

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EL CLIMA INSTITUCIONAL EN RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE UN INSTITUTO SUPERIOR,
LOS OLIVOS, 2018 – II**

PRESENTADO POR:

ELMER ALBERTO LEÓN ZÁRATE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

M(°). CÉSAR WILFREDO VÁSQUEZ TREJO

HUACHO - 2021

**EL CLIMA INSTITUCIONAL EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DOCENTE DE UN INSTITUTO SUPERIOR, LOS OLIVOS, 2018 – II**

ELMER ALBERTO LEÓN ZÁRATE

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(o). CÉSAR WILFREDO VÁSQUEZ TREJO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A Nuestro redentor por consagrar con su imperecedera caridad. A mi madre Cita (+) que me indujo persistentemente para prevalecer, por instruirme.

A mi papá Mario que me ha ofrecido su amor, su apoyo y me forjado como un hombre de bien.

A mi amada Rosa por sus frases, fe y amor para alcanzar mis propósitos.

Elmer Alberto León Zárate

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por acogerme en sus claustros para poder optar mi grado de maestro.

Gracias a mi mentor M(o). Cesar Wilfredo Vásquez Trejo por guiarme en el discernimiento irrefutable.

Al Dr. Palomino Way por haberme guiado en el proceso de la obtención del grado académico de Maestro.

Al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres”, a sus discentes por ayudarme en la ejecución de los instrumentos.

Elmer Alberto León Zárate

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	15
1.5 Delimitaciones del estudio	16
1.6 Viabilidad del estudio	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Investigaciones internacionales	17
2.1.2 Investigaciones nacionales	19
2.2 Bases teóricas	20
2.2.1 Clima institucional	20
2.2.2 Desempeño docente	28
2.3 Bases filosóficas	34
2.4 Definición de términos básicos	34
2.5 Hipótesis de investigación	35
2.5.1 Hipótesis general	35
2.5.2 Hipótesis específicas	35
2.6 Operacionalización de las variables	36

CAPÍTULO III	37
METODOLOGÍA	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.2 Población y muestra	38
3.2.1 Población	38
3.2.2 Muestra	38
3.3 Técnicas de recolección de datos	40
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	40
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1 Análisis de resultados	42
4.2 Contrastación de hipótesis	43
4.3 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones	46
CAPÍTULO V	55
DISCUSIÓN	55
5.1 Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1 Conclusiones	57
6.2 Recomendaciones	58
REFERENCIAS	59
7.1 Fuentes documentales	59
7.2 Fuentes bibliográficas	60
7.3 Fuentes hemerográficas	61
7.4 Fuentes electrónicas	61
ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población.....	38
Tabla 2	Muestra de estudio estratificado.....	39
Tabla 3	Estadísticas descriptivas	43
Tabla 4	<i>Estadística descriptiva de Clima Institucional.....</i>	44
Tabla 5	<i>Estadística descriptiva de Desempeño Docente.....</i>	45
Tabla 6	<i>Estadística descriptiva de las variables</i>	46
Tabla 7	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Clima institucional y Desempeño Docente y sus respectivas dimensiones</i>	46
Tabla 8	<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis general</i>	48
Tabla 9	<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis específica 1.....</i>	50
Tabla 10	<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis específica 2.....</i>	52
Tabla 11	<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis específica 3.....</i>	54

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1</i> Diagrama de dispersión desempeño docente y clima institucional	48
<i>Figura 2</i> Diagrama de dispersión capacidades pedagógicas y autonomía individual	50
<i>Figura 3</i> Diagrama de dispersión estado emocional e influencia al cargo.....	52
<i>Figura 4</i> Diagrama de dispersión relaciones interpersonales y recompensas	53

RESUMEN

La presente investigación se titula “El clima institucional en relación con el desempeño docente de un Instituto superior, Los Olivos 2018-II”, presento por finalidad indicar el estado en que se encuentra el clima institucional y hallar la relación que tiene con el desempeño del docente del I.E.S.T.P. “Manuel Arévalo Cáceres”, se emplea como método de investigación descriptivo-correlacional, siendo Cuantitativo – No experimental el tipo de nivel Correlacional.

En la presente investigación se usó como instrumento cuestionarios con escalas de Likert cuales los resultados midieron autonomía individual, estructura y su influencia en el cargo desempeñado, orientación a la recompensa que corresponde a la variable correlacional 1 clima institucional; y capacidades pedagógicas, emocionalidad y relaciones interpersonales que pertenecen a la variable correlacional 2 desempeño docente.

Después de aplicar los instrumentos y recolectado los datos, se obtuvo como resultado que un buen clima institucional se relaciona significativamente en el beneficio profesional.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, alumno, docente e organización

ABSTRACT

The purpose of this research, entitled "The institutional climate in relation to the teaching performance of a higher Institute, Los Olivos 2018-II", was aimed at describing the state of the institutional climate and finding the relationship it has with teacher performance from IESTP "Manuel Arévalo Cáceres", the research method is descriptive-correlational, of a Quantitative - Non-experimental type at a Correlational level.

In this study, Likert scale questionnaires were used as instruments, the results of which measured individual autonomy, structure and its influence on the position held, orientation to the reward that corresponds to the correlational variable 1 institutional climate; and pedagogical capacities, emotionality and interpersonal relationships that belong to correlational variable 2 teaching performance.

After applying the instruments and collecting the data, it was obtained as a result that a good institutional climate is significantly related to professional benefit.

Keywords: Institutional climate, teacher performance, student, teacher and organization.

INTRODUCCIÓN

El desempeño de las instituciones de educación superior en el mundo se ha convertido en un problema emergente. Los rankings mundiales universitarios empujaron a los gobiernos a enfatizar en los resultados y clasificaciones de sus universidades. Los gobiernos del mundo vinculan el desempeño de sus instituciones de educación superior con la reputación y clasificación, y cree que esta reputación y clasificación puede ayudar a mejorar la competitividad nacional cultivando talentos locales y atrayendo profesores y estudiantes internacionales. La idea de vincular el desempeño en las universidades y la competitividad nacional han influido significativamente en las recientes reformas y políticas de educación superior haciendo que los estados nacionales en la región de Asia Pacífico no sea una excepción. A nivel local y nacional, las universidades compiten entre sí por estudiantes más fuertes y becas de investigación en institutos o agencias locales. A nivel mundial la educación superior se mide por su competencia; la competencia entre universidades puede ocurrir de manera diferente a nivel nacional y niveles internacionales. En este contexto, los números de publicaciones de investigación se consideran un indicador clave para ambas esferas de competencia internacional y local de educación superior. Sin embargo, cada sistema de educación superior diferencia sus instituciones en varios tipos. La presente investigación presenta por principal propósito hallar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” - Los Olivos, 2018-II.

En el primer capítulo, se plantea el problema, donde se describe la realidad problemática, las formulaciones de problemas, el objetivo de la investigación, las justificaciones de esta manera se podrá hallar las relaciones que se encuentran entre las variables de Clima Institucional y el Desempeño docente.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, identificando las bases teóricas con información actualizada referida a las variables, a sus dimensiones e indicadores que son objeto de estudio desarrollando los antecedentes de la investigación (nacional e internacional), las bases teóricas, las bases legales, las definiciones y la formulación de hipótesis, realizando un análisis interpretativo. En el tercer capítulo, se describe la metodología y se fundamenta el tipo de estudio que fue aplicada, de diseño no experimental y el nivel de investigación fue correlacional la población y muestra estuvo constituida por los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo

Cáceres”, Los Olivos, 2018-II – Lima, asimismo se utilizó cuestionarios con escala de Likert como instrumentos de recolección de datos para medir la relación entre las variables.

En el cuarto capítulo, se muestra los resultados de la investigación que incluye la prueba de hipótesis y los análisis de los resultados, finalmente las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Esta investigación tiene como propósito fundamental establecer la relación que hay en el clima institucional y el desempeño docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” - Los Olivos, 2018-II. Se tiene como alternativa resaltante los pensamientos de quienes dirigen la institución educativa en últimos años, siendo metamorfosis en el rol que realiza el docente en las organizaciones. Exactamente, se puede ejemplificar el revolucionario cambio de pensamiento que estos tenían en la era industrial y como pasaron a simbolizar el ambiente en la era digital, con una innovadora forma de pensar y comprender que el uso de las tecnologías de información es relevante y necesario.

Esta capacidad de generar conocimiento tiene como consecuencia la mejora continua de los procesos y la forma de actuar frente a los clientes, esto se debería evidenciar principalmente de los empleados y de aquellos que están inmersos en los procesos internos.

No obstante, en una institución de educación superior usualmente se visualiza las proliferaciones. De conflicto interno, lo cual se muestra en las relaciones deficientes de los integrantes de las Organizaciones de servicios y a consecuencia de esto el cuestionado desempeño de procesos educativos. De esta forma los maestros reciben sus ambientes de trabajo como ambientes. Con poca motivación, que usualmente lo expresa en una disputa que se da con compañeros de trabajo de las comunidades educativas, falta de comunicación entre los miembros de la institución e incapacidad de saber escucharlos, trabajadores que no se identifican con la institución manteniéndose ajenos a las actividades institucionales por ejemplo las proyecciones a las comunidades, inscripciones, taller educativo, escuelas de profesores y proceso de captación de alumnado, entre otras. Esto afecta fuertemente la labor de los docentes y también los desempeños y calidad.

En este proceso se debe tomar especial relevancia al desempeño académico de los docentes, teniéndolo como prioridad. Debe haber una retroalimentación en este proceso; mediante dos etapas claramente identificadas: la creación de programas de áreas y las evaluaciones del resultado. Aunque se trate de objetivos inmersos en los procesos de enseñanzas, se busca identificar la clase de habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias para lograr las metas planeadas, identificando también la tecnología disponible.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?

¿De qué manera la estructura y su influencia en el cargo desempeñado en la institución tiene relación con el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?

¿Qué relación existe entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre el Clima Institucional y el desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Establecer relación entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Determinar la estructura y el cargo desempeñado en la institución en relación con el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación es importante debido a que permite realizar aportes teóricos con respecto a las variables estudiadas.

Así mismo, establece la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas en el nivel superior; esto nos permitirá aportar un perfil adecuado de los docentes según corresponda a las necesidades del campo educativo actualmente.

Además, es importante que las instituciones de educación superior realicen de manera permanente evaluaciones a los docentes con respecto a su desempeño para establecer las mejores condiciones en su entorno laboral y así exista mayor nivel de productividad.

Finalmente, demostrar pruebas de evaluación de las variables que darán aporte a las futuras investigaciones y para el proceso de evaluación de los docentes de los institutos superiores.

1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación tuvo dificultad para conseguir material bibliográfico más actualizado en relación a las variables de investigación, así como los instrumentos que utilizaron con el fin de evaluar dichas variables.

Otra limitación era el tiempo, que fue limitado. Pero se superó estas dificultades a fin de realizar aportes para los estudios posteriores.

1.6 Viabilidad del estudio

El desarrollo de la tesis es viable porque se cuenta con el material disponible de las variables a investigar que son objeto de estudio, la cuestión económica y sobre todo con el cronograma adecuado para el desarrollo de la tesis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Para (Contreras & Jiménez, 2016), en su investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención”. Propone el objetivo de describir el. (p. 19). La metodología: Se aplicó el método descriptivo. (p. 47). La conclusión: el cómo perciben los empleados el clima laboral en el colegio muestra una mínima cohesión de política de trabajo además de la manera de ser implementadas, ello produce constantemente disgusto además de agregar tensión la cual se da en los entornos pedagógicos. (p. 71).

Según (Álvarez, 2017), en su tesis titulada “El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla”. Propone el objetivo: Hallar qué relación hay entre rendimientos académicos, gestiones y climas institucionales (p. 5). Por metodología. Se utiliza método descriptivo cuanti-cualitativo. (p. 43). Como conclusión se obtiene que el estudio ejecutado admitió implantar que exista correlación entre los climas institucionales, gestiones y rendimientos académicos, ya que los elementos que se mostraron de forma teórica además de aplicación de instrumento, manifestaron que una buena condición laboral, personal y familiar permite que los rendimientos académicos viéndose favorecidos, agregando una labor valiosa la cual será impartida a partir de las gestiones las cuales se lideran por directivos, contando con colaboración de participantes de comunidades educativas (p. 99).

Para (Medina, 2017), en su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. Propone el objetivo: Reforzar la dimensión compromisos de grupos de climas organizacionales, estándares y flexibilidad, por medio de actividades que permitan las interacciones entre un colaborador y la mejora de desempeños docentes además de logros del objetivo de calidad institucional. (p. 56). La metodología: Se aplicó el método descriptivo. (p. 39). La conclusión: los resultados indican en referencia al clima organizacional además de desempeños docentes presenta 2 variables complejas y distintas, teniendo la posibilidad de hallar las incidencias para oportunamente intervenir además de optimizar las percepciones de climas laborales en la UESDG-Q y ante ello los desempeños docentes. (p. 76).

Según (Albuja, 2012), en su tesis titulada “Análisis del desempeño pedagógico del docente de segundo año de educación básica de las escuelas particulares de la UTE 1 zona 4, de la ciudad de Quito”. Propone el objetivo: estudiar cómo se desempeñan los maestros de salones de 2do grado de educación básica, por medio de fichas de observación, empleadas para desarrollar una clase además poder hallar si son enmarcados o no en referencia con el lineamiento de enfoques constructivistas. (p. 3 - 4). La metodología: Se aplicó el método inductivo-deductivo. (p. 4 - 5). La conclusión: la mayoría de profesores, emplea promediamente, diversas técnicas como: interrogatorio, ensayo error, contraejemplo y ejemplo, demostración, juego y simulación, etc (p. 56).

Para (Tituaña, 2013), en su tesis titulada “Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Cantón Quito provincia Pichincha”. Propone el objetivo: Hallar como influye los desempeños de maestros en rendimientos académico. (p.16). Por metodología: Se aplicó el método exploratorio – descriptivo – correlacionado. (p. 58). Como conclusión: En el ejercicio profesoral si contienen mecanismos y componentes al mismo tiempo lo que conforma: de esa manera, practicar un valor, capacidades de liderazgos, principales proactividades las cuales alcanzan aprendizajes buenos, elaborar una destreza además de agrupar conocimientos. (p. 126).

2.1.2 Investigaciones nacionales

Según (Pérez, 2012), en su titulada tesis “Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas en la red N° 1 Pachacutec”. Propone el objetivo: Encontrar la correlación que se da en los climas institucionales y los desempeños docentes, en base a opiniones de maestros en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. (p. 30). La metodología: Se aplicó el método descriptivo – correlacional. (p. 32). Como conclusión hay correlación positiva y media entre desempeños de maestros, los maestros presentan percepciones regulares acerca de climas institucionales en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla. (p. 58).

Según (Sacca, 2010), en su tesis titulada “Relación entre el clima institucional y el desempeño docente académico de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres”. Propone el objetivo: Hallar y estudiar la existencia de relación entre desempeño académico y climas institucionales (p. 15). En la metodología se utilizó método descriptivo – correlacional. (p. 75). Por conclusión: Es forzoso realizar habilidades para optimizar los climas institucionales además de esa manera estamos optimizando los desempeños académicos de los maestros de instituciones de educación Básica Alternativas (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres. (p. 101)

Para (Reto, 2018), en su tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017”. Propone el objetivo: hallar la correlación entre los desempeños docentes con los climas institucionales, en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017. (p. 22). La metodología: Se aplicó el método no experimental descriptivo-correlacional. (p. 25). La conclusión: Las deducciones derivadas consiente aseverar que los climas institucionales son vinculados significativamente con desempeños docentes. Esto fortifica la presunción la cual mantiene que un buen clima institucional, tiene una huella efectiva acerca del entorno y un potencial resultado al interior. (p. 53).

Según (Campos, 2017), en su tesis titulada “Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014”. Propone el objetivo: hallar influencias de climas institucionales de desempeños laborales de maestros de la Institución Educativa N° 80207 – Cushuro - Sanagorán, 2014. (p. 15). Como metodología: Utilizando el método descriptivo. (p. 41). Por conclusión: Las influencias entre desempeños laborales y climas institucionales de maestros de la institución educativa N°

80207 Cushuro – Sanagorán se muestra significativa puesto. Que presenta. Índices correlacionales de 22.046. (p. 74).

Para (García & Segura, 2014), en su tesis titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”. Propone el objetivo: hallar las relaciones que hay entre desempeños docentes y climas institucionales en entidades educativas de Cajay. (p. 21). En metodología: Se utiliza cuantitativo en su enfoque. (p. 53). Por conclusión: En el análisis indico que hay una moderada relación además de bastante significativa entre 2 variables de alto nivel. Se deduce que la existencia de buenos climas organizacionales favorecerá a buenos desempeños docentes. (p. 81).

2.2 Bases teóricas

El estudio de investigación se ha llevado a cabo teniendo en cuenta las principales teorías que sostienen la importancia del clima organizacional, que en este caso se han revisado para poder determinar científicamente el alcance del clima en las instituciones de educación superior técnica, en este caso se tomó como muestra de estudio el IEST Público “Manuel Arévalo Cáceres”, ubicado el distrito de Los Olivos, perteneciente al cono Norte de Lima, el cual funciona desde 1992 con carreras profesionales: Computación e Informática, Enfermería Técnica e Industrias Alimentarias a las que otorga el título profesional técnico a nombre de la Nación.

2.2.1 Clima Institucional

Podemos definir como clima institucional al entorno de trabajo con características que repercuten en los objetivos y bienestar laboral en una organización. Estas características están sujetas a cambios según como vaya avanzando la tecnología, las normas de la organización, entre otros; todo esto en función de la organización.

El comportamiento laboral de una persona en la institución no dependerá solamente de la propia característica como persona, también se influencia por climas laborales y de los componentes que tenga la organización. Es decir, si la organización tiene como características el progreso y/o la confianza; el comportamiento del trabajador se relacionará con las características mencionadas.

El clima laboral es llamado por varios investigadores de las siguientes maneras: a) Ambiente. b) Atmosfera. c) Clima Organizacional. Y cada autor tiene su propio concepto acerca de ello.

Según (Méndez, 2006) manifiesta que en el contexto sociológico: “Una aproximación al origen de lo que se entiende por clima organizacional se encuentra en la sociología. El concepto de organización, en la perspectiva de la teoría en las relaciones humanas, enfatiza en la importancia del hombre en su función de trabajo por su participación en un sistema social” (p. 30).

(Chiang, Martín, & Núñez, 2010) consideran que toda organización cuenta con un ambiente psicológico que sirve para establecer a lo que llaman, clima interior de la organización, y es para ellos el concepto de clima institucional. “La importancia de este concepto radica en las personas, tanto en su conducta como en sus sentimientos. Cuando los individuos aluden a su medio laboral, frecuentemente utilizan la palabra clima; su uso asiduo en el lenguaje diario permite entrever que el concepto es considerado importante para ellos en su interacción laboral” (p. 14).

Los sujetos que forman parte de la organización tendrán que aumentar positivamente su ambiente laboral con el fin de lograr resultados óptimos y de calidad, para así satisfacer los requisitos que tengan los clientes, es decir, deben fortalecer su interacción laboral.

(Onetto, 2004) refiere que “El clima institucional es algo más que la suma de relaciones. Tiene su propia calidad. Es una condición colectiva de la escuela. El clima institucional puede favorecer o desfavorecer el logro de los propósitos institucionales”. (p. 30).

Cuando hablamos de clima, hablamos de un componente de la organización. La estructura organizacional es la base que define al clima, y factores como el lugar físico, el tamaño, la tecnología, la centralización o el grado de formalización, son los que define objetivamente el aspecto del clima institucional.

(Brunet, 1997), hace referencia a estudiosos como James y Jones quienes conceptualizan al clima institucional de la siguiente manera: conjunto de propiedades únicas que definen a una organización y la diferencian de otras, ya sea en el área económica, organigrama, servicios o productos (p. 17).

Los conceptos del clima organizacional según los autores refieren que:

El Clima organizacional permite detectar aspectos fundamentales del medio laboral, tomándose en cuenta como sus características.

Estas características son las percepciones directas o indirectas de los trabajadores con respecto al medio en el que se desempeñan.

Un buen clima organizacional busca incrementar la productividad y mejorar en el servicio ofrecido.

Las características mencionadas anteriormente son relativamente constantes en el actuar de una organización desde sus inicios, aunque van variando de una entidad a otra y dentro de las mismas de un área a otra.

Importancia del clima Institucional

El Clima Organizacional de una institución es de suma importancia debido a que un buen ambiente ofrece mejores resultados de calidad y logra los objetivos de productividad. Para ello no debemos perder de vista el recurso humano, si se sienten identificados con la empresa es probable que tengan más entusiasmo al laborar y sean más eficientes.

En cuanto a las líneas de investigación y de intervención (Blanch, Espuny, Gala, & Martín, 2003) destacan la relevancia del clima institucional como: “variable que explica y predice procesos dentro de una organización como la eficiencia organizacional, calidad de vida laboral, satisfacción, absentismo, conflictividad, rotación, productividad, etc. Por ende, el clima organizacional es fundamental para el desarrollo organizacional y sobre todo para la planificación.” (p. 67).

Todo lo expuesto muestra la importancia que los directivos deben considerar no solo los intereses de la institución sino también el de sus integrantes, con un ambiente laboral que evidencia y describe las propiedades de la organización y el de sus colaboradores. Si el clima es apropiado sus representantes se sentirán involucrados con los reglamentos internos de la organización y para ello se sugiere una estimulación constante con reconocimientos institucionales.

Silva (citado por (Ansión & Villacorta, 2004)) hace referencia al clima laboral, como la contraparte que tiene la identidad de la institución y para ello es necesario trabajar en las interacciones personales de calidad, al respecto “... tiene importancia en los procesos y resultados que ejerce la organización, antes esto el análisis de clima institucional es

importante, ya que ello influenciaría en la eficiencia y éxito de cualquier organización.” (p. 277).

Autonomía individual

La autonomía individual refiere a la libertad que tiene uno de tomar decisiones por cuenta propia referente a su vida personal y/o vida laboral, siempre y cuando estos no influyan negativamente a los derechos que los demás individuos ni en los objetivos de la organización. Se puede definir también como la soberanía que tiene uno para decidir sobre si mismo, y la cual afectan a las oportunidades de los otros individuos de las organizaciones, en las tomas de decisiones, las independencias y los grados de responsabilidad.

Silva (citado por (Méndez, 2006)) indica que uno de sus autores que estudia sobre el clima institucional analizó lo siguiente: “Se contextualiza en el marco de la libertad de las personas en su desempeño laboral. Se refiere a la responsabilidad individual, la independencia, libertad e iniciativa para desempeñarse en su cargo. La participación en proceso de decisiones (nivel de empoderamiento), así como la orientación hacia el cumplimiento de las reglas y normas” (p. 38).

Responsabilidad

El término Responsabilidad viene del latín “responsum” que significa “ser capaz de responder”. Se puede definir como una característica o valor que tienen los seres humanos y que está relacionado directamente con el cumplir actividades. Siendo el acto del tener la responsabilidad con alguien o algo, es decir que debe cuidar la toma de decisiones para que todo salga a lo acorde. También se puede definir como la capacidad de responder con claro conocimiento si los resultados de una acción traen consigo beneficios o perjuicio.

La responsabilidad muchas veces viene dada por asignaciones de un cargo o un rol en el puesto de trabajo en el cual se tiene que ejercer el desempeño de las obligaciones, ya que una persona es responsable cuando es cuidadoso de sus actos, porque éstos serán una causa directa o indirecta de un hecho.

Según Silva (citado por (Méndez, 2006)) señala que la responsabilidad en las organizaciones está “determinada por el sentimiento autonomía en el desempeño del trabajo percepción que tienen las personas por participar en procesos referidos a tomar decisiones en su trabajo y resultados” (p. 40).

Cooperación

La cooperación es conjunto de métodos que contribuyen estratégicamente un grupo de personas que comparten un mismo fin, objetivo o interés.

Al respecto Silva (citado por (Méndez, 2006)) explica que “Las relaciones laborales se enmarcan en procesos de apoyo y colaboración entre compañeros y con el jefe cuando sea necesario” (p. 41).

Se puede entender como cooperación al resultado de métodos estratégicos dado por el esfuerzo de un grupo de personas con el fin de lograr una mente en común, estos van desde las responsabilidades, las coordinaciones, asignación de tareas, etc. Es así que la cooperación es pilar importante en el logro de objetivos que tiene la institución además es fundamental para los desarrollos de la sociedad.

Identidad

La identidad es la suma de características personales, que se agrupan y forman un “alguien”.

Según Silva (citado por (Méndez, 2006)) hace una explicación que “Cuando el empleado se siente a gusto y satisfecho en la organización, genera sentimiento de pertenencia” (p. 41).

La identidad es lo que diferencia a uno, o a un grupo de personas. Organizacionalmente hablando, las características de la organización son heredadas a los individuos que la pertenecen formando así su propia identidad, los que le hace diferenciar de otras organizaciones haciéndoles únicos. Estas características pueden ser las costumbres, valores, etc.

Estructura y su influencia en el cargo desempeñado

La estructura de la empresa son las partes que la conforman, como sus características, valores, funciones, etc.

Silva (citado por (Méndez, 2006)), asegura que investigadores hacen planteamientos al respecto y afirman que “Ellos identifican variables y posiciones particulares frente a las mismas. Estas influyen y determinan el comportamiento de los individuos en la organización, así como su percepción del clima organizacional” (p. 41).

Es por eso lo importante que es su estructura de cómo están organizadas las instituciones de educación porque al tener una correcta estructura de la organización se tendrá un correcto manejo del clima institucional.

Estructura

Es la base que conforma una organización, los individuos que la conforman tienen que conocer la política, reglas y los objetivos propuestos, así pueden identificar la estructura y compararlas con su identidad.

La estructura es el encargado de brindar la información de los departamentos que contiene, sus respectivas autoridades, las funciones de cada individuo, etc. Todo esto yendo a un mismo objetivo, que es la que tiene la institución.

En todas las instituciones es fundamental la estructura ya que las organizaciones se establecen (áreas, departamentos, jerárquicos, autoridades, etc) además de la función que cada uno debe realizar con el fin de alcanzar el objetivo y poder optimizar el servicio como la producción que brinda la institución.

La estructura puede ser formal, que es de manera legal y que cuenta con un instrumento y la informal, que es lo contrario no cuenta con un instrumento.

Según Silva (citado por (Méndez, 2006)) refiere otros autores quienes hacen planteamientos al respecto y afirman que los colaboradores de la institución reconocen posiciones y variables específicas ante las estructuras: las cuales influyen directamente a comportamientos de individuos que son parte de la organización, además esto al mismo tiempo influye en la percepción que tienen ellos sobre el clima institucional. Los directivos de la organización tienen el deber de comunicar e informar a los demás que conforman la organización sobre los cambios tecnológicos, niveles de autoridad, normas, objetivos y finalmente las metas.” (p. 41).

(Méndez, 2006) Acota respecto a la estructura de las organizaciones que es necesaria para mantener el orden en la organización y trabajar de manera organizada con funciones bien definidas: “La estructura organizacional se entiende la capacidad de una organización de dividir el trabajo y asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos de la organización, así como el proceso mediante el cual la organización trata de coordinar su labor y sus grupos” (p. 53).

Apoyo

Definida como el apoyo mutuo entre los que conforman una organización o institución para lograr un beneficio en común, Silva (citado por (Méndez, 2006)) afirma que “Los directivos muestran preocupación por las personas, los apoyan y capacitan para que logren un mejor desempeño” (p. 41).

Se podría definir también como las interacciones sociales en distintas situaciones o circunstancias que ocurren en una organización.

Comunicación

Es el intercambio de información en distintos niveles de una organización con el fin de relacionar requisitos y resolver dificultades o intereses. Es el proceso de emitir y recibir mensajes, ya sea interno (entre los miembros de la organización) o externamente (entre otras organizaciones).

(Méndez, 2006) Refiere que “la organización debe formalizar la comunicación, establecer canales que permitan información oportuna y actualizada a los empleados sobre novedades o situaciones que afecten la estructura, resultados, procesos y tareas. De esta forma podrán desempeñar mejor su trabajo” (p. 42).

Asimismo, (Andrade, 2005) considera que es de suma importancia que las personas tengan una buena comunicación y mucho más a nivel de las organizaciones ya que el trabajo coordinado y cooperativo suma a los logros organizacionales y se procura que se establezca manteniendo en formación los canales que se faciliten, incluso los líderes ya que gracias a ellos que la información sea más fluida ya sea en forma vertical u horizontal.

Esta estrategia asegura que cada miembro que conforma la organización reciba sin contratiempos cada información que sea enviada, ya sea en calidad como en cantidad. Para facilitar esto, es importante la creación de un área encargada de regularizar el proceso de comunicación, poniendo a disposición a personas que se encarguen de desarrollar medio que faciliten lograr el objetivo de la plena comunicación en la organización (p. 10).

Orientación a la recompensa

Para poder conseguir el logro de objetivos de una organización, es necesario el uso de un motivante como lo es la recompensa. Esta puede ser con beneficios, reconocimientos en la organización o simplemente económico. Méndez indica analizar esta dimensión como: “El análisis de sus planteamientos permite identificar variables y posiciones particulares

frente a las mismas. Estas influyen y determinan el comportamiento de los individuos en la organización, así como su percepción del clima organizacional” (p. 43).

Griffin (2011) mantiene que la creación de un sistema de recompensas en una organización es el modo, ya sea formal o informal, en evaluar el desempeño de un miembro. Pero hace una especificación en las recompensas que, relacionado específicamente con el desempeño laboral, estas son para él, las que genera un gran impacto y ayuda tanto a la motivación personal como al desempeño real.

Estas recompensas tienen que ver con el desempeño real de los trabajadores, es decir, si queremos aumentar el desempeño laboral de un trabajador, es necesario brindar una recompensa mejor a la anterior dada para así asegurar el óptimo desempeño del trabajador. Y casi siempre los intereses personales de los trabajadores coinciden con querer lograr estas recompensas, lo cual es un ganar-ganar. En conclusión, al querer optar un mayor desempeño, se tiene que optar por una mayor recompensa, y esto sin duda mejorará el clima institucional. (p. 527).

Toma de decisiones

Las tomas de decisiones son de suma importancia para las organizaciones, ya que esta brinda los métodos y modos de implementación para el control y/o resolución de problemas o desafíos que puedan afrontar la organización o cada uno de sus miembros. Y no suele ser tomada a la primera, se consigue luego de un estudio de factibilidad en distintas alternativas.

Este estudio de factibilidad se basa básicamente en hacer un razonamiento enfocado en las áreas que sufren de alguna circunstancia que requiera ser resuelta. Teniendo el área como base, es más sencillo llegar a la alternativa correcta, se evalúa y finalmente se pone en práctica.

(Méndez, 2006), dice que “... se encuentra una directa relación la autonomía que hay en la decisión y los cargos desempeñados. En el nivel directivo es donde tiene participación mayor” (p.43).

En este sentido, (Amaya, 2010) opina que la toma de decisiones es un elemento de relevancia para las acciones que se realizan en las organizaciones, de allí que se debe analizar este proceso y las consecuencias que se desprenden de ella. Un gestor toma decisiones a diario, estas pueden ser rutinarias o pueden tener un efecto drástico en las operaciones de la organización. La toma de estas decisiones puede terminar en ganancia o pérdida financiera, o que puede repercutir en el éxito o en la falta de éxito en las metas y misión de la

organización. En tal situación el tomador de decisiones debe actuar con celeridad, y solucionar los problemas que se puedan presentar, además de asimilar las consecuencias de su actuar.

Apoyo y confianza

Ya habíamos definido el apoyo como la ayuda mutua de 2 o más miembros de una organización, adicionalmente, este apoyo es un generador de confianza, puesto que el apoyo brindado genera una satisfacción sobre una diferente situación las cuales se dan en un contexto. (Méndez, 2006), sostiene que “La calidad de las relaciones interpersonales se manifiesta en la colaboración, ayuda y apoyo que los directivos y compañeros de trabajo proporcionan en un ambiente positivo y de confianza, permite obtener mejores resultados” (p.43).

En el mismo sentido (Robbins, 2003), refiere que el apoyo y a la confianza se obtiene de una oportuna información, a la ayuda administrativa, motivación, personal adecuado y la tecnología, siempre teniendo en cuenta que la importancia de la intervención de los equipos necesitan obtener la ayuda de la administración, así como de toda la institución para lograr el éxito alcanzando todos los objetivos.

Es importante que la confianza sea dada entre todos los trabajadores de las organizaciones, pues esto ayuda además de mejorar la cooperación de los trabajadores y reduce significativamente la necesidad de estar velando por las conductas de los trabajadores y crea a su vez un lazo entre ellos. Por ejemplo, al existir una confianza en equipo, este puede ser más predispuesto a tomar mayores riesgos con el fin de resolver un problema. (p. 267).

Resultados y recompensa

La recompensa como hemos visto anteriormente, es importante porque es un estímulo para los miembros a lograr un buen y sobre todo optimo resultado.

Respecto al beneficio, reconocimiento, retribución y recompensa (Méndez, 2006) dice “que la organización otorga a sus empleados, tienen relación directa con el rendimiento y los resultados obtenidos” (p. 43).

2.2.2 Desempeño docente

Siendo los ejes que mueven procesos en formaciones en sistemas educativos formales. Siendo el docente el elemento más importante para las tareas educativas con la finalidad de

mejorar la calidad educativa, para ello el profesor debe motivarse a la capacitación para obtener mejores resultados de sus educandos en cuanto a su aprendizaje. (Valdés, 2009), afirma acerca de los desempeños docentes: “La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p. 13).

Para el (Ministerio de Educación , 2019) refieren que en el Marco de buen desempeño docente los propósitos específicos son los siguientes:

Que se establezcan lenguajes comunes entre todos los ciudadanos y docentes permitiendo informar sobre el proceso de enseñanza.

La reflexión de los docentes deberá ser impulsado sobre la practica educativa, forjando una visión sobre la enseñanza.

Las revaloraciones sociales y sobre todo profesionales de docentes deberán ser promovidos.

Dar coherencia y guiar la implementación y diseño de política de formación.

Capacidades pedagógicas

Se puede definir las capacidades pedagógicas como las destrezas, habilidades, actitudes y conocimiento que tiene un docente al aplicar sus enseñanzas. Los docentes que tienen conocimientos óptimos sobre los métodos de enseñanza y aprendizaje, son llamados docentes con capacidades pedagógicas, son profesionales que mantienen un gran dominio de su rama, aplican una serie de componentes complejos con el fin de desarrollar el aprendizaje del estudiante. Los factores que estos personajes tienen que manejar son: habilidades pedagógicas, capacidad, conocimiento, formación científica y sobre todo estrategias didácticas. (Valdés, H., 2004), entiende la actividad pedagógica profesional por: “aquella ocupación que está enfocado a la innovación de la personalidad de los escolares, en función de los objetivos que plantea la sociedad a la creación de las nuevas generaciones. Se desarrolla en el cuadro de un proceso de resolución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter formativo como educativas, y en contexto de plena comunicación entre el pedagógico, el estudiante, el colectivo escolar y académico, la familia y las organizaciones estudiantiles.” (p. 67).

Las capacidades pedagógicas de los maestros de la educación superior deben estar alineados con los requerimientos actuales en relación a la forma de enseñanza – aprendizaje.

Dominio de los conocimientos

Es muy importante que el docente tenga los conocimientos totalmente dominados, puesto que él es el responsable de transmitir ese conocimiento que logró a lo largo de su experiencia, a sus estudiantes. En caso contrario estaría dando una información errónea que implicaría una confusión del estudiante al querer comparar esos conocimientos en otro lugar. Para lograr la óptima dominación se recomienda la investigación y el uso de la tecnología, tal como (Valdés, H., 2004) afirma lo siguiente: “se evalúa si el catedrático conoce no lo que se debe conseguir que sus estudiantes aprendan, sino si posee conocimientos y habilidades que le permiten poseer un dominio más extenso de los temas y predecir el valor de dominio que necesitarán los alumnos en los grados que restan del período y en el lapso que sigue. Comprende también el entendimiento de las leyes, principios, funciones y reglas de la Didáctica General, también como mantenerse actualizado en el conocimiento de los avances de la Didáctica de la especialidad.” (p. 70).

Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante

Es reconfortante cuando el docente consigue captar la atención y sobre todo el interés de los estudiantes cuando se está dando una clase, para lograr esto es necesario recurrir a métodos como la implementación de recursos didácticos, creación de expectativas o la versatilidad con la cual se esté impartiendo la clase. Esto también tiene que ver con lograr el interés del estudiante en investigar por su cuenta el tema que se esté estudiando (Valdés, H., 2004), se refiere a las capacidades profesionales de docentes para poder realizar actos instructivos “un acto agradable que despierta interés, motivación por aprender y placer por lo aprendido por sus alumnos” (p. 70).

Emocionalidad

La emocionalidad se puede definir como la capacidad de detectar, controlar, y mostrar emociones, esto es un factor determinante en equipos de estudios, puesto que, si las emociones brindadas son positivas, da como resultado un entorno de estudio agradable. Al lograr este entorno de estudio agradable se conseguirá a su vez que los estudiantes participen en distintas actividades, logrando así el objetivo de la institución.

Este proceso de brindar emociones es un proceso psíquico que sirve como guía al ser humano, estas emociones pueden recaer en sentimientos, sobre todo si se relacionan con circunstancias positivas como es el estudio.

En este sentido se busca que cada uno de los docentes logre autorregularse, mediante el dominio de las emociones negativas especialmente en las referidas a las existentes respecto a los procedimientos de enseñanzas – aprendizajes además de la totalidad de la relación entre los miembros con el entorno de la entidad.

Estudios realizados muestran que, a nivel cualitativo y cuantitativo, los factores que obstruyen la mejora del desempeño docente, se dan en el marco de referencia que se respaldan en el actuar pedagógico que se basan en el medio positivista, que ve lo que se sabe cómo información y se basa en verdades que pueden ser absolutas e históricas.

Un conjunto de teoría social además del campo de educación, mayormente influenciado por las reducciones teóricas y metodológicas legítimas cuál era conocimiento de la verdad. La inquietud de hallar la ley universal del comportamiento humano y las atenciones por comportamiento cuantificable y observable, conlleva en la aceptación de mecanicista supuesto, estático, lo cual va permitir pensar que el miembro podrá ser estudiado de manera objetiva, por medio de empíricos análisis, ignorando y asilando los contextos socioemocionales y culturales. Las posturas positivistas con el peso que logra alcanzar, dotan a la investigación de perspectivas no humanas, puesto que no tuvo por consideración la emocionalidad además de valoración que hay en las interacciones sociales. (Valdés, H., 2004), refiere que: “Las prácticas pedagógicas no deben ser un accionar irreflexivo que puede llevar a robotización, sino más bien deben estar apoyadas en el análisis y la reflexión crítica, para tratar de mejorar los niveles de calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje” (p. 73).

Vocación

Podemos definir a la vocación como el ánimo o preferencia a ejecutar actividades específicas. Esto se descubre a medida del desarrollo de distintas actividades hasta que se encuentra uno en donde exista el gusto al realizarlo y así con la debida orientación podrá determinarse lo que puede ejecutar cada individuo; “se refiere al grado de sentimiento afectivo que siente el maestro por la carrera pedagógica, a su compromiso emocional con esta actividad humana, a su predisposición positiva por esta ocupación” (Valdés, H., 2004) (p. 73).

Para la tarea docente es importante tener vocación porque ésta te conecta con los talentos que tiene una persona y su desarrollo profesional o laboral, en el caso de un docente le ayuda a descubrir al alumno sus fortalezas para reforzarlas, tiene la capacidad de orientar y aplicar ideas innovadoras que permitan la motivación del desarrollo en clase. Por ello es importante que un trabajador debe tener vocación por lo que hace, de lo contrario solo sentirá insatisfacción por el quehacer diario y no brindará los resultados óptimos que espera la institución.

Autoestima

La autoestima es la autopercepción que tenemos uno mismo, esto se desarrolla desde la infancia y se ve modificada según las experiencias que vivamos, ya sea positivas o negativas. Se puede decir que la autoestima se relaciona con aquello que realizamos bien como las que no. (Valdés, H., 2004) “es el grado de valoración positiva o negativa que los docentes tienen de sí mismos, cuanto se quieren, aprecian o valoran. Se trata de la correspondencia entre valoración, juicio y autoconcepto” (: 73).

Muchas veces se piensa en agradar a los demás, pero no en si nos gusta a nosotros y esto es un determinante para el desempeño de un trabajador porque destacará manifestaciones positivas o negativas en el ámbito laboral, para fortalecer la autoestima se debe dar oportunidades que favorezcan la motivación así se pueda obtener resultados óptimos en el campo profesional, ya que la autoestima puede influenciar con el desempeño de un trabajador.

Capacidad para actuar con justicia

Esta capacidad se refiere a las buenas prácticas que tenemos como persona en brindar lo que corresponde a cada uno. También a recibir positivamente el reglamento que mantienen las instituciones. Al tratar de solucionar una situación, es necesaria aplicar la justicia, propiciando así la prioridad del desarrollo de los deberes y resaltar los derechos de cada miembro. (Valdés, H., 2004), refiere que: “Este indicador informa sobre la capacidad del docente de pensar y actuar en cada momento adecuándose a la situación real que se le presenta ante sí, dando los niveles de ayuda o ejerciendo la crítica que cada cual merece y todo ellos con el mayor tacto pedagógico y con la debida autorregulación” (p. 73).

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son los intercambios de informaciones de 2 o más personas mediante la interacción y comunicación. Estas relaciones tienen que tener el

objetivo de facilitar la evolución del grupo de trabajo, para que se puedan convertir en un equipo que no solo soluciona problemas individuales, sino grupales. Al lograr solucionar problemas grupalmente se logra más fácilmente alcanzar los objetivos o metas que tiene una organización o institución, mediante el diálogo y la predisposición a aportes innovadores. Si esto es bien controlado y desarrollado, puede desencadenar una confianza mutua entre los miembros, reduciendo así la desmotivación, mejorando el intercambio de información y logrando la meta de la institución.

(Valdés, H., 2004), manifiesta que “Aquí se trata de medir hasta qué punto el maestro se preocupa y conoce los problemas docentes, familiares y personales de sus alumnos y qué medida lo ayudan en su solución” (P. 75).

En todo este proceso deberá estar incluido los docentes y alumnos. No deberá dejarse de lado el complejo carácter de relaciones externas de colectivos escolares, la institución, de colectivos, las organizaciones sociales, las comunidades y sobre todo la familia.

Nivel de preocupación y comprensión de sus alumnos

El docente de auto percibirse como una herramienta de solución para diversas complicaciones que puede sufrir un estudiante, académicamente hablando, también debe estar presente en el proceso de desarrollo de las formaciones integrales de los estudiantes. Para ello se debe potenciar la orientación a todos los estudiantes a través de las consejerías en los institutos de educación superior y ofrecer el mejor ambiente educativo y la ayuda necesaria para la prevención y solución de problemas disciplinarios, académicos y personales.

Nivel de expectativas respecto al desarrollo de los alumnos

El pedagogo tiene que establecer la circunstancia necesaria y suministrar el enlace demostrativo para las elaboraciones de tarea que apoye al aprendizaje del alumno por medio de los desarrollos pedagógicos, los resúmenes de experiencia, el anticipo de problemas además de fomentar reflexiones acerca de trabajo en el contorno profesional. (Valdés, H., 2004), sostiene que los indicadores informan acerca de niveles de aspiración de maestros en “respecto al grado escolar máximo que deben alcanzar sus alumnos, así como su futura inserción laboral en la sociedad que viven” (p. 75).

2.3 Bases filosóficas

El fundamento ontológico: entendemos fundamento ontológico como el objetivo revelar lo que hay en la naturaleza desde un punto de vista de investigación y el campo de acción.

El fundamento epistemológico: da aprobación a una científica exploración, sus productos teóricos además de la derivación que se brinda a los sistemas de conocimientos de ciencias en cuestiones. Por esto no solamente se puede establecer de manera precisa de forma conveniente las investigaciones, en término de razones además de contextos. De develamiento, además asimismo el modo del cual es explicado el resultado en término de razón y contextos de demostración, del relacionamiento de las variables de la investigación: canales de nociones y obtención de aprendizaje, cuyos resultados facilitaran optimizar conocimientos existentes.

El fundamento lógico: es la validez de constructo (construcción teórica que se desarrolla para resolver un problema científico), significados y sentidos de investigaciones en sus conjuntos y de su aporte en particulares.

El fundamento metodológico – pedagógico: presumen las asunciones de regulaciones teóricos-prácticas de las investigaciones desde las capacidades integradoras de método, procedimiento y estilo de pensamientos, en correspondencias con los modos en los cuales se exploran las realidades por la ciencia.

2.4 Definición de términos básicos

Aprendizaje Organizacional: Este tipo de aprendizaje se basa en el intercambio de conocimiento en distintos niveles jerárquicos y funcionales de la organización.

Auto evaluación: Proceso por el cual el mismo colaborador realiza un exhaustivo análisis interno acerca de su desempeño, con la mayor sinceridad posible.

Compromiso Organizacional: Es creer y confiar en los objetivos de la organización, aceptándolo y ejerciéndola con un esfuerzo visible con el fin de lograr un beneficio común, y sobre todo el deseo de seguir perteneciendo a la organización.

Desempeño: Se llama desempeño al conseguir completar los requerimientos de los clientes o inclusive sobrepasarlo. El desempeño es directamente proporcional a la satisfacción del cliente.

Desempeño Académico: Se considera como desempeño académico a quien logra superar las expectativas académicas en una institución educativa, logrando así el desarrollo de profesionales aptos para resolver problemas de su entorno respectivo.

Evaluación del desempeño docente: Este tipo de evaluación se da en todo nivel en toda organización, sin embargo, cuando se habla de evaluar el desempeño docente, este concepto cobra vital importancia, ya que los docentes son los que forman el capital humano. Se busca cuantificar el efecto que tienen las capacidades pedagógicas sobre el aprendizaje productivo de los alumnos, teniendo en cuenta su impacto sobre las emociones, responsabilidad y sus relaciones interpersonales.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II

Existen relación significativa entre la estructura y el cargo desempeñado en la institución y el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Existe relación significativa entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Es el entorno de trabajo cuyas propiedades repercuten en el objetivo y bienestar laboral de una institución. Las cuales se pueden modificar en referencia a como progresan las tecnologías, la norma institucional, etc. En referencia a aquel que forma la organización.	Autonomía individual	Responsabilidad Cooperación Identidad	Cuestionario de Clima institucional
	Estructura y cargo desempeñado	Estructura Relaciones Comunicación	
	Orientación a la recompensa	Toma de decisiones Apoyo y confianza Resultados y recompensa	

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Es el eje que mueve los procesos de formaciones en los sistemas educativos formales. Siendo el docente el elemento más importante en la tarea educativa con la finalidad de mejorar la calidad educativa, para ello el profesor debe motivarse a la capacitación para obtener mejores resultados de sus educandos en cuanto a su aprendizaje	Capacidades pedagógicas	Dominio de los conocimientos que imparte Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante Vocación pedagógica	Cuestionario de Desempeño docente
	Emocionalidad	Autoestima Capacidad para actuar con justicia	
	Relaciones interpersonales	Nivel de comprensión de los alumnos. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de los alumnos	

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Siendo la investigación de diseño no experimental con un contraste de hipótesis correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010: 149) porque no se hace variar de formas internacionales la variable independiente además de observar el fenómeno como es en los contextos naturales, para después analizarlos.

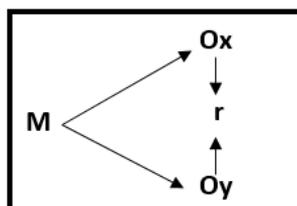
Se tiene en la investigación un diseño No Experimental con transversal de corte mostrando contrastes de hipótesis descriptivo correlacional conforme a estas consideraciones:

Diseño No experimental, ya que no es manipulado los factores causales para las determinaciones posteriores de su efecto. Solamente son descritos. Además de analizados y describir sus incidencias además de interrelaciones en momentos dados de la variable.

Presenta por diseño descriptivo-correlacional teniendo como finalidad calcular los grados de correlaciones de 2 variables: “Relación entre el Clima institucional y el Desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos.

El esquema correlacional se muestra:

Donde:



Donde:

M=Muestras tomadas para observaciones

O_Y = Variable correlacional 1

O_X = Variable correlacional 2

R = Correlación

Es de corte transversal, ya que presenta objetivo específico y general dirigido a los análisis de niveles o estados de la variable por medio de correlaciones de dato en puntos en los tiempos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

El total de población de estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de los Olivos fue de N=546 estudiantes y se muestran a continuación:

Tabla 1
Distribución de la población

N°	Especialidad	Estudiantes
1	Computación e informática	213
2	Enfermería Técnica	191
2	Industrias Alimentarias	142
	Total	546

3.2.2 Muestra

Se obtiene por medio de la población, lográndose tener por el estratificado muestreo, ya que se tratan turnos con una cantidad de estudiante el cual se logró el resultado con la siguiente fórmula:

Fórmula para calcular el tamaño de la muestra



Para su cálculo se considera un nivel de error de 5 %, 95 % de confianza.

Obtención de la muestra:

$$Z = 95\% \quad 1,96$$

$$p = 50\% \quad 0,5$$

$$q = 1 - p \quad 0,5$$

$$e = 5\% \quad 0,05$$

Se aplicó la ecuación siguiente:

$$= \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 546}{0.05^2 \cdot (546 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 225$$

$$\text{Factor } \frac{225}{546} = 0.4121$$

Aplicando el factor 0.4121 a la totalidad de estudiantes de cada especialidad se obtiene un tamaño de muestra de 225 estudiantes:

Tabla 2
Muestra de estudio estratificado

Especialidad	Estudiantes	Factor	Muestra
Computación e informática	213	0.4121	88
Enfermería técnica	191	0.4121	79
Industrias alimentarias	142	0.4121	58
Total	546	0.4121	225

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó una encuesta a todos los estudiantes de la muestra utilizando lo siguiente:

- Cuestionario sobre clima institucional.
- Cuestionario sobre desempeño docente.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos serán procesados con el programa estadístico SPSS Vrs. 21 además presenta el objetivo de desarrollar el cálculo estadístico y resolver la interrogante planteada aplicando estadísticos con: Rho de Spearman, Alpha de Cronbach y medidas de tendencias centrales.

Medidas de tendencia central

Viene a ser un punto de distribución, el valor medido o central de esta, además apoya en la ubicación que se encuentra en las escalas de medición.

Moda son los valores más comunes en nuestros conjuntos de datos.

Mediana son los valores de las selecciones, siempre que el valor esté dispuesto de menor a mayor.

Media (aritmética) es la suma de todos los valores dividido por su número.

Medida de variabilidad (desviación estándar)

Desviación estándar es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. Expresándose las medidas en la unidad original de mediciones de distribuciones, interpretándolo en referencia con la media. A más dispersión de dato alrededor de la media, su desviación estándar será mayor.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman:

Para el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman, se necesita primero calcular los rangos de cada una de las observaciones de las dos variables. Para ello a la variable más pequeña asignándole rango 1, la próxima un rango 2 y así sucesivamente hasta alcanzar el rango n que es la que tiene el valor más alto. Este proceso se tiene que repetir con la 2da variable. El coeficiente de correlación de Spearman (r_S), es calculado con la fórmula siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n^3 - n}$$

Las pruebas de bondades de ajustes de Kolmogorov-Smirnov, sirven para la verificación de datos de las muestras teniendo distribuciones normales aplicando las pruebas de Kolmogorov-Smirnov. Siendo prueba de ajustes, teniendo interés en las determinaciones de grados de concordancias entre las distribuciones de conjuntos de valor o puntuación observada además de distribuciones teóricas específicas. Las pruebas incluyen. Las especificaciones de las distribuciones de frecuencia acumulada los cuales pudieron pasar dadas las distribuciones teóricas además al compararla con las distribuciones de la frecuencia acumulada observada. Las distribuciones teóricas representan lo que se espera en la H_0 .

Esta prueba muestra en las 2 distribuciones, la observada y teórica, las mayores divergencias. Las referencias a las distribuciones muestrales indican si unas divergencias tan grandes siendo probables que ocurran en base del azar. Siendo, las distribuciones muestrales las que indiquen las probabilidades de las divergencias de las magnitudes observadas pudiendo pasar si la observación fuera sinceramente la aleatoria muestra de las distribuciones teórica. La prueba de Kolmogorov – Smirnov suponen que las distribuciones de la variable subyacente que se va a probar que es continua, como se especifica en las distribuciones de frecuencia acumulada. De esta manera las pruebas son. adecuadas por comprobar las bondades de ajustes de. la variable que se mide en las escalas ordinales.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Procedimientos para el tratamiento de datos.

Para realizar el procesamiento de la información, en primer lugar, se trabajó en un dispositivo de almacenamiento donde se guardan los datos de las observaciones realizadas en forma completa y abreviada. Para nuestro estudio se utilizaron dos cuestionarios con 18 ítems en cada una de ellas, cuya calificación fue procesada automáticamente. Fue tratado en Excel y SPSS.

Prueba de normalidad de datos.

Permite la determinación del dato que proviene de las distribuciones normales aplicando las pruebas de Kolmogorov – Smirnov, porque los datos son mayores a 50.

Prueba de correlación de Rho de Spearman

Para una determinación su nivel y tipo en correlación de las variables propuestas en la contratación de las hipótesis.

4.2 Contratación de hipótesis

Tabla 3
Estadísticas descriptivas

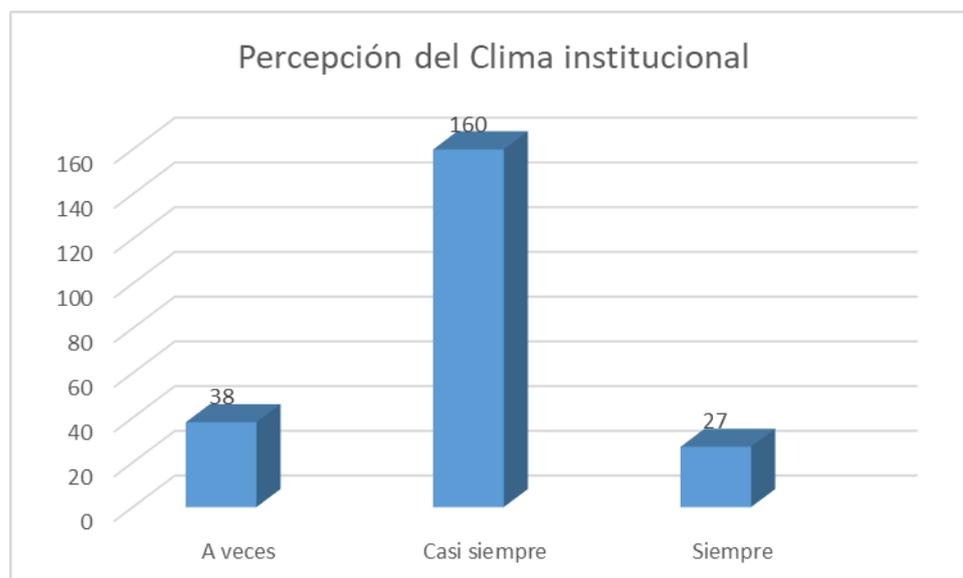
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
totClimaInstitucional	225	45,00	79,00	63,6089	7,93882
Autonomia_Individual	225	15,00	28,00	22,1644	3,75174
EstrucInfluenciaCargo	225	14,00	27,00	21,4356	2,96957
OrientaconRecompensa	225	14,00	26,00	20,0089	2,86137
totDesempeñoDocente	225	45,00	79,00	63,4844	8,23651
CapacidadesPedagogicas	225	12,00	24,00	18,6133	3,07884
EstadoEmocional	225	14,00	30,00	21,9867	3,53740
RelacionesInterperonales	225	12,00	26,00	19,3022	3,22618

Análisis: Observamos que el promedio logrado por alumnos en sus apreciaciones acerca del clima institucional es de 63.61, con una desviación estándar de 7.938; la dimensión con menor puntuación es la capacidad pedagógica con promedio de 18.61, con desviación estándar de 3.078 con varianza de 9.479; por último, la dimensión autonomía individual es la que logró el mayor puntaje con 22.16, desviación estándar de 3.751. También podemos apreciar que los promedios fueron variados teniendo a la dimensión estado emocional más alto con 21.98.

Percepción de la variable 1: Clima Institucional

Tabla 4
Estadística descriptiva de Clima Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	38	16,9	16,9
Casi siempre	160	71,1	88,0
Siempre	27	12,0	100,0
Total	225	100,0	



Análisis

Como podemos observar en los resultados del clima institucional en forma general señalamos, que 160 estudiantes (71,1 %) lograron percibir aspectos significativos en la autonomía individual, estructuras y sus influencias en el cargo y la orientación a recompensa que aplica el docente en las aulas del Instituto, 38 estudiantes (16,9%) a veces y 27 (12%) siempre. El clima organizacional mantiene un efecto lineal y directo sobre la variable desempeño y ejerce tanto a las actitudes como al comportamiento, esto es debido a la percepción que tienen las personas en su entorno laboral, y como esta percepción afecta principalmente en el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico

y mejorar en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

4.3 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

Paso 1: Condición para la elección del estadístico correlacional

Si el comportamiento estadístico de la variable:

Es normal se usarán pruebas paramétricas: Pearson

Es no normal se usa pruebas no paramétricas: Rho de Spearman

Paso 2: Nivel de significancia

Si $p > 0.05$, se usa Pearson

Si $p < 0.05$, se usa Rho de Spearman

Paso 3: Aplicación de la prueba estadística

A continuación, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, porque los datos registrados superan los 50, siendo 225; usando el programa SPSS se consiguieron los resultados siguientes:

Tabla 6
Estadística descriptiva de las variables

	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Clima institucional	225	63,60	7,938	45	79
Desempeño docente	225	63,48	8,236	45	79

Tabla 7
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Clima institucional y Desempeño Docente y sus respectivas dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
totCI	,117	225	,000
totDD	,095	225	,000
Autonomia_Individual	,144	225	,000
EstrucInfluenciaCargo	,148	225	,000
OrientaconRecompensa	,152	225	,000
CapacidadesPedagogicas	,163	225	,000
EstadoEmocional	,129	225	,000
RelacionesInterperonales	,096	225	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que $p < 0,05$, las variables y dimensiones del presente estudio no presentan una distribución normal.

Paso 4: Decisión

Debido a no presentar una distribución normal, se tiene que aplicar el uso de estadístico de correlación no paramétrica, en este caso se usaría el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

El propósito del presente estudio fue hallar los niveles de relación que hay entre el desempeño del docente y el clima institucional, en tal sentido, el estudio se enmarca dentro de las investigaciones a niveles correlacionales, en este efecto Ary (1994), definió por la investigación de tipo descriptiva la cual es empleada usualmente además de tratar de hallar los grados de relaciones que hay entre la variable. Permitiendo investigar hasta donde la alteración de las variables dependerá de la alteración de otra.

En estas ideas, Hernández, et al. (2006) señalando que las utilidades del estudio correlacional será el saber cómo será el comportamiento del concepto o variable al tener conocimiento del comportamiento de más variables que se relacionan.

Prueba De Hipótesis General

Teniendo 225 estudiantes como muestra y conforme a lo observado, se concluye que se necesita una evaluación estadística llamada Rho de Spearman, la cual permitirá la comprobación de las relaciones existentes que hay entre la variable de estudio con niveles de significación de 0.05.

Hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre el Clima Institucional y el desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el Clima Institucional y el desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, porque los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis general

		Desempeño del docente	
Prueba	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	0,796
Significancia		Sig. (bilateral)	,000
		N	225

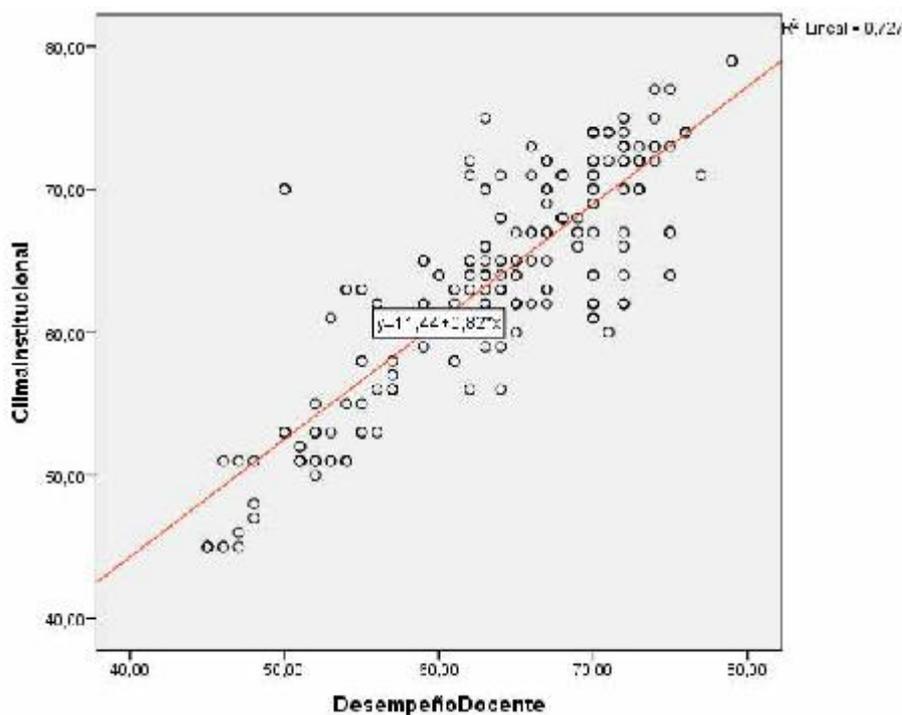


Figura 1 Diagrama de dispersión desempeño docente y clima institucional

Análisis: Dado los resultados mostrados, se obtiene que los coeficientes de correlaciones de Rho de Spearman entre el clima institucional y el desempeño de docentes es de 0.796, verificando la escala se determina que la correlación de ambas variables es buena. Así mismo se puede apreciar en el gráfico de dispersión que el desempeño del docente

mejora si el clima institucional es mayor, es decir que existe una relación lineal positiva entre las 2 variables, por lo tanto, decimos que es una correlación positiva.

Además, se puede ver su coeficiente de determinación (0.727), es decir, el Clima Institucional predice el 72% de los casos el Desempeño del docente.

Decisión:

Como $p > 0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión:

Según la decisión estadística existe relación significativa positiva entre el Clima Institucional y el Desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – I.

Prueba de hipótesis específica 1:

Busca establecer la relación que existe entre autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

H_0 : No existe una relación significativa entre la autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

H_1 : Existe una relación significativa entre la autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, porque los datos no provienen de una distribución normal

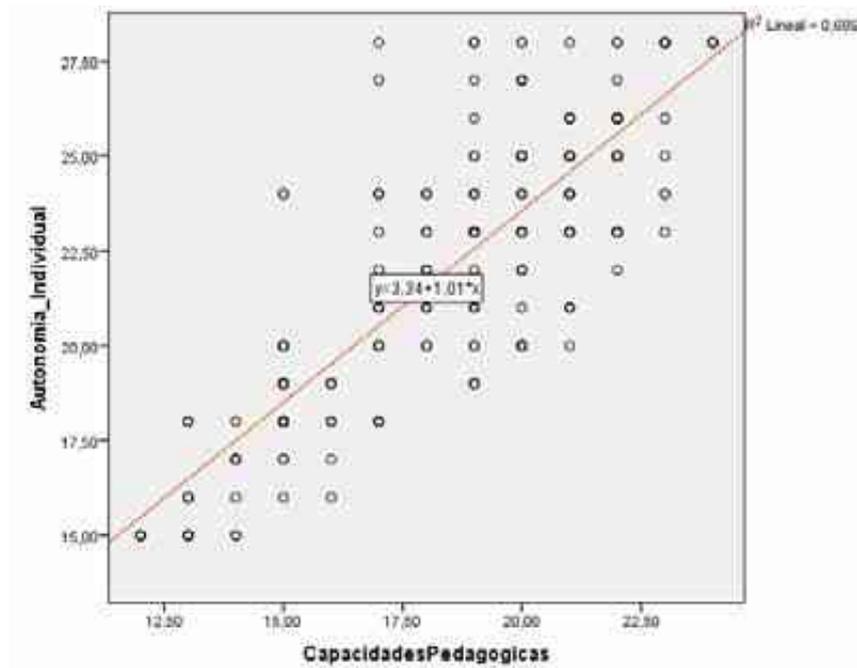


Figura 2 Diagrama de dispersión capacidades pedagógicas y autonomía individual

Tabla 9

Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis específica 1

	Autonomía individual	Capacidades pedagógicas
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,777*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	225

Análisis: Dado los resultados mostrados, se obtiene que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la autonomía individual y las capacidades pedagógicas del docente es de 0.777, verificando la escala se determina que la correlación de ambas variables es buena. Así mismo se puede apreciar en el gráfico de dispersión que las capacidades pedagógicas del docente mejora si la autonomía individual es mayor, es decir que existe una relación lineal positiva entre las 2 variables, por lo tanto, decimos que es una correlación positiva.

También se muestra el coeficiente de determinación (0.689), es decir, la Autonomía individual predice el 69% de los casos las Capacidades pedagógicas.

Decisión: Como $p > 0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión:

Según la decisión estadística existe relación significativa positiva entre la Autonomía individual y las Capacidades pedagógicas del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Prueba de hipótesis específica 2:

H_0 : No existen relación significativa entre la estructura y el cargo desempeñado en la institución y el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

H_1 : Existe relación significativa entre la estructura y el cargo desempeñado en la institución y el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, porque los datos no provienen de una distribución normal.

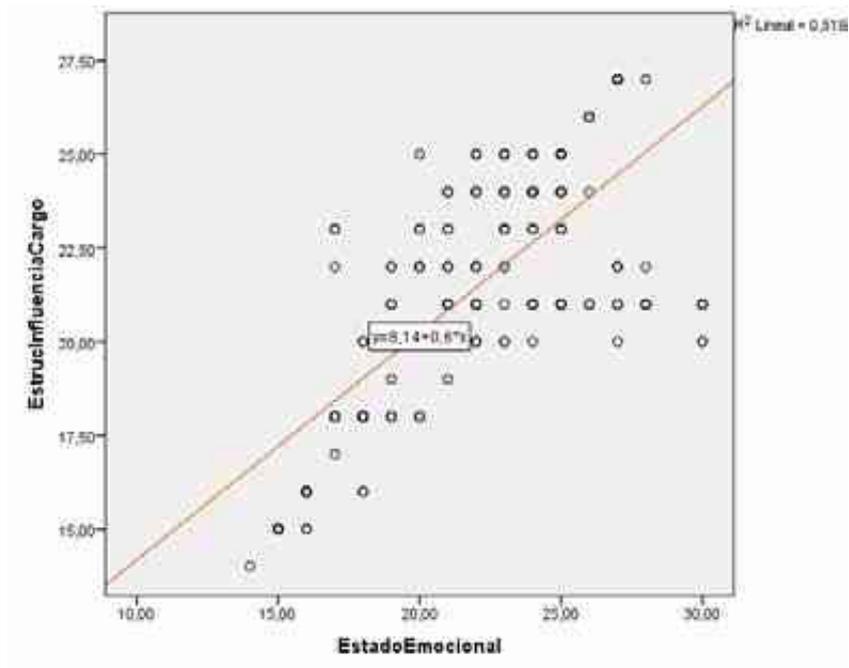


Figura 3 Diagrama de dispersión estado emocional e influencia al cargo

Tabla 10

Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis específica 2

		Emocionalidad	
Rho de Spearman	Estructura y el cargo desempeñado	Coefficiente de correlación	,683*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	225

Análisis: Dado los resultados mostrados, se obtiene que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la estructura y el cargo desempeñado, y la emocionalidad del docente es de 0.683, verificando la escala se determina que la correlación de ambas variables es buena. Así mismo se puede apreciar en el gráfico de dispersión que la emocionalidad del docente mejora si la estructura y el cargo desempeñado es mayor, es decir que existe una relación lineal positiva entre las 2 variables, por lo tanto, decimos que es una correlación positiva.

También se muestra el coeficiente de determinación (0.519), es decir, la Estructura y el cargo desempeñado predice el 52% de los casos de la Emocionalidad.

Decisión: Como $p > 0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión:

Según la decisión estadística existe relación significativa positiva entre la Estructura y el cargo desempeñado y la Emocionalidad del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Prueba de hipótesis específica 3:

H₀: No existe relación significativa entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

H₁: Existe relación significativa entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

Nivel de significancia: 5%

Prueba estadística: Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, porque los datos no provienen de una distribución normal.

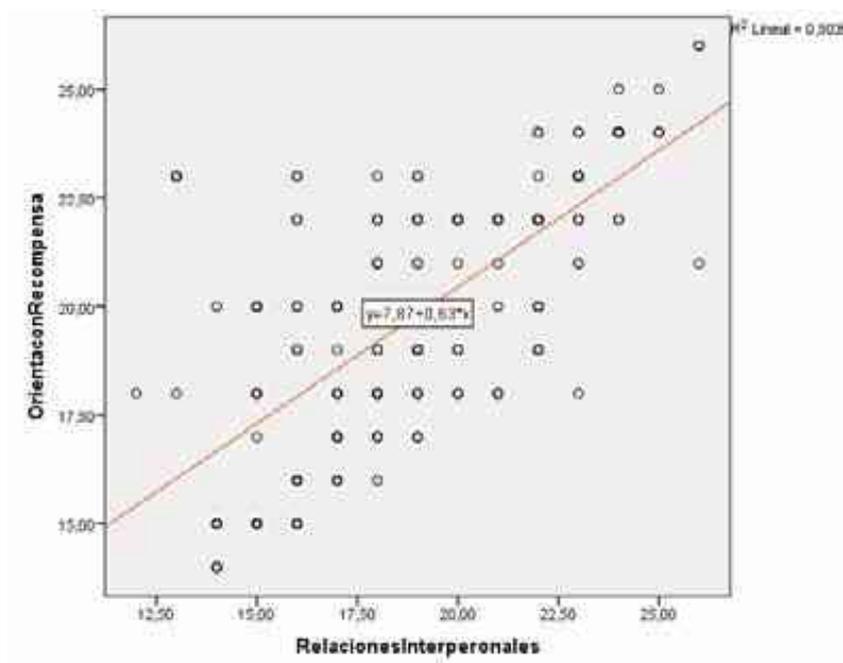


Figura 4 Diagrama de dispersión relaciones interpersonales y recompensas

Tabla 11

Prueba de correlación de Rho de Spearman de hipótesis específica 3

		Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Orientación a la recompensa	Coefficiente de correlación	,709*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	225

Análisis: Dado los resultados mostrados, se obtiene que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la orientación a la recompensa y relaciones interpersonales del docente es de 0.709, verificando la escala se determina que la correlación de ambas variables es buena. Así mismo se puede apreciar en el gráfico de dispersión que las relaciones interpersonales del docente mejora si orientación a la recompensa es mayor, es decir que existe una relación lineal positiva entre las 2 variables, por lo tanto, decimos que es una correlación positiva.

También se muestra el coeficiente de determinación (0.505), es decir, la Orientación a la recompensa predice el 51% de los casos las Relaciones interpersonales.

Decisión: Como $p > 0,05$, se rechaza la H_0

Conclusión:

Según la decisión estadística existe relación significativa positiva entre la Orientación a la recompensa y la Relaciones interpersonales del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Manuel Arévalo Cáceres” del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En este apartado se analizará los resultados logrados y lo analizaremos estadísticamente con los antecedentes presentados en el marco teórico presentados en la actual investigación.

Los resultados indican que el Clima Institucional tiene relación significativa directa en el desempeño de los docentes de educación superior técnica, partimos desde un punto de vista sociológico, el clima institucional forma parte de la organización, siempre y cuando estén equilibrados los aspectos estructurales y las funciones de la institución educativa tal como lo indican los investigadores James y Jones, “el clima institucional está formado por los atributos organizacionales como lo son la orientación económica, organigrama, servicio y productos, que son prácticamente estables en la línea del tiempo y se ven influenciados en el comportamiento de los miembros de la institución; los aspectos objetivos de una organización como el lugar físico, la tecnología, la centralización y la formalización, forman parte de la estructura institucional que dan origen al clima laboral, ya sea en lo físico como en lo psicológico, la cual afecta directamente al desempeño docente en la obtención de su objetivo principal que dar valoración al efecto educativo que se produce en los estudiantes, tomando en cuenta la responsabilidad laboral y las capacidades pedagógicas, para esto tiene que lograr una relación interpersonal con los estudiantes y sus padres, con los compañeros y jefes, y representantes de la institución en general.

Es por esto que (Valdés, 2009), (Albuja, 2012), (Pérez, 2012) y (Sacca, 2010) aseguran que es de mayor importancia la comprobación y valoración del efecto educativo que desarrolla el docente a sus estudiantes mediante el detallado de sus capacidades pedagógicas y de la emocionalidad. Siempre y cuando el ambiente laboral que ofrece la institución sea cordial, con objetivos claros y que cada miembro conozca su función,

entonces el desempeño del docente se verá afectado positivamente y por ende mejorara la calidad educativa. Es por ello que la evaluación del desempeño del docente se ha convertido en la herramienta principal para imponer estrategias de mejora para lograr óptimos resultados.

La autonomía individual es igual de importante puesto que es promotor directo de un buen clima institucional, y permite que cada docente se vuelva investigador y así lograr captar conocimiento que le ayudara a mejorar su desempeño como docente, asumiendo las relaciones con los demás miembros de la institución y colaborar mutuamente generando confianza, aumentando las competencias, desarrollando capacidades pedagógicas en los miembros. Valdés menciona que el dominio de las competencias es motivo de preocupación y debería realizarse un foco de estudio y de contraloría para una mejor aplicación de las estrategias educativas.

Tomado de (Méndez, 2006)) podemos afirmar que la estructura de una organización es el reflejo del trabajo de los colaboradores Y estas 2 variables son el determinante en el desarrollo del comportamiento del docente. El docente tiene una percepción del clima laboral y esta va relacionada directamente con el cargo que desempeña.

(Méndez, 2006) indica que la orientación a la recompensa es necesaria si se desea hacer una aplicación de análisis en el desempeño de los docentes, esto sirve para identificar variables particulares, estas variables determinan el comportamiento de los docentes e influye en sus relaciones interpersonales con los demás miembros de la institución.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- El presente trabajo de investigación concluye que el clima institucional es importante y relevante para que exista un buen entorno laboral, ya que, al cumplirse los objetivos institucionales, se mejora significativamente el desempeño laboral de los docentes de educación superior tecnológica.

- En relación a la autonomía individual ha quedado evidenciado que cada miembro que pertenece a las comunidades educativas debe hacer uso de la libertad de decidir por sí mismo con respecto a su desempeño, cuando no se vea perjudicado el derecho de su compañero, de sus alumnos u otros individuos, porque influye directamente con los desarrollos de la capacidad pedagógica que se evidencia en los procesos de enseñanzas – aprendizajes.

- La estructura de la institución superior técnica tiene trascendencia por su nivel de influencia en la labor que cumplen los docentes por cuanto está relacionada con su nivel de compromiso y emocionalidad, convirtiéndose en un factor determinante en el trabajo colaborativo de los miembros de la institución, ya que si es de valor positivo, influye positivamente al ambiente laboral, favoreciendo así a la participación de actividades, compromisos, logrando a su vez los objetivos de la organización.

- Por último, existe influencia en la orientación a la recompensa porque hace que los docentes se sientan motivados para la realización de sus propósitos académicos, al ser recompensados económicamente o socialmente se ve motivado para asumir con esmero sus responsabilidades, lo cual se vería reflejado en la interacción que realizan todo el tiempo con el entorno académico.

6.2 Recomendaciones

La primera recomendación va dedicada al Ministerio de Educación (MINEDU), se recomienda la creación de un sistema de capacitación en el cual se imparta concepto y aplicación sobre cultura y clima institucional, de manera que impacte positivamente y se logre la participación de los integrantes de la institución y se sientan motivados para lograr sus respectivos objetivos.

Los líderes de la institución educativa deberán desarrollar un calendario de reuniones para todo el nivel de la institución en su totalidad, con la finalidad de que cada miembro pueda expresar e intercambiar opiniones o experiencias vividas logrando así la estabilidad de la comunicación entre ellos, lo que a su vez mejoraría notablemente el clima institucional.

Estas evaluaciones deben ser coordinadas para su programación y deben ser permanentes con el fin de realizar planes de mejora, desarrollarlos y analizar la efectividad de las mismas. Esto ayudara a las autoridades pertinentes crear un entorno laboral que permita desarrollar diversas actividades de docentes en su aplicación de enseñanza y aprendizaje.

Sobre las recompensas, se sugiere a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) desarrolle un método de incentivación a los docentes mediante resoluciones directorales, esto sin duda estimulara la obtención de los objetivos académicos de la institución beneficiando el clima y productividad.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Albuja, J. (2012). *Análisis del desempeño pedagógico del docente de segundo año de educación básica de las escuelas particulares de la UTE 1 zona 4, de la ciudad de Quito*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Programa de Maestría en Gerencia Educativa , Quito - Ecuador.
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Tesis de Maestría, Universidad de Antioquia, Facultad de Educación, Antioquia - Colombia.
- Campos, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Escuela de Postgrado, Trujillo - Perú.
- Contreras, D., & Jiménez, L. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Tesis de Maestría, Universidad del Rosario, Maestría en Dirección, Bogotá - Colombia.
- García, G., & Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Escuela de Posgrado, Huari - Perú.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Área de Gestión, Quito - Ecuador.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Educación, Lima - Perú.
- Reto, A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, Lima - Perú.

Saccsa, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente académico de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Lima - Perú.

Tituaña, Á. (2013). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la parroquia de Amaguaña Cantón Quito provincia Pichincha*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Centro de Estudios de Posgrado, Ambato - Ecuador.

7.2 Fuentes bibliográficas

Amaya, A. (2010). *Tomas de decisiones gerenciales*. . Colombia: Ecoe Ediciones.

Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna. proceso, disciplina y técnica*. . España: Editorial Gesbiblo, S. L.

Ansión, J., & Villacorta, A. (2004). *Para comprender la escuela pública desde sus crisis y sus posibilidades*. Lima: Editorial Universidad Católica del Perú.

Blanch, J., Espuny, M., Gala, C., & Martín, A. (2003). *Teoría de la relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: Edición UOC.

Brunet, L. (1997). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Editorial Trillas.

Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Editorial R. B. Servicios Editoriales.

Lawler, E. (1993). *La ventaja definitiva: Creando organizaciones participativas e innovadoras*. España: Ediciones Granica.

Méndez, C. (2006). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. . Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario,.

Onetto, F. (2004). *Climas educativos pronósticos de violencia*. México: Ediciones Novedades Educativas. Primera edición.

Robbins, S. (2003). *Comportamiento Organizacional. (8va edición)*. México: Prectice Hall.

Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

7.3 Fuentes hemerográficas

7.4 Fuentes electrónicas

Ministerio de Educación . (15 de Enero de 2019). *Marco de buen desempeño del directivo*.
Obtenido de
http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
			Variable	Dimensión	Indicadores
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y el desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación entre el Clima Institucional y el desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño del docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018-II</p>	<p>V₁ Clima institucional</p>	<p>Autonomía individual</p>	<p>Responsabilidad Cooperación Identidad</p>
				<p>Estructura y cargo desempeñado</p>	<p>Estructura Apoyo Comunicación</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación entre autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre autonomía individual del clima institucional y las capacidades pedagógicas de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.</p>	<p>V₂ Desempeño docente</p>	<p>Orientación a la recompensa</p>	<p>Toma de decisiones Apoyo y confianza Resultados y recompensa</p>
				<p>Capacidades pedagógicas.</p>	<p>Dominio de los conocimientos que imparte. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.</p>
<p>¿De qué manera la estructura y su influencia en el cargo desempeñado en la institución tiene relación con el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel</p>	<p>Determinar la estructura y su influencia en el cargo desempeñado en la institución en relación con el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel</p>	<p>Existen relación significativa entre la estructura y su influencia en el cargo desempeñado en la institución y el estado emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico</p>		<p>Emocionalidad.</p>	<p>Vocación pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia.</p>
				<p>Relaciones interpersonales.</p>	<p>Nivel de comprensión de los alumnos. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de los alumnos</p>

<p>Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?</p> <p>¿Qué relación existe entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II?</p>	<p>Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II</p> <p>Establecer relación entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.</p>	<p>Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018–II.</p> <p>Existe relación significativa entre la orientación a la recompensa que brinda la institución y las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Manuel Arévalo Cáceres" del Distrito de Los Olivos, en el Semestre Académico 2018 – II.</p>			
--	--	---	--	--	--

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado alumno, agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación, por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- b. No deje preguntas sin contestar.
- c. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

N°	ITEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Autonomía individual						
1	Los docentes cumplen con responsabilidad su trabajo docente.					
2	Los docentes tienen independencia para su labor en el aula.					
3	Los docentes cooperan con los directivos en las actividades institucionales.					
4	Los docentes tienen empatía institucional entre colegas.					
5	Los docentes sienten que pertenecen a la institución.					
6	A los docentes realmente les interesa el futuro de la institución.					
Estructura y cargo desempeñado						
7	Los docentes conocen las normas y reglamentos de la institución.					
8	Los directivos y jerárquicos de la institución le hacen saber a los docentes sus funciones.					
9	Directivos, jerárquicos y docentes trabajan en equipo.					
10	Los directivos y jerárquicos de la institución tienen un trato amable y respetuoso con los docentes.					
11	Existe buena comunicación entre los directivos, jerárquicos y docentes.					
12	El director comparte con los alumnos información institucional relevante.					
Orientación a la recompensa						
13	Los directivos y jerárquicos respetan y apoyan las decisiones que toman los docentes y alumnos.					
14	Se propicia reuniones para tomar acuerdos importantes en beneficios de la institución.					
15	En la institución existe una buena coordinación entre los docentes.					
16	Los directivos y jerárquicos confían en la participación de los docentes para los temas institucionales.					
17	Se obtiene reconocimientos en eventos académicos por realizar aportes a la institución.					
18	Los docentes y alumnos que obtienen buenos resultados académicos son reconocidos.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado alumno, agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación, por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
- b. No deje preguntas sin contestar.
- c. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A Veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

N°	ITEMS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Capacidades pedagógicas						
1	Los docentes dominan el tema de sus clases.					
2	Los docentes tienen la capacidad de transmitir sus conocimientos.					
3	Los docentes resuelven las preguntas de los alumnos.					
4	Los docentes realizan técnicas motivacionales al inicio de las clases.					
5	Los docentes al finalizar su clase aplican los conocimientos a hechos concretos.					
6	Los docentes realizan su clase utilizando recursos tecnológicos.					
Emocionalidad						
7	Percibe usted que los docentes tienen vocación por la labor docente.					
8	Los docentes realizan su trabajo de manera eficiente.					
9	Percibe usted que los docentes se valoran a sí mismos.					
10	Percibe usted que los docentes se valoran el aprendizaje de sus alumnos.					
11	Los docentes califican correctamente a sus alumnos.					
12	Si se presenta un incidente en el aula los docentes lo solucionan adecuadamente.					
Relaciones interpersonales						
13	Los docentes ayudan a solucionar problemas sociales de sus alumnos.					
14	Los docentes conocen la realidad familiar de sus alumnos.					
15	Percibe usted que los docentes interactúan con los alumnos independientemente de sus clases.					
16	Los docentes se preocupan en que sus alumnos aprendan su unidad didáctica.					
17	Los docentes enseñan a sus alumnos para que se puedan insertar en el campo laboral.					
18	La enseñanza de los docentes es actualizada.					

M(o). CÉSAR WILFREDO VÁSQUEZ TREJO
ASESOR

Dr. ERNESTO ANDRÉS MAGUIÑA ARNAO
PRESIDENTE

Dra. YANETH MARLUBE RIVERA MINAYA
SECRETARIO

M(o). CARLOS LECCA HERCULANO
VOCAL