

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA RED N° 1 PACHACUTEC –
VENTANILLA**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación
Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la
Educación

**BACHILLER YOLANDA MAXIMILIANA PÉREZ
HUAMÁN**

**LIMA – PERÚ
2012**

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y
DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA RED N° 1 PACHACUTEC –
VENTANILLA**

JURADO DE TESIS

Presidente : Dr. Gilberto Indalecio Bustamante Guerrero

Vocal : Dr. José Manuel Muñoz Salazar

Secretario : Dra. Esther Mariza Velarde Consoli

ASESOR

Dr. José Manuel Muñoz Salazar

A mi familia, por su apoyo y poner la esperanza en mi persona.

A los docentes, del PAME I por su paciencia y compartir sus conocimientos.

Índice de contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
Problema de investigación	2
Planteamiento.	2
Formulación.	5
Justificación.	5
Marco referencial	7
Antecedentes nacionales.	7
Antecedentes internacionales.	9
Marco teórico.	10
<i>Clima institucional.</i>	10
<i>Características generales de clima institucional.</i>	12
<i>Enfoque teóricos de clima institucional.</i>	14
<i>Tipos de clima institucional.</i>	18
<i>Dimensiones del clima institucional.</i>	20
<i>Desempeño docente.</i>	22
<i>Evaluación del desempeño docente.</i>	24
<i>Funciones del desempeño docente.</i>	26
<i>Fines del desempeño docente.</i>	27
<i>Dimensiones del desempeño docente.</i>	28
Objetivos e hipótesis	30
Objetivo general.	30
Objetivos específicos.	30
Hipótesis general.	30
Hipótesis específicas.	31
MÉTODO	32
Tipo y diseño de investigación	32
Variables	32
Definición conceptual.	32
Definición operacional.	33
Participantes	34

Instrumentos de investigación	35
Procedimientos de recolección de datos	37
RESULTADOS	39
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	54
Discusión	54
Conclusiones	58
Sugerencias	59
REFERENCIAS	60
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla1. Características demográficas de los participantes según sexo	35
Tabla2. Características demográficas de los participantes según edad	35
Tabla3. Media y desviación estándar del clima institucional	39
Tabla4. Media y desviación estándar del desempeño docente	40
Tabla5. Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación	41
Tabla6. Resultado del clima institucional en su dimensión Motivación	42
Tabla7. Resultado del clima institucional en su dimensión confianza	43
Tabla8. Resultado del clima institucional en su dimensión participación	44
Tabla9. Resultado del clima institucional	45
Tabla10. Resultado del desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas	46
Tabla11. Resultado del desempeño docente según dimensión emocionalidad	47
Tabla12. Resultado del desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones	48
Tabla13. Resultado del desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales	49
Tabla14. Resultado del desempeño docente	50
Tabla15. Prueba de KolgomorovSmirnov	51
Tabla16. Correlaciones de Pearson del clima Institucional y desempeño docente	52

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Funciones de la evaluación del desempeño docente	26
Figura 2. Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación	41
Figura 3. Resultado del clima institucional en su dimensión motivación	42
Figura 4. Resultado del clima institucional en su dimensión confianza	43
Figura 5. Resultado del clima institucional en su dimensión participación	44
Figura 6. Resultado del clima institucional	45
Figura 7. Resultado del desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas	46
Figura 8. Resultado del desempeño docente según dimensión emocionalidad	47
Figura 9. Resultado del desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones	48
Figura 10. Resultado del desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales	49
Figura 11. Resultado del desempeño docente	50
Figura 12. Dispersión de la variable clima institucional y desempeño docente	53

Resumen

El estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1. El tipo de estudio es correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) por validación por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, alpha de Cronbach de 0.948. Para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Salluca (2010), con validez de 0.98 y confiabilidad de 0.915. Se encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Palabra clave: Clima institucional, desempeño docente.

Abstract

The study aimed to establish the relationship between school climate and teacher performance in educational institutions of the network No. 1 Pachacutec Ventanilla. The sample was available, consisted of 100 teachers of educational institutions of the Network 1. The type of study was correlational and descriptive correlational design. We applied the institutional climate instrument developed by Martin (1999) and adapted by Perez (2010) for validation by experts, 0.98 and internal consistency reliability, Cronbach's alpha of 0.948. For teacher performance, we applied the test developed by Valdes (2004) and adapted by Salluca (2010), with validity and reliability of 0.98 0.915. Correlation was found between school climate and teacher performance, correlation also found in all dimensions of school climate with teacher performance. The study concludes that there is positive correlation between school climate and teacher performance in the educational institutions of the network 1 Ventanilla.

Keyword: school climate, teacher performance.

Introducción

En la actualidad las instituciones educativas se encuentran sometidas a retos y cambios constantes que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos. En nuestro país, es confuso, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales.

Por ello es conveniente que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un clima institucional que favorezca la calidad educativa de todos sus miembros. 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.

Por su parte, Saturno (2009), menciona que “esto permitirá conocer la percepción de los docentes que ejercen influencia de una u otra manera en la formación de los estudiantes, quienes de modo alguno también perciben las variaciones en la conducta de las personas que apoyan, directa o indirectamente, su preparación profesional” (p. 21).

En los últimos años se ha podido evidenciar que hay una imagen negativa de las instituciones educativas, debido a la falta de comunicación, la poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc. los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de dichas institución.

Razón por la cual se busca crear un ambiente adecuado donde se practique el respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros, es una pieza clave para que el potencial humano pueda convivir con armonía, sin él es muy difícil lograrlo.

Asumiendo que el clima institucional constituye un potencial que puede actuar como una traba para el buen desempeño docente, pero que también puede ser un factor de motivación, dinamización e influencia favorable en el desempeño docente, se

trata de orientar la investigación a destacar la importancia del clima institucional, como vehículo que conduce la organización hacia el éxito educativo integral principalmente en toda la región Callao.

Por lo general, en nuestro medio, es usual que en las instituciones existan y cumplan su rol primario, en el caso de las instituciones educativas, es primordial formar a los estudiantes adecuadamente para el desempeño eficaz, por ello se considera que es necesario levantar información sobre el clima institucional y el desempeño docente como primera actividad.

Asimismo, para que la institución educativa se desarrolle, es necesario conocer los ambientes de trabajo que se generan en las diversas estructuras que conforman el quehacer escolar a través de procesos de evaluación que impacten en la efectividad del desarrollo armónico de la institución.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis, de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente que identifique las áreas de oportunidad para establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de las políticas de calidad educativa a través de un buen desempeño docente.

Problema de investigación

Planteamiento.

En los últimos años, se espera que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Tanto el gobierno central como algunos gobiernos locales han incorporado en su agenda propuestas en mejora de éstas y para que esto ocurra, es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y en consecuencia, actuar sobre él.

Las instituciones educativas son espacios privilegiados en donde tenemos la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias para

convertirse en ciudadanos responsables. Asumiendo los valores que sostienen la vida democrática, de modo que podamos ponerlos en práctica a lo largo de nuestra vida.

Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas donde todos los miembros trabajen en equipo por un fin común, contando con un clima armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

Asimismo, Menarguez (2004) menciona que “si no hay un buen clima institucional no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño, y esto dificulta que la comunidad educativa trabaje de manera conjunta y en equipo apuntando todos a consolidar una misma visión de las instituciones educativas” (p.204).

En este sentido se hace necesario que las instituciones educativas que es lugar donde pasamos gran parte de nuestro tiempo sean espacios agradables donde se practique el respeto, la tolerancia y la comunicación lo cual contribuye a la eficacia de las instituciones.

Sin embargo, se observa que las instituciones educativas públicas de la red N°1 de Pachacutec Ventanilla, se ven afectadas por la falta de una comunicación eficiente entre docentes, viéndose éste reflejado en el clima institucional, lo cual repercute en la organización y desempeño docente. Los docentes se encuentran desmotivados, esto podría deberse a factores como la remuneración, no se sienten recompensados por el esfuerzo que realizan día a día o por que las condiciones de trabajo no son adecuadas, ya que algunas instituciones educativas de la red N° 1, no tienen la infraestructura adecuada.

Existen también otros factores que podría estar repercutiendo en el desempeño docente como es el desgaste emocional ante los conflictos en la institución educativa, el estrés por la doble carga laboral en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo, etc.

Asimismo se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza entre docentes lo que dificulta un trabajo en equipo, cada quien trabaja aisladamente

lo que afecta el clima institucional, por otro lado existe poca participación en las actividades institucionales (proyectos, comisiones, etc.).

También se observa, que han aparecido conductas de agresión entre profesores, que adoptan formas muy diversas, desde la agresión psicológica más sutil hasta la física directa. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del clima institucional, afectando en algunos casos al desempeño docente, ya que no se preocupan por reforzar las capacidades pedagógicas actuales, se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, las emociones no afloran en su autoestima, son poco proactivos, algunas veces rechazan el cambio y tienen poco espíritu competente.

En la Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) manifiesta que “el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes” (p.3).

En este sentido, 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.

Según Gonzales (2004), el clima es la percepción global y dinámica que tienen los profesores y directivos de una institución y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo. Por lo que es necesario conocer y determinar si los docentes de las instituciones educativas de la red N° 1 perciben un clima favorable, y como éste incide en su desempeño ya que los indicadores nos darán un reflejo de la actitud del profesor.

Formulación.

Frente a lo expuesto se formulan las siguientes preguntas:

Problema general.

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?

Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la comunicación y desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?

¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?

¿Cuál es la relación entre la confianza y desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?

¿Cuál es la relación entre la participación y desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?

Justificación.

Debido a las múltiples dificultades que hay en las diferentes instituciones educativas de la red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla, hoy es más que necesario el interés por estudiar al clima institucional, por tanto, consideramos que la investigación es relevante en si misma, en la medida que su principal producto es un análisis de la práctica docente plasmada en el clima institucional como factor asociado a la

explicación de resultados educativos en la percepción del desempeño docente como un factor importante en la mejora educativa del entorno en el que desempeñamos nuestra labor docente.

Asimismo, tiene relevancia social, en la medida en que aporta con información actualizada sobre el clima institucional en las instituciones educativas de Ventanilla, en el entendido de que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí.

Desde el punto de vista pedagógico tiene importancia porque los resultados pueden ser útiles para los docentes que buscan mejorar su institución educativa.

Desde el punto de vista teórico es importante porque para poder entender el problema se necesita analizar las teorías que las sustentan, por ello la presente investigación contribuirá con el enriquecimiento de la literatura científica sobre este nuevo concepto, sobre todo al aplicarse a una nueva población, tal como es la de los docentes de las instituciones educativas.

En el aspecto psicológico, se identifica el estudio del clima como un factor que incide decisivamente en los aspectos afectivos y mentales de los docentes de las instituciones educativas, de allí la importancia de su estudio para tomar conciencia de la necesidad de generar climas favorables que contribuirán al mejor desempeño docente.

Consideramos que metodológicamente es importante ésta investigación porque las técnicas e instrumentos aplicados en el estudio, se podrán aplicar a otras investigaciones similares.

Resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran los indicadores de clima y desempeño docente, tanto para evidenciar si se están logrando los resultados esperados, como para saber qué medidas correctivas aplicar en el caso de que estos no se encuentren en el nivel esperado y ello se puede lograr a través del estudio del clima institucional; es así que de esta manera vamos a desarrollar el presente estudio de investigación, el mismo que nos conlleva a plantearnos el cuestionamiento que da inicio a nuestra investigación a través de nuestra formulación del problema.

Marco referencial

Antecedentes.

Antecedentes nacionales.

Entre los estudios más destacados se puede citar a García (2008) en su investigación 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.

Por otro lado Milla (2008) realizó una investigación que tuvo como propósito 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 4º 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 4º grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 "Príncipe de Asturias" de Villa el Salvador.

Asimismo, Asencio (2007), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionados, por cuanto los

diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Según Núñez (2006) realiza una investigación que tuvo como objetivo conocer cómo se relacionan el clima institucional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones de Puno y Cusco. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima institucional elaborado por Palma (2004) a una muestra de docentes de dichas instituciones. Las conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores; un grupo, de 40% promedio identificados y comprometidos con la mejora continua de su institución, otro 27% promedio de indiferentes y 23 % de opositores, este panorama es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

Rincón, (2005) en un estudio cuyo propósito fue establecer la relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas indica, entre sus conclusiones: Los datos relacionados al desempeño de los docentes permiten concluir que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un bajo nivel del desempeño docente por cuanto está afectado por el estilo de liderazgo de los directores. El estudio permite concluir que el estilo de liderazgo adecuado del director que puede incrementar el desempeño de los docentes es el estilo democrático y situacional del director que motiva a los docentes y prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos. Debido a los factores señalados el clima institucional es diferente, el mismo que conlleva al rompimiento de relaciones humanas entre sus miembros, debilitando la integración y una buena organización que les permite mejorar la calidad educativa. (p. 84-85).

Antecedentes internacionales.

Silva (2011) 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. El estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real.

Caligiore (2005) 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.

Nieves (1997), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra de 30 docentes y 60 alumnos del segundo año. El tipo de investigación fue no experimental, descriptiva-correlacional. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por

docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió las recomendaciones pertinentes.

Fernández (1992 citado en Rincón, 2005) cuyo estudio fue establecer la relación entre el estilo gerencial del personal y el clima institucional de directivo de las escuelas básicas de Altagracia de Orituco en Venezuela. Se consideró específicamente la necesidad de relacionar el estilo gerencial del personal directivo con el clima organizacional, teniendo en cuenta al personal docente y directivo como parte de la investigación y que para el logro de este propósito se realizó el trabajo de tres tipos de estilos gerenciales: autocrático, democrático y Laissez-Faire. Los resultados de la investigación determinaron que el estilo gerencial que más predomina es el Laissez Faire y la comunicación existente es de tipo informal. Llegándose a la conclusión de que los directivos de estos centros no motivan al personal a participar.

Marco teórico.

Clima institucional.

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

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, Dessler (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).

Peiró (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 expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

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 estas definiciones, se puede mencionar, que el clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales.

Características generales del clima institucional.

Hay muchos investigadores que han aproximado sus conceptualizaciones a aspectos más específicos, características generales, que de una u otra manera revelan una noción de lo que es clima institucional.

Robbins (1990) menciona que “clima es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra” (p.35).

Por otro lado Chiavenato (2009) manifiesta “el clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización” (p.261). Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos.

Asimismo, Silva (2001) manifiesta que el clima institucional es el ambiente que se respira en una institución y obedece a un conjunto de características permanentes, que describen una organización a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros.

Podemos decir que el clima institucional dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia.

Según los estudios realizados por la CEPAL (1999, citado por Silva, 2001) dice que:

Los factores que favorecen el clima institucional son cuatro, los que al ser aplicados en forma conjunta producen los resultados más positivos. Pero cuando uno o varios de ellos están ausentes los resultados son negativos. Y peor aun cuando ninguno está presente, los resultados son los peores. Esto sucede cuando las directrices institucionales han sido adaptadas desde otras realidades totalmente ajenas a las propias.

Es pertinente entonces prestar atención a cada uno de estos factores y analizar cómo lo estamos planteando en nuestras instituciones educativas, recordando que al fusionar el conjunto de estos factores se puede alcanzar un mejor desempeño (p.14).

Las instituciones educativas tienen que trabajar en forma conjunta, promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo, el mismo que se va ir fortaleciendo con las buenas relaciones que se van presentando y en la medida en que se vuelve más complejo. De esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa.

Enfoques teóricos del clima institucional.

Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima institucional ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

La taxonomía de Tagiuri.

Tagiuri (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) puntualizó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa” (p.6), definiendo el clima organizacional como: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización” (p.7).

Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones:

Ecología (infraestructura), representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, tamaño del aula y la escuela, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa.

Medio, referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio escolar. Entre sus variables destacan a variables atributivas de las personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del director, comportamiento (puntualidad).

Sistema social, referida a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre los estamentos de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo.

Cultura, relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación.

Modelo de Litwin y Stinger.

Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo:

Estructura: sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.

Responsabilidad: sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.

Recompensa: sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas más bien que castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.

Riesgo: sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.

Calidez: sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.

Apoyo: la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba.

Estándares: la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.

Conflicto: sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.

Identidad: sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu.

Teoría de sistemas de organización de Likert.

La teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

VARIABLES CAUSALES, definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

VARIABLES INTERMEDIAS, este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización.

VARIABLES FINALES, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Para resumir, se puede decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín.

Martín (1999), considera que dentro del clima institucional se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual” (p.25). Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva. Asimismo, Martín indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas.

Finalmente se puede concluir diciendo que el clima institucional es un factor que afecta la efectividad del personal que labora en toda institución, ya que este

influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que aplique y existan dentro de la institución.

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.

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.

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.

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.

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:

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.

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.

Dimensiones del clima institucional.

El clima institucional presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la institución educativa.

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación.

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

Por lo tanto, para una buena eficacia en las organizaciones se debe mantener una buena comunicación, sabemos que no existen grupos sin comunicación pero no se puede entender a la comunicación sólo como la transmisión de significados entre los miembros, sino que debe haber un entendimiento de los significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

Según Fischman (2000) menciona que la comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización” (p. 110).

La comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros.

Motivación.

Esta dimensión se convierte en una de las piezas claves para la determinación del clima en la institución educativa.

Según Robbins (1987) menciona “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123).

En esta concepción encontramos tres elementos claves esfuerzo, necesidades y metas organizativas. El esfuerzo es una medida de intensidad, cuando una persona está motivada se dedica con ahínco a su meta, pero con altos niveles de motivación es imposible obtener resultados favorables de desempeño de trabajo a menos que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución.

Por otro lado, para Fischman (2000):

La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (p. 186).

Confianza.

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999). En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

La participación.

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999).

Desempeño docente.

Definición.

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 como 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 esta 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).

Es importante señalar 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: la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca dos aspectos, dentro del aula y dentro de la institución educativa, considerada ésta como una organización.

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.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

En los últimos años se está incrementando 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. En este sentido Valdez (2004) establece las siguientes:

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.

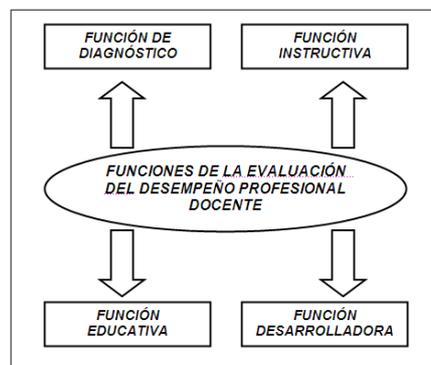


Figura 1: Funciones de la evaluación del desempeño profesional del docente
Fuente: Valdés (2004).

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.

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.

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).

Emocionalidad.

“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” (Valdés, 2004, p. 66).

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.

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.

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.

Objetivos e hipótesis

Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Objetivos específicos.

Determinar la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Determinar la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Determinar la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec - Ventanilla

Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla.

Existe una relación significativa entre el nivel de motivación y el desempeño docente según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Existe una relación significativa entre el grado de confianza y el desempeño docente según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

Existe una relación significativa entre el grado de participación y el desempeño docente según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.

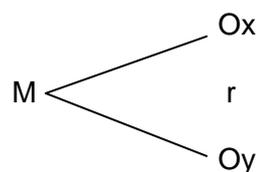
Método

Tipo y diseño de investigación

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 un resultados específico” (p.19).

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). En este sentido, la presente investigación nos permite conocer el grado de relación que existe entre ambas variables (clima institucional y desempeño docente).

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:



Donde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable Clima institucional

Oy = Observaciones de la variable Desempeño docente

r = Índice de relación entre ambas variables.

Variables

Variable clima institucional.

Definición conceptual.

“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 I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela” (p.103).

Definición operacional.

El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.

Operacionalización de la variable clima institucional.

Dimensiones	Indicadores
Comunicación	Comunicación / traslado de información
	Rapidez / agilidad
	Respeto
	Aceptación
	Espacios y horarios
	Ocultar información
Motivación	Satisfacción
	Reconocimiento
	Prestigio
	Autonomía
Confianza	Confianza
	Sinceridad
Participación	El profesorado propicia la participación
	Equipos y reuniones de trabajo
	Grupos formales e informales
	Coordinación

Fuente: Martín (1999)

Definición conceptual.

Variable: desempeño docente.

Desde la perspectiva teórica expuesta por Valdez (2004), “el 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. 57).

Definición operacional.

El desempeño docente comprende un desarrollo adecuado de capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, además

de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores
Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte
	Selección, organización y tratamiento de los contenidos
	Utilización de medios de enseñanza
Emocionalidad	Vocación pedagógica.
	Autoestima.
	Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
	Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.
	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.
Relaciones interpersonales	Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos
	Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.

Fuente: Valdez (2004)

Participantes

La población estuvo conformada por 253 docentes, de género masculino y femenino pertenecientes a la red N°01 de Pachacutec en Ventanilla.

A efectos de la presente investigación, se asume una muestra no probabilística de tipo disponible. Por lo tanto, la muestra quedo conformada por 100 docentes pertenecientes a la red N°01 de Pachacutec en Ventanilla. La elección de los docentes por disponibilidad se realizó durante las visitas a las instituciones educativas de la red N° 1.

Tabla 1.

Características demográficas de los participantes según sexo (N=100)

	N	%
Femenino	80	80
Masculino	20	20

De la tabla 1, se observa en la muestra de docentes, que el 80% son de sexo femenino y el 20% son de sexo masculino.

Tabla 2.

Características demográficas de los participantes según edad (N=100)

	N	%
30 a 40 años	30	30
40 a 50 años	56	56
50 a 60 años	14	14

De la tabla 2 se observa que el 30% tienen edad de 30 a 40 años; el 56% tienen edad de 40 a 50 años; el 14% tienen edad de 50 a 60 años.

Instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación fueron adaptados para efectos de la investigación para cada una de las variables en base a los estudios existente sobre los temas. A continuación se presenta la ficha técnica de los instrumentos empleados en la investigación.

Ficha técnica.

Variable Clima institucional.

Ficha técnica del cuestionario del clima institucional.

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario Clima institucional
Autor:	Mario Martin Bris
Año de edición:	1999
Dimensiones:	Explora las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional.
Ámbito de aplicación:	Universidad de Alcalá de Hanares. España. Profesores de diversos centros públicos de Infantil/Primaria y/o Secundaria
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el clima institucional
Validez:	Estudio factorial exploratorio con varios grupos de profesores, dio como resultado 4 dimensiones del clima de trabajo, agrupados en cuatro grandes factores (comunicación, motivación, confianza y participación).
Confiabilidad:	Se ha probado la fiabilidad de medida del instrumento completo y de cada una de sus dimensiones mediante el coeficiente de consistencia interna de Cronbach, que ha resultado muy alto (mayor que 0,9).
Adaptado:	Yolanda Pérez Huamán Universidad San Ignacio de Loyola. 2010
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Confiabilidad	Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.948
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 30 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Comunicación: Constituido por 06 ítems Área II: Motivación: Constituido por 07 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems Área IV: Participación: Constituido por 12 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías :	Muy buena (121-150) Buena (91 - 120) Regular (61 - 90) Mala (31- 60) Muy Mala (01- 30)

Ficha técnica del cuestionario del desempeño docente.

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario del Desempeño Docente
Autor:	Héctor Valdés Veloz
Año de edición:	2004
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño laboral del docente
Adaptado:	Luis Salluca Salluca (2010) Universidad San Ignacio de Loyola
Validez:	De contenido, por opinión de cinco expertos de la Universidad San Ignacio de Loyola a través del índice de V de Aiken. Valor del índice de V de Aiken = 0.98
Confiabilidad:	Por consistencia interna, a partir del Análisis por el coeficiente Alfa de Cronbach. Valor del coeficiente Alfa de Cronbach = 0.915
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la EBR.
Aspectos a Evaluar:	El test está constituido por 24 ítems distribuidos en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica: Constituido por 06 ítems Área II: Emocionalidad: Constituido por 06 ítems Área III: Responsabilidad en el cumplimiento de sus Funciones: Constituido por 06 ítems Área IV: Relaciones interpersonales: Constituido por 06 ítems.
Calificación:	Según escala de tipo Likert
Categorías :	Muy buena (97 – 120) buena (73 – 96) regular (49 – 72) mala (25 - 48) Muy mala (01 - 24)

Procedimientos de recolección de datos

Para establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente, se empleó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario del desempeño docente, en una muestra de 100 maestros y maestras que laboran en las instituciones educativas públicas de la red N°01 de Pachacutec en Ventanilla.

Los procedimientos efectuados en el proceso investigativo fueron los siguientes: En un primer momento, se remitió una carta dirigida a la dirección de las instituciones educativas seleccionadas, con fines de presentación y hacer de su conocimiento los objetivos del presente estudio y a su vez solicitarle el permiso

respectivo para ejecutar los instrumentos de recogida de información, explicando la confidencialidad de los datos que serían recogidos.

Luego se eligió el día de aplicación del instrumento, esta planificación tomó en cuenta, no interferir con las labores del docente, de manera que la aplicación se efectuó en varios días, de acuerdo a la disponibilidad de los docentes. Se explicó a los docentes respecto a la importancia de conocer el clima institucional en relación al desempeño docente para mejorar la calidad de la educación. Se explicó que el instrumento que se aplica con la técnica de la encuesta es anónima y que no se preocuparan por posibles problemas que pudieran ocurrir.

En cuanto al procesamiento de datos, después de obtener los datos en el trabajo de campo se realizó la tabulación a través del programa estadístico SPSS, versión 15.0, asignándolos códigos a los componentes de las escalas establecidas para cada instrumento de colecta de datos. Estos datos tabulados fueron organizados para crear una base de datos en dicho software (SPSS); a partir de ésta se elaboraron las tablas de frecuencias y los gráficos correspondientes, para posteriormente ser analizados e interpretados.

Finalmente, para el análisis de los resultados inferenciales se determinó, inicialmente, el tipo de distribución de los datos, este análisis se realizó en función a la dispersión y variabilidad, y se efectuó a partir de la prueba Kolmogorov Smirnov de bondad de ajuste. Considerando el valor obtenido en la prueba de normalidad, se determinó el uso de estadísticos de correlación paramétrica (r de Pearson).

Resultados

a) Medidas descriptivas

Tabla 3.

Media y desviación estándar del clima institucional (N=100)

	M	DE
Comunicación	3.34	0.81
Motivación	3.50	0.84
Confianza	3.49	0.84
Participación	3.44	0.85
Clima institucional	3.44	0.80

De la tabla 3 se aprecia que el valor promedio en la dimensión comunicación es 3.34, este resultado indica que los docentes opinan que la comunicación en las instituciones educativas de la red No 1 de Ventanilla, está en un nivel regular. La desviación estándar de 0.81, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión motivación, el valor promedio es 3.50, este resultado indica que los docentes opinan que la motivación en las instituciones educativas, está en un nivel regular. La desviación estándar de 0.84, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión confianza, el valor promedio es 3.49, este resultado indica que los docentes opinan que la confianza en las instituciones educativas, está en un nivel regular. La desviación estándar de 0.84, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión participación, el valor promedio es 3.44, este resultado indica que los docentes opinan que la participación en las instituciones educativas, está en un nivel regular. La desviación estándar de 0.84, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

De la tabla 3 se aprecia que el valor promedio para el clima institucional es 3.44, este resultado indica que hay una opinión de los docentes en que el clima en las instituciones educativas de la red No 1 de Ventanilla, está en un nivel regular.

Tabla 4.

Media y desviación estándar del desempeño docente (N=100)

	M	DE
Capacidades pedagógicas	3.91	0.54
Emocionalidad	4.18	0.57
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	4.03	0.67
Relaciones interpersonales	4.21	0.68
Desempeño docente	4.08	0.54

De la tabla 4 se aprecia que el valor promedio en la dimensión capacidades pedagógicas es 3.91, este resultado indica que los docentes opinan que las capacidades pedagógicas de los docentes están en un nivel bueno en las instituciones educativas de la red No 1 de Ventanilla. La desviación estándar de 0.54, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

El valor promedio en la dimensión emocionalidad es 4.18, este resultado indica que los docentes opinan que la emocionalidad de los docentes está en un nivel bueno en las instituciones educativas. La desviación estándar de 0.57, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

El valor promedio en la dimensión responsabilidad en el desempeño es 4.03, este resultado indica que la responsabilidad en el desempeño de los docentes está en un nivel bueno en las instituciones educativas. La desviación estándar de 0.67, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

El valor promedio en la dimensión relaciones interpersonales es 4.21, este resultado indica que la relaciones interpersonales de los docentes está en un nivel bueno en las instituciones educativas. La desviación estándar de 0.67, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Se aprecia que el valor promedio para el desempeño docente es 4.08, este resultado indica que los docentes opinan que el desempeño de los docentes está en un nivel bueno en las instituciones educativas de la red No 1 de Ventanilla. La desviación estándar de 0.54, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

b) Medidas de frecuencia

Tabla 5.

Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación (N=100)

	N	%
Muy buena	22	22
Buena	18	18
Regular	47	47
Mala	11	11
Muy mala	2	2

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 22% tienen muy buena percepción en la comunicación; el 18% consideran que existe buena comunicación: el 47% opina que la comunicación es regular; el 11% creen que es mala la comunicación en la institución y el 2% considera que es muy mala la comunicación en la institución educativa. Existe un deficiente traslado de información entre los participantes y la comunicación es regular a deficiente.

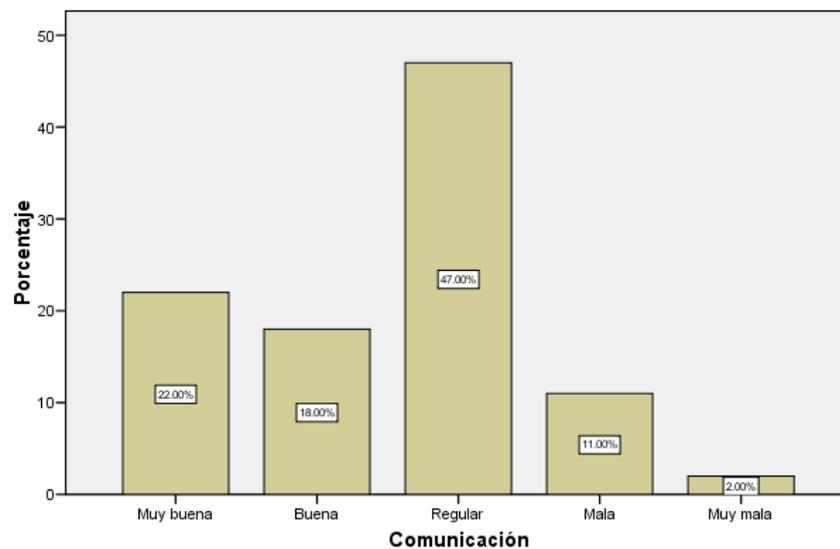


Figura 2. Resultado del clima institucional en su dimensión comunicación

La gran mayoría de docentes opina que la comunicación es regular.

Tabla 6.

Resultado del clima institucional en su dimensión motivación (N=100)

	N	%
Muy buena	24	24
Buena	32	32
Regular	33	33
Mala	8	8
Muy mala	3	3

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 22% tienen muy buena percepción en Motivación; el 18% consideran que existe buena motivación; el 47% opina que la motivación es regular; el 11% creen que es mala la motivación en la institución y el 2% considera que es muy mala la motivación en la institución educativa. Se observa que los participante consideran que es regular el respeto, la aceptación y la autonomía en la institución.

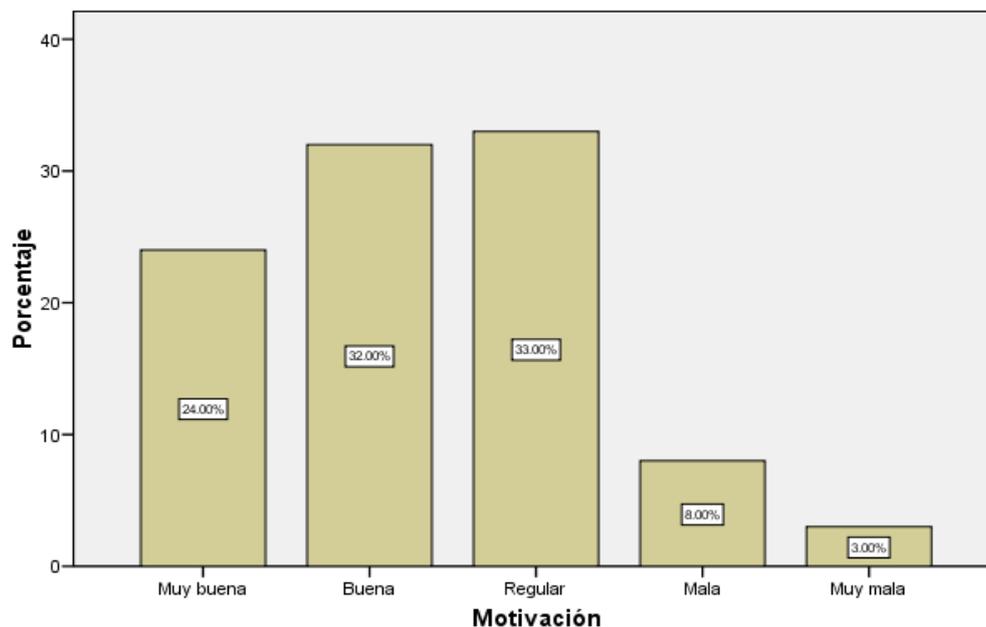


Figura 3. Resultado del clima institucional en su dimensión motivación

La gran mayoría de docentes opina que la motivación es regular a buena.

Tabla 7.

Resultado del clima institucional en su dimensión confianza (N=100)

	N	%
Muy buena	26	26
Buena	36	36
Regular	24	24
Mala	11	11
Muy mala	3	3

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 26% tienen muy buena percepción en confianza; el 36% consideran que existe buena confianza; el 24% opina que la confianza es regular; el 11% creen que es mala la confianza en la institución y el 3% considera que es muy mala la confianza en la institución educativa. En esta dimensión prevalece una buena confianza y sinceridad entre los participantes hace que exista un buen clima institucional.

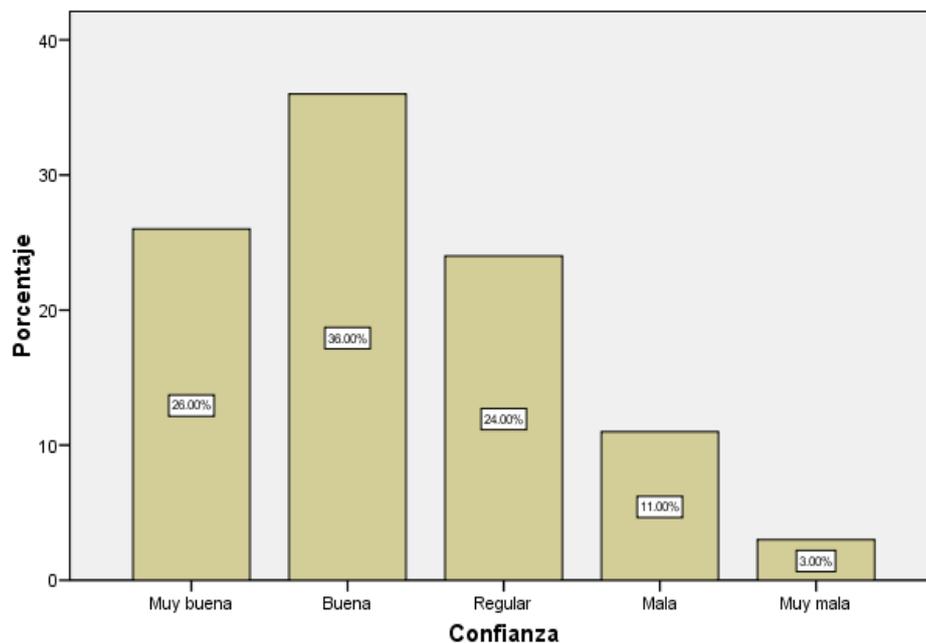


Figura 4. Resultado del clima institucional en su dimensión confianza.

La gran mayoría de docentes opina que la confianza es de muy buena a regular.

Tabla 8.

Resultado del clima institucional en su dimensión participación (N=100)

	N	%
Muy buena	23	23
Buena	31	31
Regular	33	33
Mala	9	9
Muy mala	4	4

N=100

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 26% tienen muy buena percepción en participación; el 36% consideran que existe buena participación; el 24% opina que la participación es regular; el 11% creen que es mala la participación en la institución y el 3% considera que es muy mala la participación en la institución educativa. Se observa que existe una regular participación, pocas reuniones de trabajo, casi muy poca coordinación.

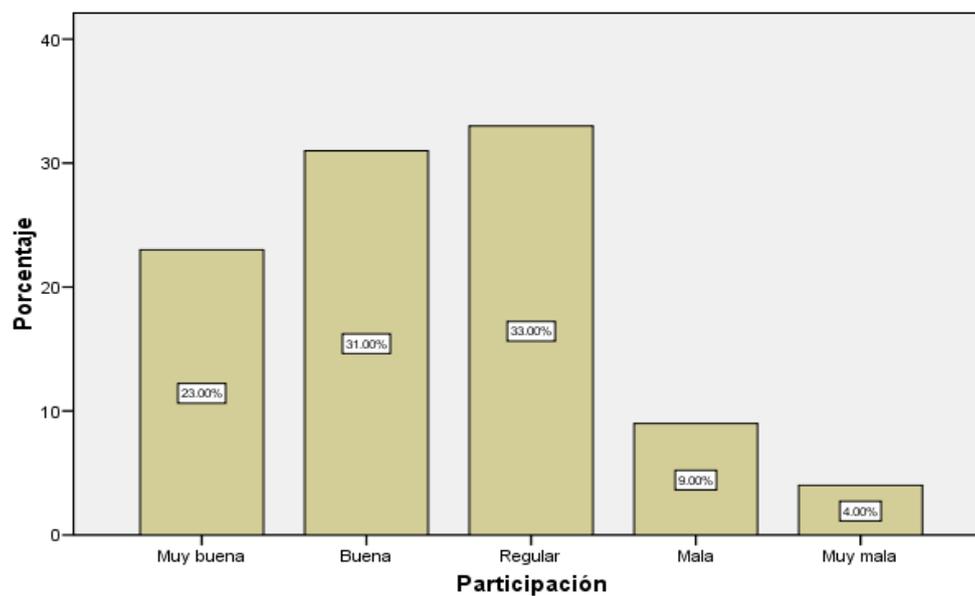


Figura 5. Resultado del clima institucional en su dimensión participación.

La gran mayoría de docentes opina que la participación es regular a muy buena.

Tabla 9.

Resultado del clima institucional (N=100)

	N	%
Muy buena	24	24
Buena	27	27
Regular	39	39
Mala	7	7
Muy mala	3	3

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 24% tienen muy buena percepción del clima institucional; el 36% consideran que existe buen clima institucional; el 24% opina que el clima institucional es regular; el 11% creen que es mala el clima institucional en la institución y el 3% considera que es muy mala el clima institucional en la institución educativa.

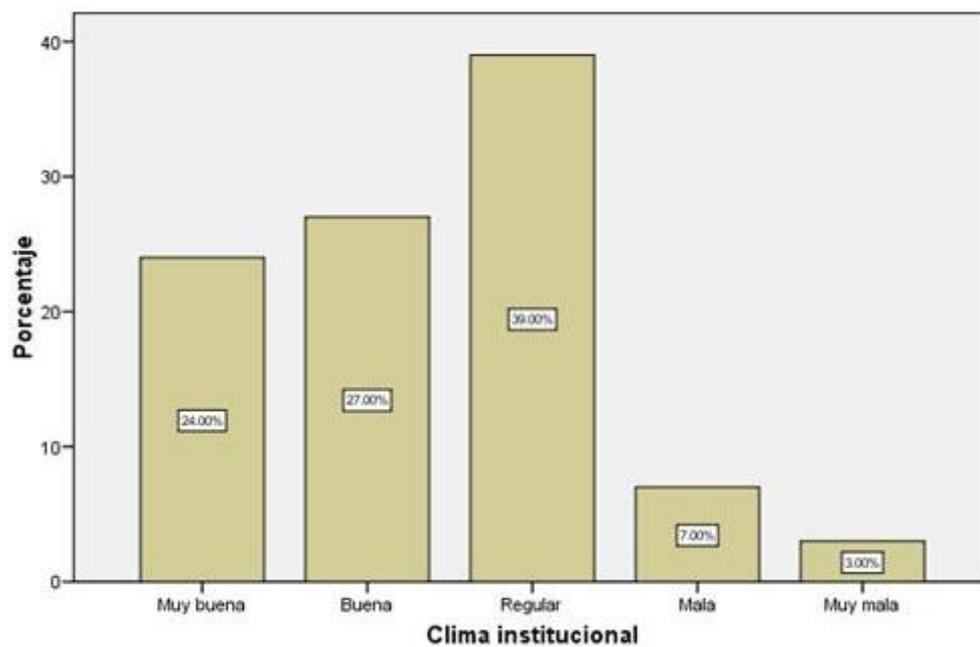


Figura 6. Resultado del clima institucional

La gran mayoría de docentes opina que el clima institucional es regular a buena.

Tabla 10.

Desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas (N=100)

	N	%
Muy buena	43	43
Buena	43	43
Regular	12	12
Mala	2	2

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 43% tienen muy buena percepción de las capacidades pedagógicas; el 43% consideran que existe buenas capacidades pedagógicas: el 12% opina que las capacidades pedagógicas es regular y el 2% considera que es mala las capacidades pedagógicas en la institución educativa. Se observa que los participantes tienen buena orientación de los objetivos que imparte, buena Selección, organización y tratamiento de los contenidos y esto se ve reflejado en una buena autoestima.

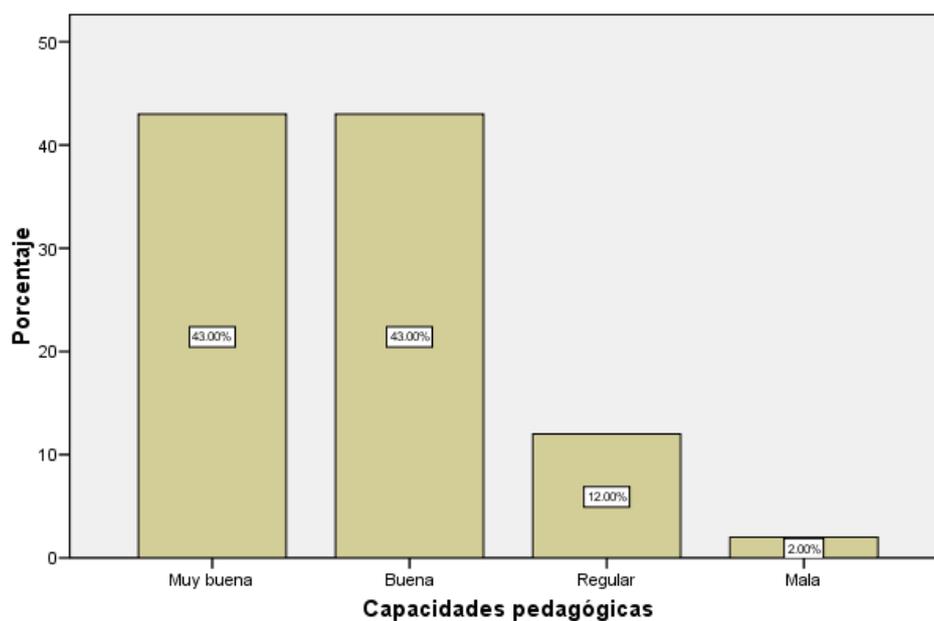


Figura 7. Resultado del desempeño docente según dimensión capacidades pedagógicas

La gran mayoría de docentes opina que las capacidades pedagógicas es de muy buena a buena.

Tabla 11.

Desempeño docente según dimensión emocionalidad N=100)

	N	%
Muy buena	68	68
Buena	22	22
Regular	8	8
Mala	2	2

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 68% tienen muy buena percepción de la emocionalidad en los docentes; el 22% consideran que existe buena emocionalidad en los docentes; el 8% opina que emocionalidad en los docentes es regular y el 2% considera que es mala la emocionalidad en los docentes. Se observa que existe buena vocación pedagógica, capacidad para actuar con justicia, y realismo, satisfacción con la labor que realiza.

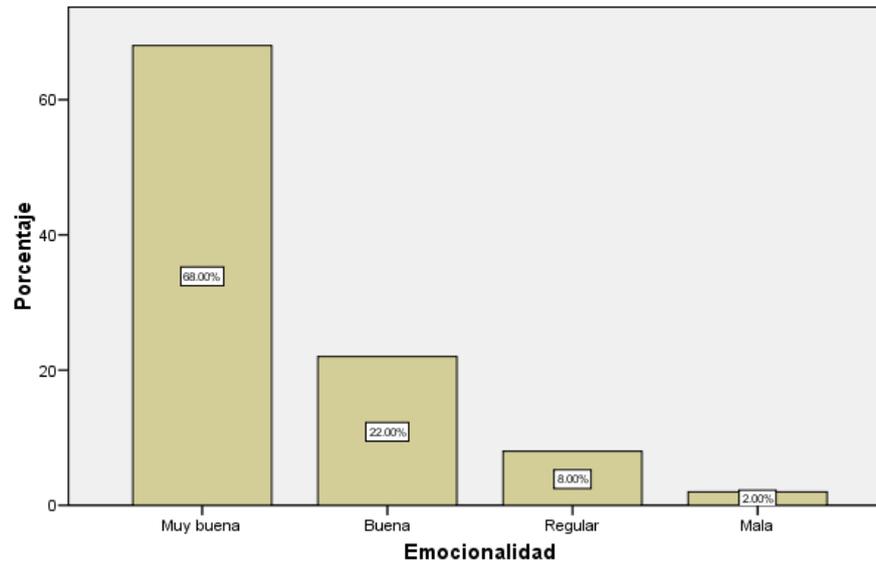


Figura 8. Resultado del desempeño docente según dimensión emocionalidad

La gran mayoría de docentes opina que la emocionalidad en los docentes es de muy buena a buena.

Tabla 12.

Desempeño docente según responsabilidad en el desempeño de sus funciones

	N	%
Muy buena	62	62
Buena	25	25
Regular	6	6
Mala	6	6
Muy mala	1	1

De la tabla se aprecia que del total de docentes, el 62% tienen muy buena percepción de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones; además el 25% 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 13% opina que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en los docentes es regular a muy mala.

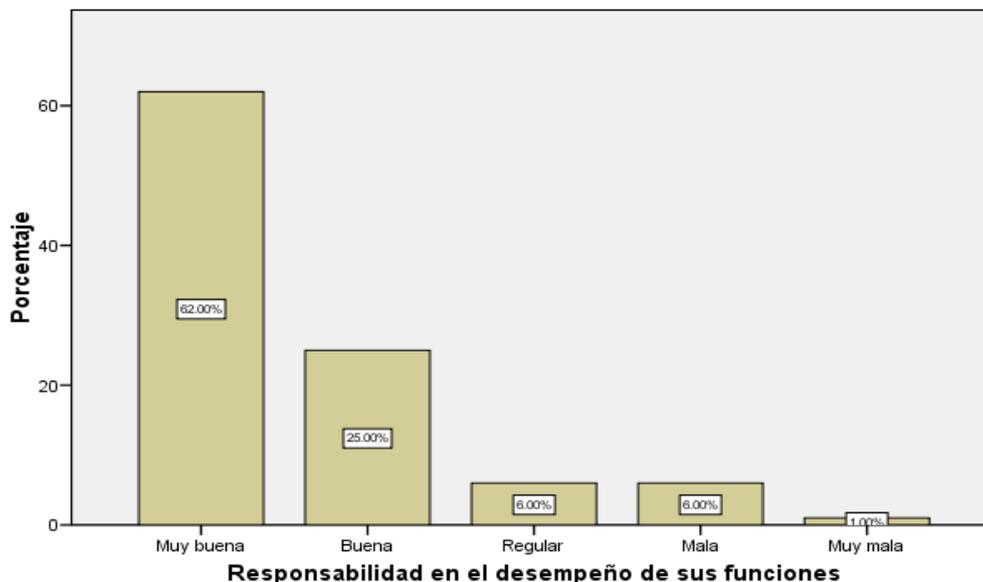


Figura 9. Desempeño docente según dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones

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

Tabla 13.

Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales (N=100)

	N	%
Muy buena	70	70
Buena	18	18
Regular	9	9
Mala	3	3

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 62% tienen muy buena percepción de las relaciones interpersonales en los docentes; el 25% consideran que existe buena relación interpersonales en los docentes; este resultado indican 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 12% opina que las relaciones interpersonales en los docentes es de regular a mala en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

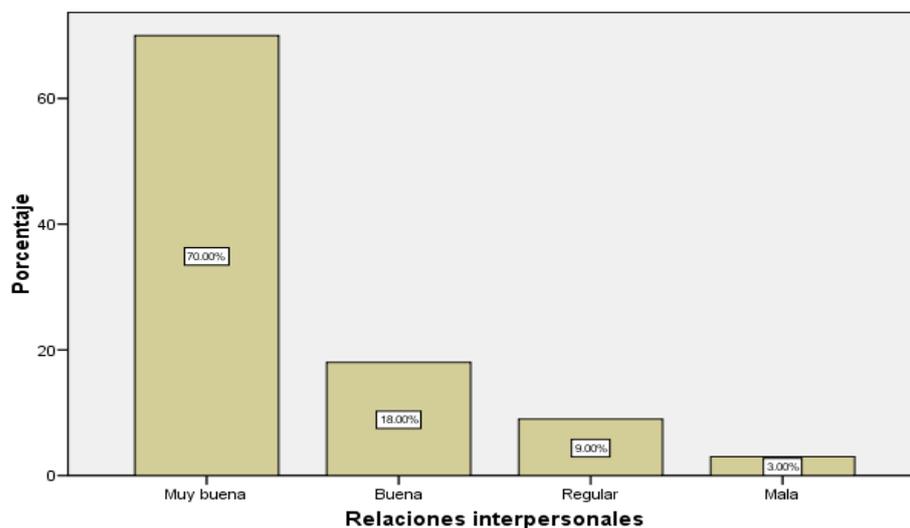


Figura 10. Desempeño docente según dimensión relaciones interpersonales.

La gran mayoría de docentes opina que relaciones interpersonales en los docentes es de muy buena.

Tabla 14.

Resultado del desempeño docente (N=100)

	N	%
Muy buena	59	59
Buena	31	31
Regular	6	6
Mala	4	4

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 59% tienen muy buena percepción del desempeño docente; el 31% consideran que existe buen desempeño docente; el 10% de la muestra opina que el desempeño docente es de regular a mala en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

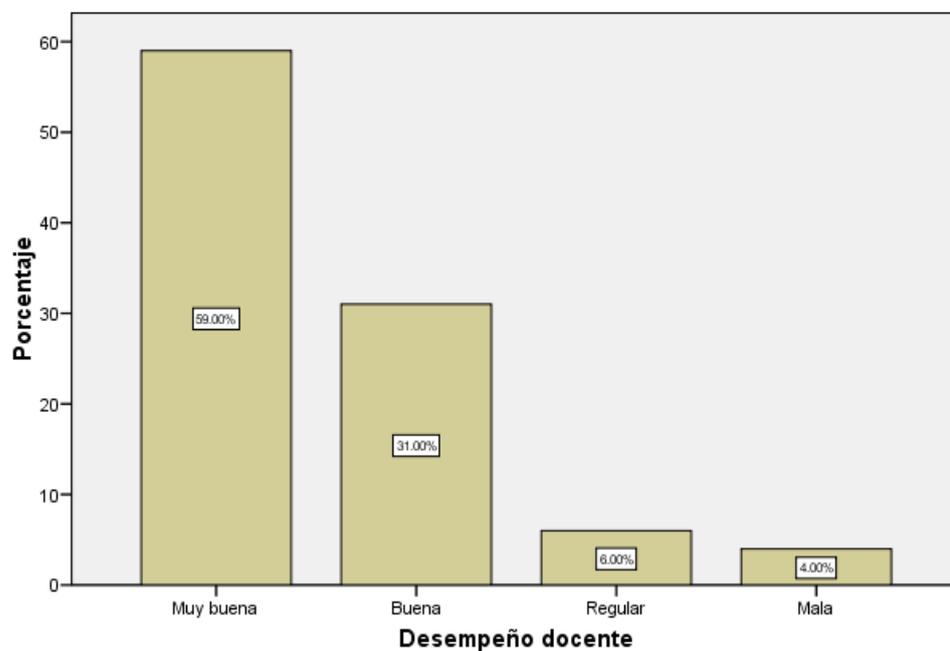


Figura 11. Resultado del desempeño docente

La gran mayoría de docentes opina que el desempeño docente es de muy buena a buena.

Tabla 15.

Prueba de Kolmogorov Smirnov

	Z de Kolmogorov- Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
Comunicación	1.58	0.91
Motivación	0.88	0.42
Confianza	1.01	0.26
Participación	1.11	0.17
Clima institucional	0.86	0.45
Capacidades pedagógicas	1.46	0.73
Emocionalidad	1.89	0.50
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	2.20	0.70
Relaciones interpersonales	1.95	0.30
Desempeño docente	2.35	0.90

En tabla 13, se aprecian los valores de significancia de la prueba de Kolmogorov Smirnov. El resultado de los datos procesados para clima institucional, arrojan un valor de Sig: igual a 0.45, por tanto, al ser este valor mayor a 0.05, se asume que los datos provienen de una distribución normal.

Asimismo en las dimensiones del clima institucional: Comunicación, motivación, confianza y participación, la prueba de Kolmogorov Smirnov arroja valores mayores a 0.05, por tanto se asume que los datos provienen de una distribución normal.

Asimismo se aprecian los resultados para la variable desempeño docente y sus dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales, la prueba de Kolmogorov Smirnov arroja valores mayores a 0.05, por tanto se asume que los datos provienen de una distribución normal tienen distribución normal.

Teniendo en cuenta estos resultados, para demostrar las hipótesis de investigación se aplicó la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

c) Correlaciones

Tabla 16.

Correlaciones de Pearson del clima institucional y desempeño docente

	Desempeño docente	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	Clima institucional
Desempeño docente						
Comunicación	0.42*					
Motivación	0.47*	0.82				
Confianza	0.46*	0.83	0.99			
Participación	0.45*	0.83	0.89	0.87		
Clima institucional	0.46*	0.88	0.95	0.94	0.94	

*P<0.05

La estadística r de Pearson fue utilizada para las pruebas de hipótesis.

Analizando la dimensión comunicación y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,42, correlación media, y un nivel de significancia de $p=0.000$ para dicho nivel de significación, p menor a 0.05, lo cual nos permite responder la primera hipótesis de investigación, hay relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, es decir existe relación positiva entre la comunicación del clima y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Considerando la dimensión motivación y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,47, correlación media y un nivel de significancia de $p=0.000$ para dicho nivel de significación, p menor a 0.05, lo cual nos permite responder la segunda hipótesis de investigación, hay relación significativa entre la motivación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, es decir existe relación positiva entre la motivación del clima y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Considerando la dimensión confianza y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,46, correlación media y un nivel de significancia de $p=0.000$ para dicho nivel

de significación, p menor a 0.05, lo cual nos permite responder la tercera hipótesis de investigación, hay relación significativa entre la confianza y el desempeño docente, según opinión de los docentes, es decir existe relación positiva entre la motivación del clima y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Analizando la dimensión participación y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,45, correlación media y un nivel de significancia de $p=0.000$ para dicho nivel de significación, p menor a 0.05, lo cual nos permite responder la cuarta hipótesis de investigación, hay relación significativa entre la participación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, es decir existe relación positiva entre la participación del clima y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Analizando la variable clima institucional y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,46, correlación media y un nivel de significancia de $p=0.000$ para dicho nivel de significación, p menor a 0.05, lo cual nos permite responder la hipótesis general de investigación, hay relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes.

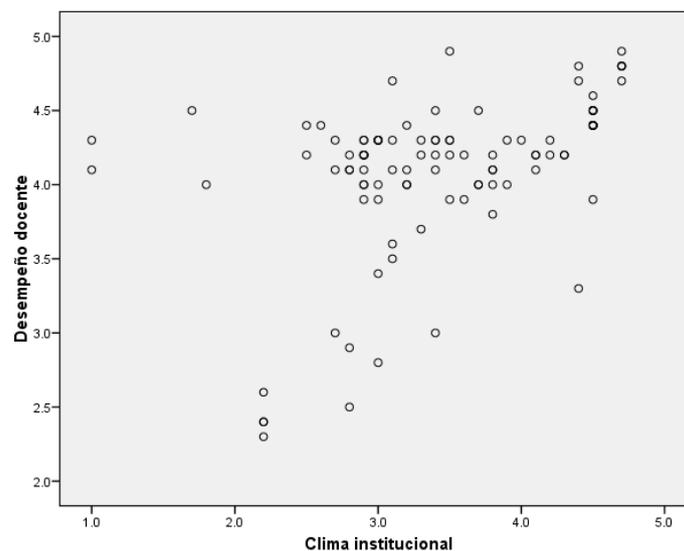


Figura 12. Dispersión de la variable clima institucional y desempeño docente

Se observa que la tendencia de los datos sigue una dirección ascendente positiva. Es decir existe una relación positiva entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla.

Discusión, conclusiones y sugerencias

Discusión

En estos últimos tiempos las instituciones se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, que para el caso peruano es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar alumnos competentes por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales.

De allí, que actualmente las instituciones educativas requieren del establecimiento de un clima institucional adecuado, que favorezca la calidad educativa en la comunidad, para beneficio de todos los actores que la integran.

Actualmente se reconoce que un buen clima Institucional favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad y ésta en su desempeño docente de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales, tal como el Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Educativo Regional, 2008, para la Región Callao.

Entonces es importante dar a conocer los objetivos deseables de las Instituciones Educativas del Callao: desarrollo de individuos capaces de participar y contribuir más en la sociedad, en el mercado laboral, y lograr su bienestar como individuos” (Proyecto Educativo Regional Callao, 2008).

Es importante, resaltar la metodología empleada en el estudio, en la cual se consideró una muestra de 100 docentes, lo que permitió reflejar el estado actual del clima institucional y su relación con el desempeño docente, en el ámbito de las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla, de manera que analizando las variables clima institucional y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,46, correlación media entre las variables, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular del clima

institucional y una percepción de muy buena a buena del desempeño docente (Ver tablas 9 y 14), de manera que se puede interpretar como correlación positiva media.

Muchas investigaciones que se analizaron en el contexto de este trabajo, definen la importancia de indagar las características del desempeño docente y el clima institucional en instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren contribuir al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo peruano.

Analizando la dimensión comunicación y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0,42, una relación media entre las variables, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular de la comunicación en el clima y una percepción de muy buena a buena del desempeño docente (Ver tablas 5 y 14), de manera que se puede interpretar como correlación positiva media. Esto se explica, tomando en cuenta la propuesta de Martín (1999), que indica que se logrará buena eficacia en las instituciones educativas, hecho que incluye el desempeño de los docentes, cuando se mantiene una buena comunicación. De esto se desprende que si no hay una buena comunicación no va permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño docente. De la misma manera la investigación de Caligiore (2005) sostiene la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, que fomente la mejora del clima institucional, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones, y consecuentemente mejorará el desempeño de los docentes. De la misma manera, nuestros resultados se aproximan al estudio de García (2008), entre cuyas conclusiones que se analizaron son la relación de comunicación entre los docentes para fortalecer la ejecución del diseño curricular y el desempeño docente existe un alto grado de correlación, de esta forma el cumplimiento óptimo de la ejecución curricular es fundamental para incrementar los niveles de desempeño docente y así lograr mejor la calidad de la educación

Considerando la dimensión motivación y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,47 correlación media, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular de la comunicación en el clima y una percepción de muy buena a buena del desempeño docente (Ver tablas 6 y 14), de

manera que se puede interpretar como correlación positiva media. En la misma línea, Robbins (1987) menciona cuando se refiere a la motivación “que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad” (p.123), de ello, se deduce que la percepción de un clima motivador permitirá un mayor desempeño de los miembros de la institución educativa, y habrá un mayor esfuerzo por alcanzar las metas de la institución. De esto se desprende que si los docentes se sienten motivados por incentivos, reconocimiento o resoluciones de felicitaciones, esto podría mejorar en su estado de ánimo y va estar dispuesto al cambio en la Institución Educativa. También Fischman (2000) considera que la motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna, ya que este tipo de motivación genera compromiso con la institución y permite mejorar el desempeño en general en la organización. En cuanto a las investigaciones realizadas sobre la motivación, el clima institucional y el desempeño, podemos señalar el estudio de Nieves (2000) quien sostiene que en cualquier institución, tal como la educativa, se percibe una atmósfera, un ambiente que parece diferenciarla de otras. Es así, que cuando se escucha decir que determinado plantel es “motivacional”, simplemente, se está referenciando el clima de dicha organización en función a aquella motivación, es que se establece un buen desempeño docente.

También coincide con la investigación de Asencio (2007), quienes demuestran una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente, en ambos estudios se ha encontrado que las relaciones interpersonales y desempeño docente, están significativamente relacionados, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta Institución Educativa. Asencio, señala los peligros que genera un clima institucional bajo. El autor demuestra que un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, hace que el personal de la institución se sienta frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja.

Considerando la dimensión confianza y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,46 correlación media, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular de la confianza en el clima y una percepción de muy buena a buena del desempeño docente (Ver tablas 7 y 14), de

manera que se puede interpretar como correlación positiva media. La confianza es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, Martín (1999). Evidentemente que, una mayor confianza va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños, aceptar los nuevos cambios para lograr la mejora de la Institución y consecuentemente aumentar su desempeño laboral. Teniendo en cuenta este resultado, podemos indicar que se presenta coincidencia con Nuñez (2006) quien realizó una investigación cuyas conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores basados en la confianza que es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional.

En esa misma línea, se espera que la institución educativa tome las decisiones correctivas para mejorar la calidad educativa. Por otro lado, el presente trabajo tiene como alcance a los investigadores en el campo educativo, docentes y autoridades educativas, considerando que la investigación debe practicarse para solucionar los diferentes problemas que se relacionan con el aprendizaje de los estudiantes.

Teniendo en cuenta la dimensión participación y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,45 correlación media, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre muy buena y regular de la participación en el clima y una percepción de muy buena a buena del desempeño docente (Ver tablas 8 y 14), de manera que se puede interpretar como correlación positiva media. Martín (1999) señala que el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos, se generará un mayor trabajo efectivo, en buena cuenta, propiciará un mejor desempeño. De esto se desprende la importancia de la participación del docente en solucionar los problemas de su institución e identificándose con ella, y esto podría mejorar el desempeño docente. Asimismo, Milla (2008) en su estudio concluye que existe una correlación moderada significativa entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño de los docentes.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización. Es en esta medida que se explica la correlación entre clima institucional y desempeño docente cuyo valor r igual a 0,46,

correlación media, según opinión de los docentes, indica que cuanto mayor es el clima institucional en la institución educativa mayor será el desempeño docente.

El conocimiento del clima institucional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

Una limitación del presente estudio, es que los hallazgos pueden estar sesgados porque se basa en la percepción de los docentes únicamente.

Otra limitación del estudio ha sido el grado de representatividad de la muestra, la cual ha sido no probabilística, de tipo disponible, por lo que no se podrá generalizar los resultados.

Conclusiones

El estudio arribó a las siguientes conclusiones:

Existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

Sugerencias

Dar a conocer a la dirección de los resultados de este estudio para que tomen y asuman decisiones en la optimización del clima institucional y asimismo fortalecer el desempeño docente.

Es necesario fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta forma se estimulara a los docentes a mejorar en su desempeño profesional.

Las instituciones educativas deberían preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa. Un buen clima institucional permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz.

Se sugiere que se realicen posteriores investigaciones sobre las variables clima institucional y desempeño del docente, dirigidas esta vez por separado tanto a la población no estudiada, esto en función que con dos poblaciones diferentes con necesidades y exigencias igualmente diferentes, las cuales sobre todo a nivel de desempeño presentan sus propias debilidades y fortalezas, lo que podría ser interesante para así enriquecer la labor del personal y por ende la consecución de los objetivos organizacionales como lo es explicar la incidencia del clima institucional en el desempeño de los docentes

Referencias

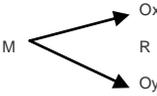
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Álvarez, V. S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- 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.
- 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
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Farjat, L. (1998) *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgaf
- Fernández, T. (2004). Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- 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.
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La muralla.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf

- Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona-España: Editorial Horsori.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid –España: Fundación Index.
- 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. Nº 7096 Príncipe de Asturias*. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2004). *Ley General de Educación No 28044*. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). Clima institucional y liderazgo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*.
- Navarro, E.; García, A.; y Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Centro de Investigaciones de Estudios Administrativos. España. Extraído de: <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Nieves E. F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html
- 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.
- Piero J. M. (2004), Cultura y cambio organizacional en Revista de Psicología año III, Nº 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pintado, E. (2007.) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arco nde S. R. L.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología año III, Nº 05, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- 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.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall

- Salkind, N (1999). *Métodos de Investigación*. (3ª edición). México: Prentice Hall. Ediciones Universidad San Ignacio de Loyola.
- Salluca, S. L. (2010). *Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao*. Tesis de Maestría no publicada Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Sánchez, C. (2008) *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.
- Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus.
- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868.
- 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.
- Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

Anexo

TÍTULO: RELACION ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N°1 PACHACUTEC- V.

<p>¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla?</p> <p>❖ ¿Cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?</p> <p>❖ ¿Cómo es la relación entre la motivación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?</p> <p>❖ ¿Cómo es la relación entre la confianza y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?</p> <p>❖ ¿Cómo es la relación entre la participación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las instituciones educativas de la red N° 01 de Pachacutec Ventanilla?</p>	<p>General: Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.</p> <p>Específicos:</p> <p>❖ Identificar la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla.</p> <p>❖ Establecer el tipo de relación existente entre la motivación y la satisfacción del personal docente, según opinión de los docentes, de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.</p> <p>❖ Determinar en qué medida existe relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente, según opinión de los docentes, de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.</p> <p>❖ Determinar en qué medida existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.</p>	<p>General: La relación entre el clima institucional y el desempeño docente es positiva en el sentido que aun mejor clima institucional corresponde un nivel de desempeño alto.</p> <p>Específicos: * Existe una relación entre el nivel de comunicación y el desempeño, según opinión de los docentes de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla.</p> <p>*Existe una relación entre el nivel de motivación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.</p> <p>* Existe una relación entre el grado de confianza y el desempeño docente, según opinión de los docentes, de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.</p> <p>* Existe una relación entre el grado de participación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, de las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla.</p>	<p>Clima Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Confianza • Participación <p>Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas • Emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones • Relaciones interpersonales. 	<p>Investigación</p> <p>Descriptiva Correlacional</p>  <p>Donde: M: Muestra Ox : Clima Institucional Oy : Desempeño docente r: relación entre ambas variables</p>	<p>Clima Institucional:</p> <p>Encuesta dirigida a personal docente.</p> <p>Desempeño Docente:</p> <p>➤ Encuesta a los dirigida a personal docente.</p>
---	---	--	--	--	---

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
CLIMA INSTITUCIONAL	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 I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Martin (1999).	El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación resultan determinantes	COMUNICACIÓN	Comunicación / traslado de información	1-7	Encuesta a profesores Escala Likert
				Rapidez / agilidad		
				Respeto		
				Aceptación		
				Espacios y horarios		
				Ocultar información		
			MOTIVACIÓN	Satisfacción	8-14	
				Reconocimiento		
				Prestigio		
			CONFIANZA	Autonomía	15-19	
				Confianza		
			PARTICIPACIÓN	Sinceridad	20-30	
				• El profesorado propicia la participación		
• Equipos y reuniones de trabajo						
• Grupos formales e informales						
	Coordinación					

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE	El desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo. Valdez H. (2000) <i>Evaluación del desempeño Docente</i>	El desempeño docente comprende un desarrollo adecuado de capacidades pedagógicas, que pone a prueba su emocionalidad con vocación pedagógica, además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales	Capacidades pedagógicas	1. Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte.	1 - 6	Encuesta a profesores Escala Likert
				2. Selección, organización y tratamiento de los contenidos		
				3. Utilización de medios de enseñanza		
			Emocionalidad	1. Vocación pedagógica.	7 - 12	
				2. Autoestima.		
				3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.		
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	13 - 18	
				1. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.		
				2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.		
			Relaciones interpersonales	3. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	19 - 24	
				1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.		
				2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos		
	3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.					



CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “*Relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 1 de Pachacutec – Ventanilla*”, 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 una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

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

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



Cuestionario de Desempeño Docente

Estimados colegas :

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “*Relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de la Red N° 1 de Pachacutec – Ventanilla*”, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud . las siguientes instrucciones:

4. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
5. No deje preguntas sin contestar
6. Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

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

		1	2	3	4	5
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					