño docente: Labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinada por la significación social de lo educativo. Valdés, Héctor (2004).</p> <p>MINEDU: Marco del buen desempeño docente-2014.</p>	<p>V.I. Clima institucional</p>	<p>Comunicación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>- Existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor - Zarumilla - 2017</p>	<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>TECNICAS: Observación Encuesta Entrevista</p> <p>INSTRUMENTOS : Lista de cotejo.</p>	<p>Sustantiva-Descriptiva</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional. M = OX - OY Donde: O = Muestra x = VI y = Vd</p> <p>POBLACIÓN: El estudio de investigación está referido a la Institución educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor - Zarumilla - 2017</p> <p>MUESTRA: Población muestral</p> <table border="1"> <tr> <td>Estirato</td> <td>Población</td> <td>Muestra</td> </tr> <tr> <td>Docentes</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>25</td> <td>25</td> </tr> </table> <p>MUESTREO: Población muestral</p>	Estirato	Población	Muestra	Docentes	25	25	TOTAL	25	25	<p>VALIDACIÓN: Determinada por la ficha técnica de los instrumentos.</p> <p>CONFIABILIDAD: Alfa de Cronbach para la Prueba piloto en pequeños grupos, del cuestionario a los docentes, estudiantes de equivalente al 10% del tamaño de la muestra.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Preparación de datos: Preparación computarizada, en un software estadístico SPSS en su versión 21.</p> <p>Técnica estadística : Correlación.</p> <p>Tipo de análisis: Bivariado y Cuantitativo.</p> <p>Presentación de datos: Tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas.</p> <p>Análisis e interpretación de datos: Coeficiente de correlación lineal de Pearson</p>
Estirato	Población	Muestra															
Docentes	25	25															
TOTAL	25	25															
			V.D.	<p>Preparación y desarrollo de la enseñanza</p> <p>Creación de ambientes favorables para el aprendizaje</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Profesionalismo docente</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS: - La dimensión comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell". - La dimensión comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell". - La dimensión comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell".</p>												

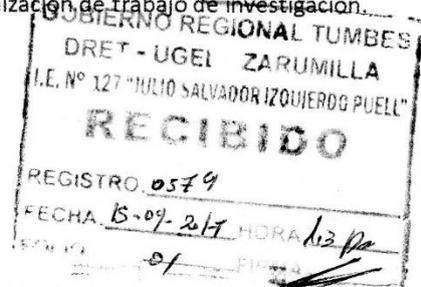
Anexo N° 7: Documentos de autorización

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SOLICITAMOS: Permiso para la realización de trabajo de investigación.

Mg. Percy Atoche Canales

Sr. Director de la I.E N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell"



Mónica Lucía Núñez Román, identificada con DNI N° 00371073 domiciliada en Pje. Las Begonias Mz B Lt 5 – "Los Cibeles" – Zarumilla y Ana Isabel Hualpa Medina, identificada con DNI N° 00362009 domiciliada en Pje. Las Begonias Mz B Lt 1 – "Los Cibeles" – Zarumilla.

Ante Ud. nos presentamos y exponemos:

Que, al encontrarnos actualmente realizando estudios de Posgrado en la Universidad Particular Cesar Vallejo – Tumbes, en el programa de Maestría con mención en Administración de la Educación y siendo requisito indispensable realizar un trabajo de investigación, el mismo que permitirá nuestra graduación. Por tal motivo solicitamos a Ud. Sr. Director el permiso correspondiente para realizar dicho trabajo de investigación en la Institución Educativa que Ud. dirige cuyo título es "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017" para optar el grado de Magister.

POR LO EXPUESTO:

Esperamos acceder a nuestra solicitud

Zarumilla, Setiembre de 2017.

BACH. MÓNICA LUCÍA NÚÑEZ ROMÁN
DNI 00371073

BACH. ANA ISABEL HUALPA MEDINA
DNI 00362009



PERÚ	Ministerio de Educación	Dirección Regional de Educación Tumbes	Unidad de Gestión Educativa Local Zarumilla	Institución Educativa Julio Salvador Izquierdo Puell Campo Amor
-------------	-------------------------	--	---	---



Año del Buen Servicio al Ciudadano

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 26-2017

VISTO.

La solicitud presentada por la profesora **MÓNICA LUCÍA NÚÑEZ ROMÁN**, identificada con DNI N° 00371073, y la profesora **ANA ISABEL HUALPA MEDINA** identificada con DNI N° 00362009. Estudiantes del programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo-sede Tumbes, quienes vienen realizando estudios de Maestría con Mención en Administración de la Educación, donde solicitan autorización para realizar un trabajo de investigación en la institución educativa denominado "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017. Para optar el Grado de Magister.

CONSIDERANDO

Que es necesario brindar facilidades a los profesores que siguen estudios de posgrado en las universidades dentro de los programas de capacitación y formación continua docente. Al amparo de la Constitución Política del Perú, Ley General de Educación N° 28044, Ley de Reforma Magisterial N° 29944, D.S. N° 004-2013-ED- De aprobación del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944. Esta Dirección en uso de sus facultades.

RESUELVE:

ARTÍCULO N° 01.- AUTORIZAR la realización del trabajo de investigación en la institución educativa denominado "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017, a cargo de las profesoras **MÓNICA LUCÍA NÚÑEZ ROMÁN** y **ANA ISABEL HUALPA MEDINA**.

ARTÍCULO N° 02.- PRESENTAR una copia de los resultados obtenidos al terminar el proyecto de investigación "Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 127 "Julio Salvador Izquierdo Puell" de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017, para conocimiento de los docentes que participaron en el proyecto para la mejora de la calidad educativa en la institución educativa.

Campo Amor, 15 de Setiembre del 2017

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE



Mg. Percy Aboche Canales
DIRECTOR



CALLE TINGO MARIA S/N MZ C9 LOTE 1
Campo Amor -Zarumilla
Puell



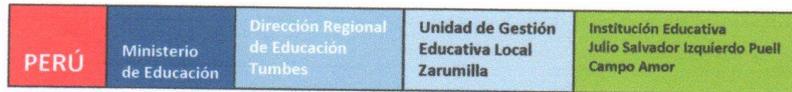
ie.127.jsip@outlook.es



946560391



Búscanos como:
Julio Salvador Izquierdo



Año del Buen Servicio al Ciudadano

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 127 “JULIO SALVADOR IZQUIERDO PUELL” DE LA PROVINCIA DE ZARUMILLA, REGIÓN TUMBES, QUE SUSCRIBE.

HACE CONSTATAR

Que las profesoras **MÓNICA LUCÍA NÚÑEZ ROMÁN**, identificada con DNI N° 00371073, y la profesora **ANA ISABEL HUALPA MEDINA** identificada con DNI N° 00362009, han realizado el proyecto de investigación “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell” de Campo Amor, Zarumilla, Tumbes 2017, en nuestra institución educativa desde el 18 de Setiembre del 2017 hasta el 06 de Octubre del 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas para los fines que estimen conveniente.

Zarumilla, 10 de Octubre del 2017.



M^g. **Percy Atoche Canales**
DIRECTOR



CALLE TINGO MARIA S/N MZ C9 LOTE 1
Campo Amor -Zarumilla
Puell



ie.127.jsip@outlook.es



946560391



Búscanos como:
Julio Salvador Izquierdo

Anexo N° 8: Evidencias fotográficas



