

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA



**INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALMIRANTE MIGUEL
GRAU SEMINARIO DE ILO EN EL AÑO 2019.**

Tesis presentada por los bachilleres:

**CUAYLA MANCHEGO, ALFREDO EDGARDO
TAPIA PONCE, ANA LUISA**

Para optar el Título Profesional de Licenciados en
Educación

Asesor: Dr. LUIS ERNESTO CUADROS PAZ

AREQUIPA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por guiar cada uno de mis pasos, a mi familia por acompañarme y apoyarme incondicionalmente en este diario vivir.

Ana Luisa

Al padre Azul por iluminarme, por darme la fortaleza de seguir adelante en el camino trazado y por estar conmigo en todo momento de mi vida. A mi Familia, en especial a mi hijo Gian Pierre Alfredo por ser la inspiración de mi constante superación.

Alfredo Edgardo

AGRADECIMIENTO

Al Programa de Complementación Académica de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa que nos dio la oportunidad de continuar con nuestra superación profesional.

A todas aquellas personas que aportaron con el desarrollo y ejecución, así como de la culminación del presente trabajo.

Los autores

RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado “Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario nivel secundario de Ilo en el año 2019” tiene como objetivo general: Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente, según opinión de los docentes en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019 y los objetivos específicos son: Analizar la influencia de la comunicación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019; Establecer la influencia de la motivación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019; Determinar la influencia del nivel de confianza en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019; Analizar la influencia del nivel de participación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019

En cuanto a la metodología se ha optado por una investigación de tipo correlacional con un diseño de investigación descriptivo correlacional. La población está conformada por todos los profesores de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, que en el año 2019 son 80. cuya muestra estuvo representada por 30 docentes. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario de clima institucional para la primera variable y cuestionario sobre desempeño académico para la segunda variable. Los datos estadísticos que sostienen la investigación se han procesado a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a los docentes.

Como conclusión principal se ha comprobado que, mediante el estudio realizado, se determina que existe una influencia moderada del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, tal como se muestra en los resultados de la aplicación del instrumento, en donde los docentes opinan que el desempeño docente es regular, debido precisamente a un clima institucional no adecuado.

Palabras clave: Clima Institucional, desempeño docente, comunicación, motivación y relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The present research study entitled "Influence of the institutional climate on teaching performance at the Almirante Miguel Grau Educational Institution Seminar at the secondary level of Ilo in the year 2019" has the general objective: To determine the influence of the institutional climate on teaching performance, according to opinion of teachers at the Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo Educational Institution in 2019 and the specific objectives are: Analyze the influence of communication on teaching performance, according to the teachers' opinion, at the Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo Educational Institution in the year 2019; Establish the influence of motivation on teaching performance, according to the opinion of teachers, in the Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo Educational Institution in 2019; Determine the influence of the level of confidence in the teaching performance, according to the opinion of the teachers, in the Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo Educational Institution in 2019; Analyze the influence of the level of participation in teaching performance, according to the opinion of teachers, in the Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo Educational Institution in 2019

Regarding the methodology, a correlational type research with a correlational descriptive research design has been chosen. The population is made up of all the professors of the Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo Educational Institution, which in 2019 number 80. whose sample was represented by 30 teachers. The survey technique was applied and as instruments the institutional climate questionnaire for the first variable and the academic performance questionnaire for the second variable. The statistical data that support the research have been processed from the results obtained from the application of the instruments to teachers.

As a main conclusion, it has been verified that, through the study carried out, it is determined that there is a moderate influence of the institutional climate on teaching performance at the Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo Educational Institution, as shown in the results of the application of the instrument , where teachers believe that teacher performance is regular, precisely due to an inappropriate institutional climate.

Keywords: Institutional Climate, teaching performance, communication, motivation and interpersonal relationships.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INTRODUCCIÓN	x

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Clima institucional y desempeño docente	1
1.2 Antecedentes.....	2
1.3 Definición de términos básicos.....	4
1.4 Bases teóricas conceptos fundamentales	5
1.4.1 Teorías del comportamiento humano.....	5
1.4.2 Clima institucional	6
1.4.3. Desempeño docente	10
1.4.4. Evaluación del desempeño docente	12

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema	19
2.2 Formulación del problema.....	20
2.2.1 Problema general	20
2.2.2 Problemas específicos	20
2.3 Objetivos.....	21
2.3.1 Objetivo general.....	21
2.3.2 Objetivos específicos	21
2.4 Justificación	22
2.5 Hipótesis de la investigación	22
2.6 Variables de la investigación	23
2.6.1 Variable independiente	23
2.6.2 Variable dependiente	23
2.6.3 Operacionalización de variables	24
2.7 Método de investigación.....	25

2.8 Tipo y diseño de investigación	25
2.8.1. Tipo	25
2.8.2. Diseño	26
2.9 Población y muestra	26
2.9.1 POBLACION.....	26
2.9.2 Muestra	26
2.10 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
2.11 Resultados de la investigación	28

CAPÍTULO III

MARCO PROPOSITIVO

3.1 Fundamentación	36
3.2 Objetivos.....	37
3.2.1 Objetivo general.....	37
3.2.2 Objetivos específicos	37
3.3 Actividades	38
3.4 Beneficiarios.....	38
3.5 Recursos	38
3.5.1 Recursos humanos	38
3.5.2 Recursos económicos.....	38
3.6 Evaluación	39

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación (n=30)	28
Tabla 2 Resultado del clima institucional en su dimensión motivación	29
Tabla 3 Resultado del clima institucional en su dimensión participación.....	30
Tabla 4 Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas (n=30).....	31
Tabla 5 Desempeño docente según dimensión emocionalidad (N=30)	32
Tabla 6 Desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones (n=30).....	33
Tabla 7 Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales (n=30)	34
Tabla 8 Desempeño docente según dimensión desempeño docente (n=30)	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación (n=30)	28
Gráfico 2 Resultado del clima institucional en su dimensión motivación	29
Gráfico 3 Resultado del clima institucional en su dimensión participación.....	30
Gráfico 4 Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas (n=30).....	31
Gráfico 5 Desempeño docente según dimensión emocionalidad (N=30)	32
Gráfico 6 Desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones (n=30).....	33
Gráfico 7 Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales (n=30)	34
Gráfico 8 Desempeño docente según dimensión desempeño docente (n=30)	35

INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones educativas son el centro de atención de los gobiernos de turno en cuanto a que asuman retos y cambios constantes lo que exige un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. Por ello es de primordial importancia que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa que brinda de su personal docente y administrativo. Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima institucional contribuye notablemente a la eficiencia, porque interviene en un factor fundamental de la gestión: lograr reunir muchas energías para apostar por un beneficio común.

El contenido de la presente investigación ha sido estructurado de la siguiente forma:

El primer capítulo se denomina marco teórico, el cual comprende los siguientes puntos: descripción y definición del clima institucional y desempeño de los docentes, trabajos de investigación previas, bases teóricas y definición de términos básicos.

El segundo capítulo corresponde al marco metodológico de la investigación, el cual comprende los siguientes temas: descripción de la situación problemática, planteamiento del problema, objetivos de la investigación, formulación de la hipótesis, sistema de variables y metodología.

El tercer capítulo corresponde al Marco propositivo y se denomina: Propuesta de mejora del clima institucional de la institución educativa Almirante Miguel Grau seminario de Ilo; comprende los siguientes temas: fundamentación, objetivos, actividades, beneficiarios, recursos y evaluación para el logro de un eficiente desempeño de los docentes.

La presente tesis está complementada con las conclusiones, sugerencias, además de contar con el respaldo de la bibliografía pertinente, para culminar con los anexos correspondientes.

Finalizando, consideramos que el presente trabajo de investigación está abierto a las observaciones y recomendaciones de los jurados para su enriquecimiento.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Clima institucional y desempeño docente

Meditar sobre la repercusión del clima institucional en el desempeño docente implica examinar concienzudamente sus consecuencias sobre las posturas y conductas de dicho profesional de la educación, como el trabajo a nivel institucional; dado que en las apreciaciones que presentan los copartícipes de su entorno laboral, tienen un preponderante papel respecto a cómo están divididas las funciones específicas; el reconocimiento, la forma en que se llegan a las decisiones, la fluidez armoniosa de la comunicación, etc. Los copartícipes también presentan perspectivas y obligaciones. Su conjunción origina resultados o posturas favorables o desfavorables las que influirán en su desempeño y comportamiento. De esta forma se han originado diversos patrones teóricos que tratan de identificar la influencia de las actitudes en el trabajo; dándole mayor incidencia a la satisfacción laboral en cuanto al clima institucional y el desempeño.

De acuerdo a las investigaciones realizadas, el clima institucional influye en el desempeño docente; esto se debe a que el docente que encuentra barreras en su

entorno de trabajo, no llega a desenvolverse de manera satisfactoria debido a que no se encuentra a gusto en sus relaciones laborales.

El clima institucional tiene mucha importancia en las instituciones competitivas que tienen por meta obtener una mejor productividad y mejora en el servicio que prestan.

1.2 Antecedentes

INTERNACIONALES

Espinosa, G. (2014), en su tesis “Un buen desempeño docente constituye un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad” en torno a las competencias que se espera dominen los profesores del país, en cualquier etapa de su carrera profesional, a fin de lograr el aprendizaje de todos los alumnos” realizado en la Universidad Católica de Loja. Llegó a la conclusión de que los docentes se muestran apegados al cumplimiento de las normas que rigen la institución, así mismo participan en la planificación a nivel de centro o meso curricular y a nivel de aula o micro curricular, colaborando con la planificación de actividades educativas, por otro lado ellos son conscientes de la necesidad de realizar evaluaciones permanentes con los estándares de calidad educativa, así mismo poseen una buena comunicación con sus estudiantes y sus padres de familia, por consiguiente se ha podido determinar que existe un buen desempeño pedagógico de los docentes.

Silva (2011) en su tesis “El rol del docente en el clima institucional en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Mari dueña del Cantón Huaquillas”, realizó una investigación que tuvo como propósito examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. La muestra fueron los miembros del colegio Sara Serrano del cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro. Se utilizó una encuesta de diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional. Dicho estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Mari dueña se ha podido constatar a través del resultado de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

Caligiore (2005) en su tesis “Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA”, Universidad de Los Andes (ULA) en Venezuela, realizó una investigación con el propósito de diagnosticar el clima organizacional y el desempeño docente. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. A la muestra de 86 docentes, obtenida por muestreo estratificado simple, se le aplicó una encuesta. Los resultados reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable desempeño docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. El estudio concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

NACIONALES

Se puede mencionar a Orellana G.; Ramón M.& Bossio S. (2009) de la universidad Nacional del Centro del Perú desarrollaron un estudio titulado: “Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación”, de tipo correlacional con el propósito de caracterizar el clima organizacional y el desempeño docente, y determinar la existencia de relación entre estas variables, en los profesores de la facultad de Ciencias de la Comunicación. Emplearon una muestra de 18 docentes, aplicaron la Escala del Clima Organizacional de R. Likert y recogieron información de 250 alumnos que evaluaron el desempeño docente de sus profesores a través de una asignatura a su cargo con Escala del Desempeño Docente de J. Aliaga, et al. Los resultados que se obtuvieron para el clima social ($X=218,06$) y el desempeño docente ($X=143,01$) lo que indican que se encuentran por encima del promedio ideal, no encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio ($r=0,13$, $p=0,60$).

EL estudio concluye que el clima social es adecuado, el desempeño docente es regular y que no existe relación entre el clima y el desempeño. Dentro de sus recomendaciones sugieren realizar estudios en muestras más grandes y mejorar a través de capacitaciones el desempeño docente.

García (2008) en su investigación “Relación entre la ejecución curricular y el Desempeño Docente en estudiantes de la facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal” que tuvo como objetivo demostrar el grado de relación que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes. La metodología empleada fue de tipo básico y el diseño no experimental, descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 200 alumnos de la facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal. Las principales conclusiones a las que arribo es que a nivel global la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una correlación de nivel medio. Asimismo, cuando más eficiente es la aplicación de la ejecución curricular se percibe un mejor desempeño de los docentes.

Así mismo, Milla (2008) en su trabajo de investigación “El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4° grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 7096” realizó una investigación con el propósito de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La metodología empleada fue descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por alumnos de 4° de secundaria. Se concluye que existe una correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4° grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador.

LOCAL

No se ha encontrado antecedentes locales sobre el tema

1.3 Definición de términos básicos

Clima Institucional:

Schein, (1991) menciona que el “clima organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros”.

Desempeño Docente:

MINEDU Marco de Buen Desempeño Docente, (2012) se entiende el desempeño “como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno”.

Comunicación:

Douglas Barnes, (1994): Señala que “la comunicación comprende el habla y los gestos mediante los cuales alumnos y docentes intercambian significados aun cuando discutan o no puedan llegar a acuerdos”.

Motivación:

Chiavenato (2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”.

Relaciones Interpersonales:

Bisquerria (2003), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.”

1.4 Bases teóricas conceptos fundamentales**1.4.1 Teorías del comportamiento humano**

Según Fernández Concha, Rafael (2016) Cuando se habla del análisis de la conducta, más aún cuando se trata de comportamiento organizacional, es posible que se piense que se pretende manipular la conducta humana, pero no es así. Esto se aplica para la conducta del individuo y consecuentemente para el social.

Una primera premisa a tener en cuenta es que el comportamiento humano es individual y que el ser humano es libre, a pesar de todo lo que hemos analizado que influye en su comportamiento; sin embargo, a diferencia de los animales, no está condicionado o forzado instintivamente a actuar de un modo determinado, sino sólo adquiere una tendencia sujeta a la decisión de efectivamente actuar acorde o resistirse. Por ello, no puede pretenderse entender la conducta humana de forma mecánica sino como un complejo proceso de factores que influyen positiva o negativamente en determinado curso de acción. Por otro lado, el

comportamiento también se analiza desde el individuo; el comportamiento organizacional puede comprenderse como el conjunto de estímulos propios de la cultura organizacional y del clima, así como de las relaciones con los directivos y los colegas. Todos estos factores generarán una tendencia común que influirá en cada uno de los individuos de la organización en un sentido específico, que a partir de sus características propias (tanto el temperamento como el carácter de cada persona) actuará acorde a los objetivos organizacionales trazados.

Reiterando lo expresado inicialmente, la conducta no es objeto de ser manipulada arbitrariamente; por el contrario, debe tratarse con el mismo respeto y consideración que las personas merecen y debe estar sujeta a una ética positiva, alimentada por un liderazgo transformacional e inspiracional y en la coherencia e integridad de los líderes, tanto si tienen posiciones de autoridad formal o no.

1.4.2 Clima institucional

Las definiciones de clima en las organizaciones son variadas y numerosas.

Según Alves (2000): El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento (p.124).

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización. Asimismo, Desleír (1993, citado por Sandoval, 2004) plantea que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p. 83).

Según Martin (2000) Indica que “el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es,

el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Por su parte Alvarado (2003) dice que clima “es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización” (p.95).

Pintado (2007), menciona que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p.187).

Pairó (2004) “el clima organizacional como el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización” (p.127). Se puede mencionar que el clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo.

Sandoval (2001), sostiene que: Si el clima de una institución educativa se refleja en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos ente los miembros, en las formas cómo se desarrollan las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, prácticas positivas de conflictos, la participación en el planteamiento de normas y la no discriminación, influyan en el ambiente laboral de una institución educativa.

Por su parte, Farjat (1998) dice que: “la palabra clima se refiere más a lo perceptual, a la atmósfera en que se desenvuelven las personas que están en un ambiente físico determinado” (p. 68).

Asimismo, Viñas (2004) menciona que “el clima institucional está considerado como uno de los elementos centrales de la calidad de un centro educativo. Por tanto, trabajar por la mejora del clima escolar es trabajar por la calidad de una forma directa” (p. 21). También, es importante el aporte de Chiavenato (2009) quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la

organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

Fox (1973, citado en el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos, 2007), considera que: El clima de una escuela resulta del tipo del programa, de los procesos utilizados, de las condiciones ambientales que caracterizan la escuela como una institución y como un agrupamiento de alumnos, de los departamentos, del personal, de los miembros de la dirección. Cada escuela posee un clima propio y distinto. El clima determina la calidad de vida y la productividad de los profesores y de los alumnos. El clima es un factor crítico para la salud y para la eficacia de una escuela. Para los seres humanos, el clima puede convertirse en un factor de desarrollo (p. 5).

Según las definiciones priorizadas, se concluye, que el clima institucional al ser un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de una importancia preponderante para la organización. En ese sentido, estas percepciones dependen principalmente de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada integrante tenga de su institución. Por ello que el clima institucional es el reflejo de la interacción entre características personales e institucionales.

1.4.2.1. Tipos de clima

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela.

Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales.

De un modo general, Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

A) SISTEMA I. AUTORITARISMO EXPLOTADOR

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente.

Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

B) SISTEMA II. AUTORITARISMO PATERNALISTA

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

C) SISTEMA III CONSULTIVO

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.

D) SISTEMA IV. PARTICIPACIÓN EN GRUPO

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Por su parte, Martín (1999), en el contexto educativo, señala que existen dos grandes tipos de clima institucional, cada uno de los cuales cuenta con dos subdivisiones:

1.4.2.2. Clima de tipo autoritario

Autoritarismo explotador, en el cual la dirección no tiene confianza en sus docentes. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos es tomada por la dirección.

Autoritarismo paternalista, es aquél en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los docentes, la mayor parte de las decisiones la toma la dirección,

pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

1.4.2.3. Clima de tipo participativo

Consultivo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en sus docentes. Permite a los docentes que tomen decisiones más específicas. La comunicación es de tipo descendente.

Participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes. Los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Los trabajadores están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza.

1.4.3. Desempeño docente

Se entiende el desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Según Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Asimismo, Valdés (2009), señala que: La evaluación del desempeño profesional de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional (p.13).

Según Montenegro (2003) menciona que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere sobre el desempeño docente como: El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación (p.23).

Por otro lado, Picón (1990) citado por Nieves (1997) manifiesta que “el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que conduce” (p.7).

Asimismo, Fernández (2008) afirma al “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales” (p.115).

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012). Un buen desempeño docente constituye un compromiso técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen los profesores

del país, en cualquier etapa de su carrera profesional, a fin de lograr el aprendizaje de todos los alumnos.

Es de suma importancia afirmar que el desempeño docente implica no sólo el desenvolvimiento dentro del ambiente de aprendizaje, sino los resultados que se realiza dentro de las instituciones educativas, en donde se incluyen aspectos como: la parte emotiva del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones pedagógicas y sus relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad educativa.

Se concluye indicando que el desempeño docente comprende dos aspectos, en el interior del aula y en la institución educativa, considerada ésta como una organización.

1.4.4. Evaluación del desempeño docente

El concepto de evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías.

Asimismo, la evaluación del desempeño docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno.

En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Según Mateo (2005) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hechos las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado” (p.95).

Del mismo modo continúa diciendo “que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad” (pág. 95).

Por otro lado, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, menciona “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 de la comunidad educativa” (p.13).

En esa línea se interpreta el aporte de Valdés (2004), en la medida que busca construir una cultura que permita ver a la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los objetivos.

Murillo y Cuenca (2007) señalan que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa” (p.123).

La Asociación chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001, citado por Montenegro, 2003) reconoce que: La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado.

Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de los resultados.

Se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a rendir cuentas respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra (p. 2).

Finalmente, podemos decir que la evaluación del desempeño docente significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el

rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución.

1.4.4.1. Funciones de la evaluación del desempeño docente

En los últimos años se está acrecentando el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras.

Por ello, es importante analizar, debatir en conjunto todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente.

Valdez (2004) establece las siguientes funciones:

La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore. La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.

La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

1.4.4.2. Fines de la evaluación de desempeño docente

El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas.

La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Para Mateo (2000): Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general (p.241).

Según Valdés (2004) manifiesta que las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal.

Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación (p. 6).

Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que los mayores defensores de este punto de vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos Íntimos para el docente.

Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia en su trabajo.

1.4.4.3. Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan importante evaluar en la institución educativa.

Según Valdés (2004) “menciona que los indicadores tienen la virtud, entre otras, de objetivar el debate educativo en las sociedades democráticas, proporcionando una

información relevante, significativa y fácilmente comprensible, incluso para los ciudadanos no especialistas en educación” (p. 58).

Es importante mencionar que los indicadores deben apoyarse en las teorías o modelos de procesos educativos. Estos nos sirven para medir y proporcionar información que es fácil de comprender.

Según Sánchez (2008) “las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos” (p.143).

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

A) CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

Según Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas” (p. 61).

B) EMOCIONALIDAD.

Valdés (2004, p. 66). “Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento”

Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

C) RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

D) RELACIONES INTERPERSONALES

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que: Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase (p.69).

Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

1.4.4.4. Niveles del desempeño

Manzi (2006) deduce 4 niveles de desempeño, en donde el primero destaca por sobresalir de manera elevada. Así sea no excepcional, se basa en un buen desempeño; el principal es el cumplimiento del indicador esperado, aunque con irregularidades en ocasiones, pero sus resultados no son tan permanentes e indicador de insatisfacción detalla notorias deficiencias y estas afectan totalmente en los maestros.

En el estudio según el Ministerio de Educación del Perú (2007) existen 4 grados de desempeño tales como: Básico, intermedio, suficiente y destacado, y para ser más comprensible se planteó: deficiente, regular, bueno y muy bueno.

Los grados de desempeño que han sido considerados para caracterizar las labores de los maestros son las siguientes:

Desempeño destacado: Es profesional, claro y consistente en sus labores.
Desempeño competente: Es adecuado, cumple con las solicitudes sin aportar más de lo pactado, es así como se debe desarrollar profesionalmente el papel del maestro.

Desempeño básico: Cumple con lo acordado, pero presentando a veces ciertas irregularidades. Ocasionando diminutas fallas dentro de la institución.

Desempeño insatisfactorio: Este presenta claras deficiencias, que influyen negativamente en las labores del maestro.

1.4.4.5. Dimensiones del desempeño docente

Esta variable contiene múltiples dimensiones de las cuales se considerarán las más importante para el estudio respecto al centro educativo.

Según Valdés (2004) deduce que las dimensiones, tienen objetivos de provocar el debate educativo poblaciones con democracia, brindando información importante, y comprensible, inclusive para los individuos que no son conocedores en educación

Es de suma importancia hacer mención que las dimensiones se deben basar en decisiones o conceptos de desarrollo educativo. Lo cual nos permite calificar y brindar información comprensible.

Según Sánchez (2008) las áreas de la variable están relacionada con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico y científico, responsabilidad en el desempeño de labores, relaciones interpersonales y formación en valores éticos, algunas de estas serán desarrolladas.

En cambio, el Ministerio de Educación (2012) deduce las siguientes dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

La Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario con 25 años al servicio de la niñez y juventud y con Jornada Escolar Completa JEC desde el año 2016, se encuentra ubicada en la provincia de Ilo, en la región Moquegua; en una zona urbana denominada Pampa Inalámbrica, cerca al óvalo de Nuevo Ilo y que se caracteriza por ser una zona comercial. La Institución Educativa es de fácil acceso ya que la mayoría de los estudiantes vive por los alrededores; algunos estudiantes llegan a pie o bicicleta, mientras que otros usan transporte público como moto taxis y/o servicios particulares. Brinda los servicios educativos en los niveles de inicial, primaria y secundaria.

Actualmente, se espera que las instituciones educativas públicas logren y brinden una educación de calidad y a su vez una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Si bien es cierto que el director es el responsable institucional y pedagógico de la buena marcha de la IE, es el proceso

de la gestión de los aprendizajes de los estudiantes lo que debería tomar más su atención.

Pero en algunas oportunidades el director, debe de estar atendiendo situaciones de diferencias que se originan entre docentes que, en muchos casos, es debido a malos entendidos por una falta de comunicación. Se hace necesario que las instituciones educativas, que es lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo, se conviertan en espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación asertiva. Sin embargo, se observa que la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de la provincia de Ilo, se ven afectadas por la falta de una comunicación eficiente entre profesores, viéndose éste reflejado en el clima institucional, lo cual repercute en la organización y desempeño docente.

Por tal motivo, el clima institucional y desempeño docente constituyen un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuir a que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña.

2.2 Formulación del problema

2.2.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del clima institucional en el desempeño docente, según la opinión de los docentes, de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo es la influencia de la comunicación en el desempeño docente, según opinión de los docentes en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019?
- ¿De qué manera influye la motivación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019?

- ¿Cuál es la influencia de la confianza en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019?
- ¿Cómo es la influencia de la participación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente, según opinión de los docentes en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019

2.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la influencia de la comunicación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019
- Establecer la influencia de la motivación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019
- Determinar la influencia del nivel de confianza en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019
- Analizar la influencia del nivel de participación en el desempeño docente, según opinión de los docentes, en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019

2.4 Justificación

Por motivo de las diversas dificultades que existen en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de la provincia de Ilo en el año 2019, es que se prioriza como de suma importancia analizar y estudiar el clima institucional, por lo cual se considera que la investigación es relevante en toda su magnitud, en la medida que su principal producto es un análisis del desempeño docente influenciada por el clima institucional como factor asociado a la explicación de resultados pedagógicos en su quehacer laboral.

Del mismo modo, se resalta su relevancia social, porque aporta con información actualizada sobre el clima institucional en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019, porque se considera que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Así mismo, desde la perspectiva pedagógica tiene importancia porque los resultados pueden ser importantes y de utilidad para los profesores que buscan mejorar su institución educativa.

Se considera que este trabajo es importante metodológicamente porque las técnicas e instrumentos aplicados, se podrán aplicar a otras investigaciones similares.

Con la formulación del problema se da inicio al presente trabajo de investigación para dar a conocer los niveles en que se encuentran las variables clima institucional y el desempeño docente, con lo cual se pretende evidenciar los resultados y de acuerdo a esto dar las medidas correctivas a través de un plan de mejora que tendría como objetivo minimizar los resultados negativos.

2.5 Hipótesis de la investigación

Es probable que exista influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario del distrito de Ilo en el año 2019.

2.6 Variables de la investigación

2.6.1 Variable independiente

Clima institucional.

INDICADORES

- Relaciones humanas
- La filosofía de la institución educativa
- Objetivas
- Ambientales
- El trato de los directores
- Información que se transmite
- Rapidez
- Respeto
- Satisfacción
- Honestidad
- Sinceridad
- El profesorado
- Equipo y reuniones
- Grupos

2.6.2 Variable dependiente

Desempeño docente

INDICADORES

- La función instructiva
- Función educativa
- La función desarrolladora
- Capacidades pedagógicas
- Autoestima
- Sentimientos
- Funciones
- Carácter

- Relaciones

2.6.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE CLIMA INSTITUCIONAL	Elementos	Relaciones humanas	Satisfacción laboral
			Insatisfacción laboral
		La filosofía de la institución educativa	Formación ética
			Formación moral
	Formación espiritual		
	Características	Objetivas	Perdurables
			Medibles
		Ambientales	Percibidas
			Experimentadas
	Factores	El trato de los directores	Directivos
			Superiores
		Información que se transmite	Forma adecuada
			Diversos estamentos
	Comunicación	Rapidez	Eficacia
			Agilidad
		Respeto	Confianza
Líder			
Motivación	Satisfacción	Largo plazo	
		Crea lazos	
Confianza	Honestidad	Sueños	
		Importancia	
	Sinceridad	Integridad	
		Carácter	
DEPENDIENTE DESEMPEÑO DOCENTE	Participación	El profesorado	Miembros de la comunidad
			Participación de los compañeros
		Equipo y reuniones	Coordinación interna
			Externa del centro
		Grupos	Formales
			Informales
	Funciones	La función instructiva	Desempeño
			Experiencia
		Función educativa	Percibido su trabajo
			Erradicar las insuficiencias
Función desarrolladora	Aciertos		
	Errores laborales		

	Dimensiones	Capacidades pedagógicas	Actividades
			Poseer una sólida formación científica
	Emocionalidad	Autoestima	Alta
			Baja
		Sentimientos	Emoción
			Cualquier sentimiento
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Funciones	Docente
			Sesiones metodológicas
	Relaciones interpersonales	Carácter	Organizaciones
			Familia
		Relaciones	Maestro – alumno
			Trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase

2.7 Método de investigación

El método utilizado, por ser el más pertinente y apropiado, es el método científico. El diseño de investigación que se adecua a los propósitos de la investigación, es el descriptivo correlacional. Lo que se plantea al investigar, es la realidad educativa en relación al clima institucional y el desempeño docente. En ese sentido, si la intención es únicamente conocer el estado del fenómeno en cuestión, el diseño que se adecua es el correlacional, que se manifiesta en el gráfico el siguiente:

$$Y = f(x)$$

Donde:

Y = Variable “y”

f= Función o relación

x = Variable “x”

2.8 Tipo y diseño de investigación

2.8.1. Tipo

La investigación es de tipo correlacional, ya que el propósito de la investigación es examinar la relación entre dos variables (Salkind, 1999). En ese sentido, “la investigación proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más cosas, o de qué tan bien uno o más datos podrían predecir unos resultados específicos” (p.19).

2.8.2. Diseño

El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Los estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p.121). Por lo cual, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (clima institucional y desempeño docente).

2.9 Población y muestra

2.9.1 POBLACION

La población está conformada por todos los profesores de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, que en el año 2019 son 80.

2.9.2 Muestra

La muestra está conformada por 30 profesores de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo.

2.10 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron:

LA ENCUESTA: Como instrumento de investigación se utilizará un cuestionario, cuyos ítems se estructurarán de acuerdo a los indicadores del sistema de variables. Lo que nos permitirá averiguar todos los datos necesarios referentes a todos los datos necesarios a las relaciones Inter-personales de los docentes investigados.

OBSERVACIÓN: Para sustentar mejor la variable investigada, se efectuará la observación en 10 ocasiones diversas, principalmente durante las actividades del plantel, y a los docentes que se desea investigar, en el tercer trimestre del año 2019.

INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación son:

CUESTIONARIO: Aplicado a los docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo., quienes manifiestan sus opiniones sobre el clima institucional que se presenta y su repercusión en el desarrollo de su desempeño docente.

2.11 Resultados de la investigación

Tabla 1 Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación (n=30)

	N	%
Muy buena	1	3,33%
Buena	8	26,67%
Regular	4	13,33%
Mala	13	43,33%
Muy mala	4	13,33%
TOTAL	30	100,00%

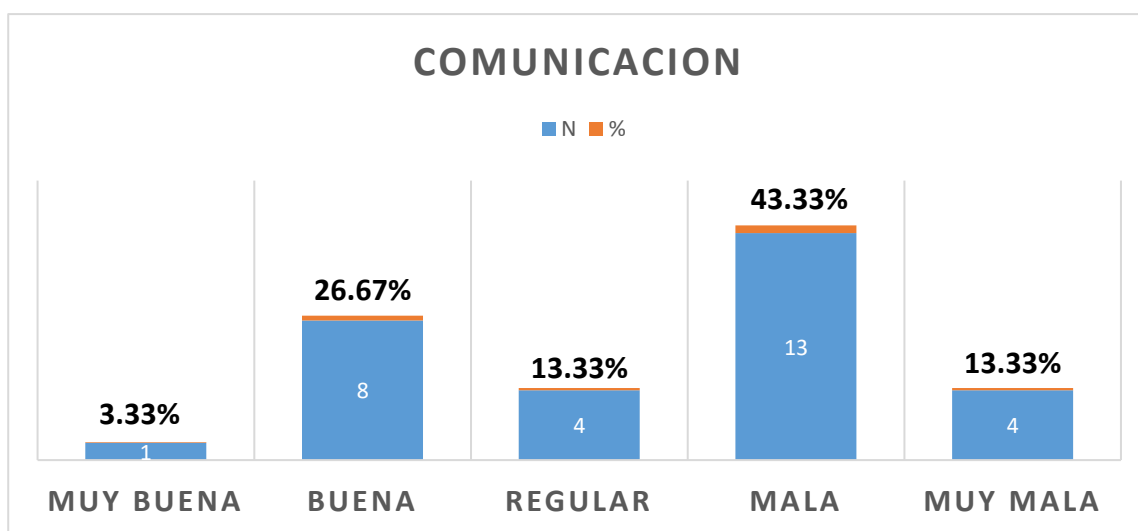


Gráfico 1 Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación (n=30)

INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 1 se aprecia que del total de docentes el 3,33% tienen muy buena percepción en la comunicación; el 26,67% consideran que existe buena comunicación: el 13,33% opina que la comunicación es regular; el 43,33% creen que es mala la comunicación en la institución y el 13,33% considera que es muy mala la comunicación en la institución educativa. En tal sentido podemos afirmar que existe un deficiente traslado de información entre los participantes y la comunicación es regular a deficiente

Tabla 2 Resultado del clima institucional en su dimensión motivación (N=30)

	N	%
Muy buena	2	6,67%
Buena	8	26,67%
Regular	4	13,33%
Mala	10	33,33%
Muy mala	6	20,00%
TOTAL	30	100,00%

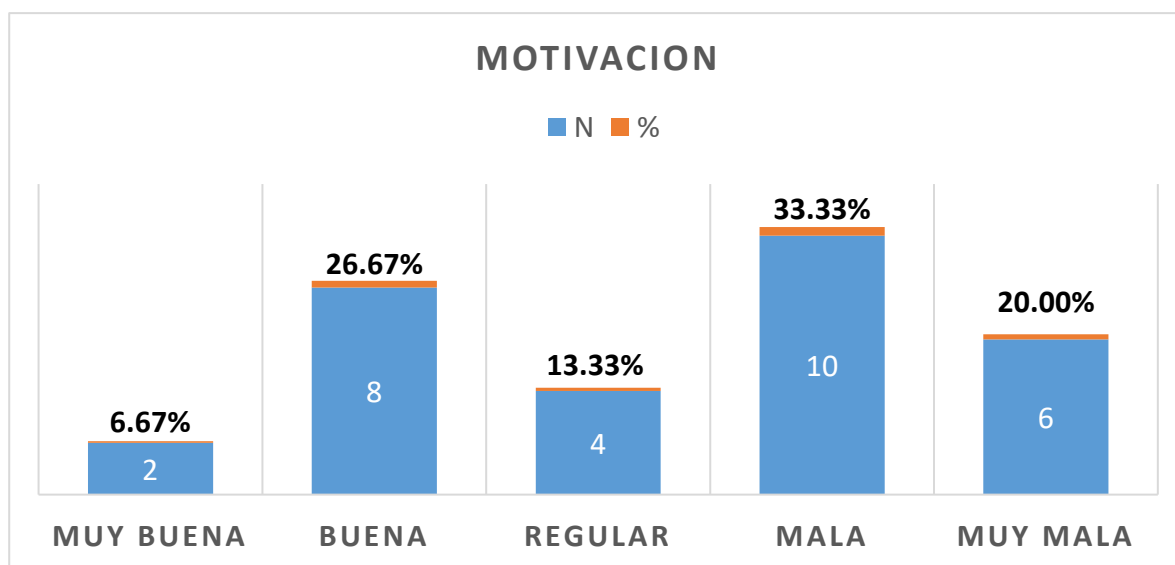


Gráfico 2 Resultado del clima institucional en su dimensión motivación

INTERPRETACIÓN

De la tabla n° 02 se aprecia que del total de docentes el 6,67% tienen muy buena percepción en Motivación; el 26,67% consideran que existe buena motivación; el 13,33% opina que la motivación es regular; el 33,33% creen que es mala la motivación en la institución y el 20,00% considera que es muy mala la motivación en la institución educativa. Se observa que los participantes consideran que es malo el nivel de respeto, la aceptación y la autonomía en la institución.

Tabla 3 Resultado del clima institucional en su dimensión participación (N=30)

	N	%
Muy buena	6	20,00%
Buena	8	26,67%
Regular	6	20,00%
Mala	9	30,00%
Muy mala	1	3,33%
TOTAL	30	100,00%

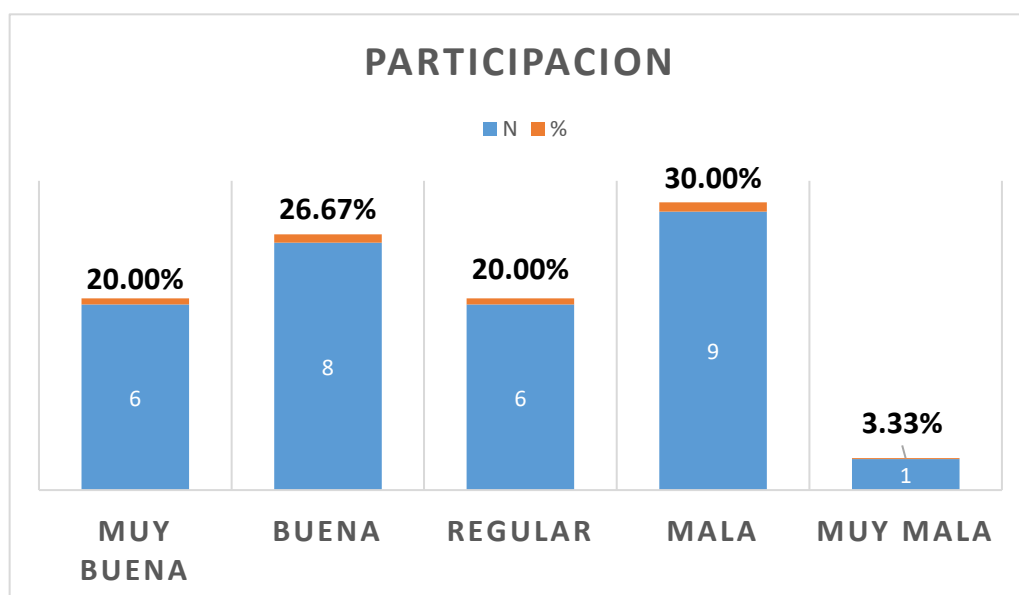


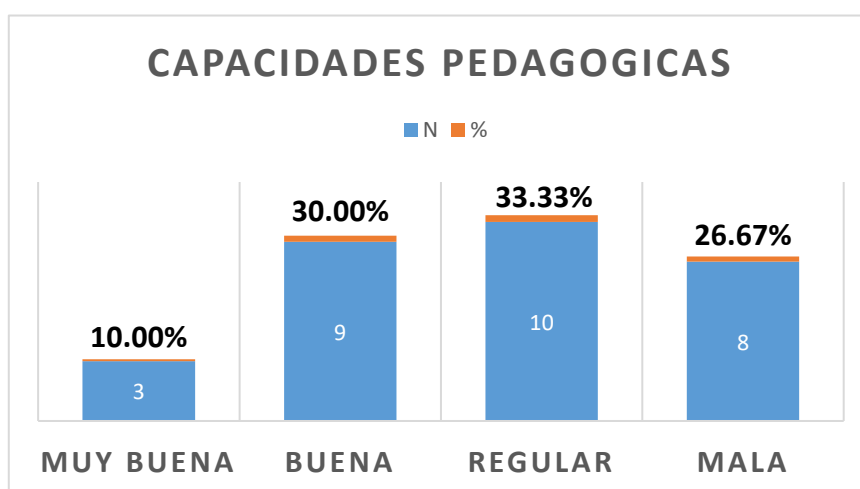
Gráfico 3 Resultado del clima institucional en su dimensión participación

INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 03 se aprecia que del total de docentes el 20,00% tienen muy buena percepción del clima institucional; el 26,67% consideran que existe buen clima institucional; el 20,00% opina que el clima institucional es regular; el 30,00% creen que es mala el clima institucional en la institución y el 3,33% considera que es muy mala el clima institucional en la institución educativa. Se considera que el nivel de participación en la institución educativa es malo.

Tabla 4 *Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas (n=30)*

	N	%
Muy buena	3	10,00%
Buena	9	30,00%
Regular	10	33,33%
Mala	8	26,67%
TOTAL	30	100,00%

Gráfico 4 *Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas (n=30)*

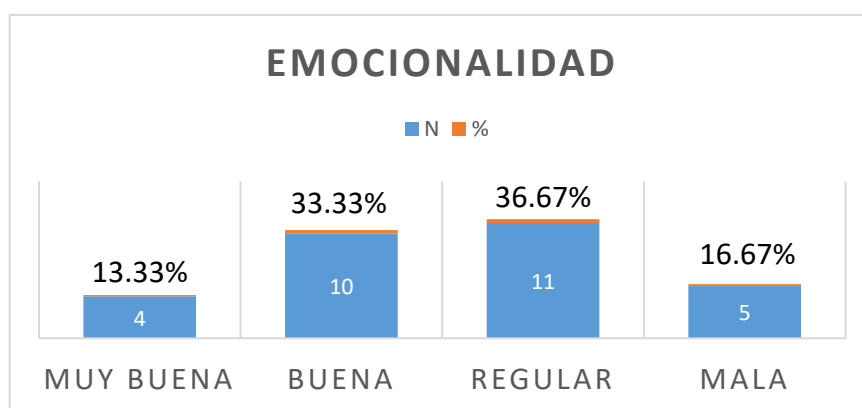
INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 04 se aprecia que del total de docentes el 10,00% tienen muy buena percepción de las capacidades pedagógicas; el 30,00% consideran que existen buenas capacidades pedagógicas; el 33,33% opina que las capacidades pedagógicas son regulares y el 26,67% considera que es mala la percepción de las capacidades pedagógicas en la institución educativa. Se observa que los participantes tienen una regular orientación de los objetivos que imparte, regular selección, organización y tratamiento de los contenidos y esto se ve reflejado en una regular autoestima.

La gran mayoría de docentes opina que las capacidades pedagógicas son de regular a buena.

Tabla 5 *Desempeño docente según dimensión emocionalidad (N=30)*

	N	%
Muy buena	4	13,33%
Buena	10	33,33%
Regular	11	36,67%
Mala	5	16,67%
TOTAL	30	100,00%

GRAFICO N° 05*Gráfico 5* Desempeño docente según dimensión emocionalidad (N=30)

INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 05 se aprecia que del total de docentes el 13,33% tienen muy buena percepción de la emocionalidad en los docentes; el 33,33% consideran que existe buena emocionalidad en los docentes; el 36,67% opina que emocionalidad en los docentes es regular y el 16,67% considera que es mala la emocionalidad en los docentes. Se observa que existe regular vocación pedagógica, capacidad para actuar con justicia, y realismo, satisfacción con la labor que realiza.

La gran mayoría de docentes opina que la emocionalidad en los docentes es de regular.

Tabla 6 *Desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones (n=30)*

	N	%
Muy buena	2	6,67%
Buena	7	23,33%
Regular	14	46,67%
Mala	7	23,33%
TOTAL	30	100,00%

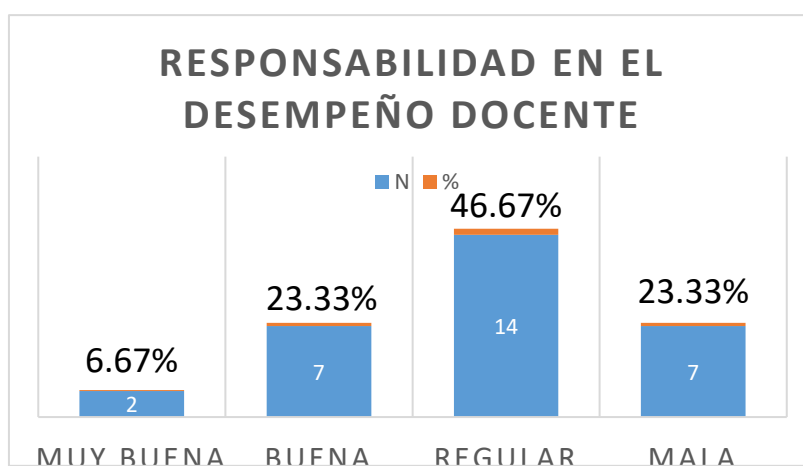


Gráfico 6 Desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones (n=30)

INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 06 se aprecia que del total de docentes, el 6,67% tienen muy buena percepción de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones; además el 23,33% considera que existe un buen nivel de responsabilidad en el desempeño de sus funciones; este resultado estaría señalando que los docentes presentan buena asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases, participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes y autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución. El 46,67% opina que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes es regular y el 23,33% opina que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes es muy mala.

La gran mayoría de docentes opina que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes es de regular a buena.

Tabla 7 *Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales (n=30)*

	N	%
Muy buena	4	13,33%
Buena	9	30,00%
Regular	11	36,67%
Mala	6	20,00%
TOTAL	30	100,00%

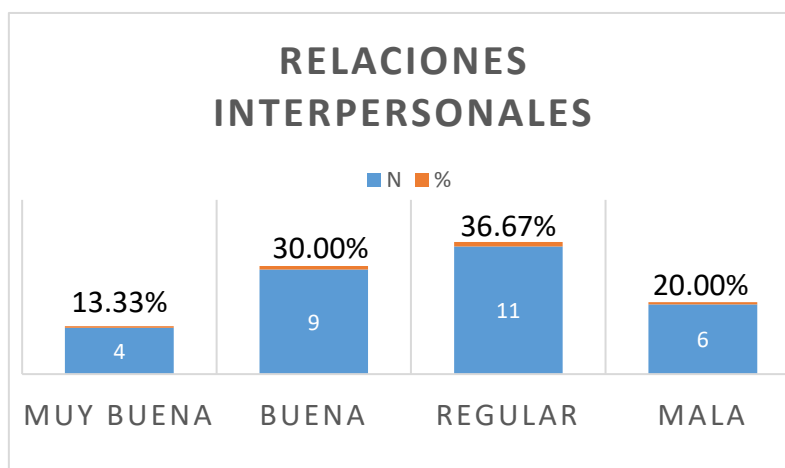


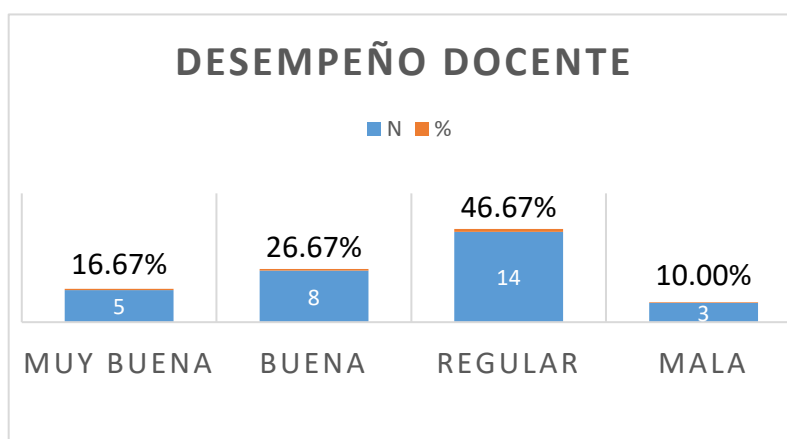
Gráfico 7 Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales (n=30)

INTERPRETACIÓN

De la tabla N° 07 se aprecia que del total de docentes el 13,33% tienen muy buena percepción de las relaciones interpersonales en los docentes; el 30,00% consideran que existe buena relación interpersonales en los docentes; este resultado indica que los docentes tienen buena comprensión de los problemas de sus alumnos, tienen flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica. El 36,67% opina que las relaciones interpersonales en los docentes son de regular y el 20,00% considera que las relaciones interpersonales son malas. La gran mayoría de docentes opina que relaciones interpersonales en los docentes es regular.

Tabla 8 *Desempeño docente según dimensión desempeño docente (n=30)*

	N	%
Muy buena	5	16,67%
Buena	8	26,67%
Regular	14	46,67%
Mala	3	10,00%
TOTAL	30	100,00%

Gráfico 8 *Desempeño docente según dimensión desempeño docente (n=30)*

INTERPRETACIÓN

De la tabla n° 08 se aprecia que del total de docentes el 16,67% tienen muy buena percepción del desempeño docente; el 26,67% consideran que existe buen desempeño docente; el 46,67% de la muestra opina que el desempeño docente es de regular y el 10,00% considera que es mala.

La gran mayoría de docentes opina que el desempeño docente es de regular.

CAPÍTULO III

MARCO PROPOSITIVO

PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO DE ILO

3.1 Fundamentación

El diagnóstico del Clima Institucional de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau seminario de Ilo, proporciona los cimientos que orientarán el planeamiento cuidadoso de programas para una intervención efectiva que obtengan como resultado el mejoramiento del entorno laboral de la institución, de su productividad y desempeño docente y a una mejor calidad de vida armoniosa de todos los servidores públicos de la entidad.

La propuesta conlleva determinar claramente lo que se pretende con la intervención, delimitar el ámbito en el que va a desarrollarse y establecer las estrategias de cambio. Generalmente los cambios en el Clima Institucional en aspectos positivos se llevan a cabo mediante la práctica de programas o estrategias de desarrollo organizacional, como respuesta a la necesidad de cambio, que presupone también el interés y real

compromiso del equipo directivo de la institución. A falta de este compromiso es más dificultoso avanzar en el proceso de cambio.

Las intervenciones de desarrollo organizacional, que implican una estrategia psico-sociológica-educativa, inician de la premisa fundamental de que las personas se encuentran en un estado de crecimiento continuo las que, en condiciones mejoradas, este desarrollo origina beneficios positivos para la institución y el propio docente.

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general

Fortalecer el clima institucional de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo para promover un eficiente desempeño de los docentes.

3.2.2 Objetivos específicos

- Conocer el marco teórico sobre clima institucional.
- Conocer el marco referencial de desempeño académico.
- Aplicar estrategias de mejora del clima institucional en el personal que la labora en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo.
- Elaborar una propuesta de mejora del clima institucional de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo.

3.3 Actividades

OBJETIVOS	DESARROLLO	SEMANAS			
		1	2	3	4
Conocer el marco teórico sobre clima institucional.	Ponencia “Clima Institucional de la Institución Educativa”. Ponente invitado.	x			
Conocer el marco referencial de desempeño académico.	Ponencia “El Desempeño Académico de los Docentes.” Ponente invitado.		x		
Aplicar estrategias de mejora del clima institucional en el personal que la labora en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo.	Talleres “Promoviendo un Clima Institucional Saludable para el fortalecimiento de los lazos de confianza en los miembros de la Institución”. PSICOLOGO JEC de la IE.			x	
Elaborar una propuesta de mejora del clima institucional de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo.	Taller “Construyendo un plan de mejora del clima institucional para un mejor desempeño docente”. PSICÓLOGO DE LA UGEL.				x

3.4 Beneficiarios

Docentes de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo.

3.5 Recursos

3.5.1 Recursos humanos

- Especialistas, capacitadores y psicólogos
- Docentes en servicio

3.5.2 Recursos económicos

Recursos propios de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo.

Recursos económicos de la APAFA

3.6 Evaluación

Una vez finalizado el proceso de implementación de actividades se aplicará nuevamente un cuestionario de clima institucional y desempeño docente; los resultados se analizarán estadísticamente para determinar si mejoró, se mantuvo o disminuyó el grado de correlación entre ambas variables.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Mediante el estudio realizado, se determina que existe una influencia moderada del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, tal como se muestra en los resultados de la aplicación del instrumento, en donde los docentes opinan que el desempeño docente es regular, debido precisamente a un clima institucional no adecuado.

SEGUNDA. Del análisis que se realiza a los resultados del instrumento aplicado en cuanto a la influencia de la comunicación en el desempeño docente se observa que existe un deficiente traslado de información entre los participantes y la comunicación es regular a deficiente; lo que afecta en mantener un adecuado clima institucional.

TERCERA. De acuerdo a los resultados del instrumento que se aplicó en cuanto a la influencia de la motivación en el desempeño docente, se aprecia que los participantes consideran que es malo el nivel de respeto, la aceptación y la autonomía en la institución; lo que también afecta para un adecuado clima institucional.

CUARTA. Conforme a los resultados que arroja el instrumento aplicado respecto a la influencia del nivel de confianza y la responsabilidad en el desempeño docente se observa que es de regular a buena en la Institución Educativa y por consiguiente la emocionalidad en los docentes también es regular.

QUINTA. Del análisis del resultado del instrumento aplicado referente a la influencia del nivel de participación en el desempeño docente indica que es mala, lo que afecta el clima institucional adecuado que debería haber en la institución educativa.

SUGERENCIAS

PRIMERA: Dar a conocer a la dirección de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, los resultados de este estudio para que tomen y asuman decisiones en la optimización del clima institucional lo cual fortalecerá el desempeño docente.

SEGUNDA: Es necesario que la dirección de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, realice acciones en mejora del clima institucional, en las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación para que así se optimice el desempeño de los docentes

TERCERA: El director de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo debería realizar acciones en pro de la mejora del clima institucional, realizando talleres de meditación e incentivar a los docentes a la práctica de deporte, para así optimizar la correlación positiva media que existe entre el clima institucional y la emocionalidad.

CUARTA: El director de la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo debe establecer una política institucional de estímulos y reconocimientos al personal docente y administrativo; motivarlos e incentivarlos para que se esfuercen en mejorar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes lo que conlleva a mejorar su desempeño docente.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Lima: Udegraf S.A.
- 2) Álvarez, V. S. (2001). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología.
- 3) Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de Psicología del Deporte. 1-2 (9). pp. 123-133.
- 4) Ascencio, A. (2007). Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- 5) Caligiore, C. I (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf
- 8) Centro de Investigaciones de Estudios Administrativos. España. Extraído de: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- 6) Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- 7) Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- 8) Farjat, L. (1998) Gestión Educativa Institucional. Buenos Aires: Italgraf
- 9) Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.
- 10) Fernández, R. (2016). Teorías del comportamiento humano. Lima. Repositorio Institucional de la Universidad para el Desarrollo Andino
- 11) Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

- 12) García, C. J. (2008). Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- 13) Gonzales, G. (2004). Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad. Madrid: La muralla.
- 14) Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- 15) Manco Ledesma, María Inés. Clima Institucional Educativo y Conciliación Escolar
- 16) Martín Bris, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid.
- 17) Mateo J. (2005) La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona-España: Editorial Horsori.
- 18) Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid –España: Fundación Índex.
- 19) Milla, I. A. (2008). El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096
- 20) Ministerio de Educación (2004). Ley General de Educación No 28044. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.
- 21) Montenegro A, (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- 22) Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). Clima institucional y liderazgo. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- 23) Navarro, E.; García, A.; y Guzmán, F. (2007). Clima y Compromiso Organizacional.
- 24) Nieves E. F. (2000). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela.

- 25) Núñez, R. F. (2006). Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- 26) Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología año III, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- 27) Pintado, E. (2007.) Comportamiento Organizacional. Lima: Arco nde S. R. L.
- 28) Príncipe de Asturias. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- 29) Pulido, C. (2003). Clima Organizacional una medida de éxito. Revista de Psicología año III, N° 05, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- 30) Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- 31) Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- 32) Robbins, S. (1994). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hall
- 33) Silva, Z. (2011). El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Mari dueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colega:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALMIRANTE. MIGUEL GRAU SEMINARIO NIVEL SECUNDARIO DE ILO”. Desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M) EDAD.... Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
 1. Muy mala 2. Mala 3. Regular 4. Buena 5. Muy buena

	ALTERNATIVAS	1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACION					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					

18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
PARTICIPACION						
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO NIVEL SECUNDARIO DE ILO”. Desarrollando el cuestionario de desempeño docente.

SEXO: (F) (M) EDAD.... Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
 1. Mala 2. Regular 3. Buena 4. Muy buena

	ALTERNATIVAS	1	2	3	4
	Capacidades pedagógicas				
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso				
2	Usted trata que sus clases sean interesantes				
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones				
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje				
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.				
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención				
	Emocionalidad				
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos				
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional				
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración				
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase				
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente				
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones				
13	Realiza proyectos de investigación.				
14	Cumple con el horario de clase establecido.				
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución				
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.				
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.				
	Relaciones interpersonales				
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos				
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés				
21	Propicia un ambiente adecuado				
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes				
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo				
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad				