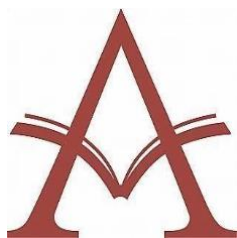


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Clima Institucional y Desempeño Docente en una
Institución Educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019**

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTORA:

MARÍA PATRICIA PALACIOS YACILA

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3887-454X

ASESORA:

DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2172-2817

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA - PERÚ

NOVIEMBRE, 2020

Resumen

El clima institucional es muy importante para una institución educativa, debido a que cuando éste es negativo ocasiona descontento en los docentes lo cual repercute seriamente en su desempeño. Toda institución debe preocuparse en aumentar la satisfacción del personal docente para que esta pueda optimizar sus labores académicas, también debe buscar que los docentes entablen buenas relaciones interpersonales para que estos formen mejores equipos de trabajo.

La presente investigación pretende determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa. Esta institución es muy reconocida en la urbanización Salamanca, en el distrito de Ate Vitarte, pero a través de esta investigación se han podido identificar que los directivos no se preocupan en mejorar el clima institucional y esto se hace notar más cuando no buscan aumentar la satisfacción de su personal docente, además de eso no toman en cuenta las sugerencias que los docentes plantean para mejorar el servicio educativo lo que afecta mucho el desempeño docente. Por esta razón, en esta investigación se dan sugerencias para crear un clima institucional óptimo, de esta manera los docentes podrán mejorar su desempeño y podrán entregar un servicio de calidad a aquellos que representan el futuro de nuestro país.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente.

Abstract

The institutional climate is very important for an educational institution, because when it is negative it causes dissatisfaction among teachers, which seriously affects their performance. Every institution should be concerned about increasing the satisfaction of the teaching staff so that they can optimize their academic work, and should also seek that teachers establish good interpersonal relationships so that they can form better work teams.

This research aims to determine how the institutional climate is related to teaching performance in an educational institution. This institution is very well known in the urbanization Salamanca, in the district of Ate Vitarte, but through this research it has been possible to identify that the directors do not care about improving the institutional climate and this is more noticeable when they do not seek to increase the satisfaction of their teaching staff, besides that they do not take into account the suggestions that teachers raise to improve the educational service which greatly affects the teaching performance. For this reason, in this research suggestions are given to create an optimal institutional climate, in this way teachers will be able to improve their performance and will be able to deliver a quality service to those who represent the future of our country.

Keywords: Institutional climate, teaching performance.

Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract.....	iii
1. Problema de la Investigación	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Formulación del Problema General.....	2
1.1.2. Problemas Específicos.....	2
1.2. Objetivos de la Investigación	2
1.2.1. Objetivo General.....	2
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación	3
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes	3
2.1.1. Internacionales.....	3
2.1.2. Nacionales.....	9
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Clima institucional.....	14
2.2.2. Desempeño docente.....	15
2.3. Definición de términos básicos.....	16
3. Cronograma de actividades	

4. Recursos y Presupuesto**5. Referencias****6. Aporte Científico o Académico****7. Conclusiones****8. Recomendaciones****9. Anexos**

9.1 Matriz de Consistencia.....28

9.2 Entrevistas.....29

1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Institución Educativa donde se realizó la investigación está ubicada en el distrito de Ate Vitarte, en la urbanización Salamanca, la cual tiene varias sedes, en este caso se realizó el estudio en la sede donde actualmente se brinda la educación secundaria.

En esta institución se puede observar que existe una insatisfacción laboral de parte de los docentes, ocasionado por el clima institucional inadecuado que se presenta y este a su vez se debe a diversos factores; entre los cuales se puede mencionar: la falta de motivación de los docentes, estos muchas veces se ven desanimados porque desean aplicar metodologías de estudio dinámicas y efectivas pero los directivos les indican que mejor se dediquen a cumplir el temario al pie de la letra.

Otro problema que se presenta es que los directivos de esta Institución Educativa no toman en cuenta las ideas y sugerencias que plantean los docentes para mejorar el servicio educativo, además, éstos directivos descuidan mucho el entorno educativo y esto se hace notar porque en ningún momento buscan estimular una adecuada convivencia entre docentes, colaboradores del centro de estudio, padres de familia y alumnos lo que perjudica a todos los involucrados creándose un clima institucional negativo. La comunicación entre docentes y padres de familia es muy limitada, lo que genera malestar en el personal académico, ya que éstos desean que haya una mejor conexión y un buen acercamiento entre la familia y el colegio para que tanto docente como alumno tengan un excelente rendimiento.

Se puede notar también que las relaciones interpersonales entre los docentes no son las mejores ya que existen grupos entre los profesores, esto ocasiona que haya divisiones entre el personal docente, lo cual afecta el trabajo en equipo generando obstáculos para poder cumplir las diferentes tareas programadas, lo cual repercute en el servicio educativo. Este distanciamiento entre docentes también está relacionado a que éstos tienen diferentes planteamientos pedagógicos y diferentes intereses lo que no permite la unión de este grupo de profesionales.

Además, otro problema que ocasiona el clima institucional negativo es la existencia de rencillas entre algunos docentes, esto se puede notar en la forma en la que se tratan, muchas veces se presentan discusiones entre ellos ocasionando un ambiente pésimo para poder cumplir sus funciones.

1.1.1. Formulación del Problema General

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019?

1.1.2. Problemas Específicos

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019?

¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Explicar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019.

Especificar de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación es un aporte para ésta y otras instituciones educativas, además ayudará a que otras personas realicen investigaciones similares. Con este estudio se podrá demostrar a la dirección de la institución educativa que la satisfacción laboral actualmente en toda organización juega un papel fundamental ya que se encuentra estrechamente relacionado con la actitud del trabajador frente a su labor. Es importante investigar la satisfacción laboral en esta institución educativa, porque de esta manera los directivos van a saber en qué pueden estar fallando y así ellos tomarán las medidas correctivas para solucionar los problemas que se presentan en la institución, para el beneficio de la organización, de los docentes y sobre todo para los alumnos que son los que reciben la educación. El aporte de este trabajo ayudará a mejorar el clima laboral en esta institución educativa.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Medina, A. (2017), realizó la Tesis “**Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito**”, para la obtención del título de Magíster en Desarrollo del talento

humano en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

La investigación ha tenido como finalidad determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. La autora realizó esta investigación bajo una metodología de tipo descriptiva utilizando la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En la investigación de la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente desempeño docente pudieron participar cincuenta personas que integran la población de profesores de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán. Para poder medir el clima organizacional utilizó el cuestionario de HayMcBer que comprende noventa reactivos, lo cuales le permitieron medir la percepción del talento humano respecto a las dimensiones siguientes: La responsabilidad, las recompensas, el espíritu de equipo, la claridad, los estándares y la flexibilidad. La evaluación del desempeño de los profesores se hizo con cuatro instrumentos institucionales creados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación (MinEduc), las cuales están integradas por cuatro dimensiones: La gestión del aprendizaje, el compromiso ético, el desarrollo profesional y el dominio disciplinar. Con los resultados obtenidos del clima organizacional la investigadora pudo confirmar que se presenta microclimas dentro de la institución objeto de estudio: Básica y Colegio. Respecto a la Básica señaló que la brecha es amplia en las dimensiones que fueron evaluadas, aun así, el resultado no influye significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Con los resultados de la evaluación del desempeño de los profesores la autora pudo determinar que está dentro de un nivel medio, lo cual ayuda a que la institución pueda alcanzar los estándares de calidad educativa. Con el resultado obtenido en la correlación pudo determinar que se presenta

una influencia positiva muy baja de la variable clima organizacional en la variable desempeño docente. Además, pudo evidenciar que se presenta una brecha en escala crítica respecto a la dimensión recompensas de la variable clima organizacional, pero no influye en el desempeño. Finalmente indicó que esta institución tiene que poner más atención a la dimensión de recompensas para optimizar la percepción del clima organizacional, aunque para optimizar el desempeño tienen que enfocarse en trabajar la flexibilidad.

González, M. (2019), realizó el proyecto de investigación **“Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil”**, para la obtención del Grado Académico de Master en Administración de Empresas. en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

La investigación ha tenido como objeto identificar los principales factores que afectan al clima laboral y cuál es la incidencia que tienen en el desempeño docente, así mismo se ha buscado confirmar si la hipótesis elaborada respecto a si el clima laboral tiene peso sobre el desempeño docente se cumple. La autora realizó esta investigación bajo una metodología de tipo de diseño no experimental con un corte transversal y con un enfoque cuantitativo, respecto al marco metodológico utilizó el Método Estadístico Correlación de Pearson, lo que permitió averiguar si existe correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño de los Docentes. Además, pudo analizar de los resultados que obtuvo por cada variable, realizó cuadros estadísticos presentando tablas por medio del programa estadístico SPSS.

Paladines, T. (2017), realizó el Trabajo de Titulación **“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de Colegios de Quito”**, para la obtención del título de Psicóloga con mención Organizacional en la Universidad de las Américas, Quito – Ecuador.

La investigación ha tenido como objetivo analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios particulares de Quito. La autora realizó esta investigación bajo un enfoque cualitativo, debido a que esta investigación estuvo basada en las percepciones que los docentes tienen del clima organizacional de la institución donde laboran, la investigadora se decidió por un alcance de investigación explicativo: La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: Es primordial que el Psicólogo Organizacional realice un estudio técnico para poder tener una línea base comprendida por los distintos factores que tienen influencia en el clima organizacional, debido a que cada empresa o institución es distinta, por eso es muy importante crear un plan que tenga propuestas para determinados aspectos que necesitan ser tratados en la institución. Además, se debe destacar un tema que es muy decisivo en el presente análisis y es el papel que juegan los gerentes o los directivos dentro de las empresas, debido a que este es considerado uno de los temas en el cual se quiere comenzar a aplicar cambios, esto permite demostrar lo importante que es la función del gerente en el desempeño laboral del talento humano y además permite demostrar que se está realizando una gestión adecuada y planificada y con buenos pilares. Con esto también se puede demostrar lo importante que es demostrar un desempeño que permita garantizar el adecuado desarrollo de los alumnos, al ser considerados ellos el objetivo primordial en los

colegios y universidades, esto también demanda una adecuada interrelación entre los profesores y una óptima preparación continua de parte de ellos.

Viñán, J. (2015), realizó el Trabajo de Grado **“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la escuela de física y matemática de la facultad de ciencias de una Institución de Educación Superior –IES- del Ecuador”**, para la obtención del Grado de Magister en Gestión del Talento Humano en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito- Ecuador.

La investigación ha tenido como objetivo determinar la relación que existe entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Por esta razón el investigador consideró como fuente investigación a los docentes de la Escuela de Física y Matemáticas, de la Facultad de Ciencias de la Universidad Politécnica de Chimborazo, la cual es considerada en la actualidad como una institución pública pionera en educación a nivel nacional en todo el Ecuador. Respecto al Desempeño Docente el autor utilizó como instrumento al Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico. La aplicación de instrumentos trabajados para el efecto por la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC) y la Comisión General de Evaluación Interna (CGEI), tienen como fin primordial servir para la optimización de la calidad del trabajo y desempeño académico. Para la segunda variable denominada Clima Laboral consideró como referencia un instrumento llamado “Manual Escala Laboral CL-SPC”, el cual fue elaborado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, lo cual lo hizo dentro de sus actividades como profesora investigadora. Este instrumento se diseñó con la técnica de Likert compuesta de 50 ítems. El investigador concluyó el estudio presentando un Plan de Mejora basado en los

resultados obtenidos con la variable clima organizacional de la Escuela de Física y Matemáticas de la Facultad de Ciencias de una IES de Ecuador. Estos resultados encontrados fueron correlacionados y pudo determinar que la variable Clima Organizacional tiene influencia positiva y efectiva en la variable Desempeño Docente.

Requena, M. (2016), realizó el Trabajo de grado **“Clima organizacional en el desempeño laboral del docente”**, para la obtención del Título de Maestría en Investigación Educativa en la Universidad de Carabobo, Bárbula – Venezuela.

La investigación ha tenido como objetivo analizar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Manuel Antonio Malpica ubicado en el Municipio Naguanagua, Estado Carabobo. La autora pudo desarrollar esta investigación sustentado en la definición de las variables: El clima organizacional, el desempeño docente y la gerencia educativa. La autora realizó esta investigación bajo una metodología de tipo descriptiva, considerando un diseño de campo. La población estuvo integrada por 75 profesores de aula, considerando una muestra del 30% anteriormente mencionado. Utilizó la encuesta como una herramienta de investigación para poder recolectar información y el instrumento empleado fue el cuestionario integrado por 20 ítems de respuestas cerradas, considerando el tipo escala de Likert. Este instrumento fue validado a juicio de expertos y para demostrar confiabilidad utilizó el coeficiente alfa de Crombach, arrojando como resultado un 92%. La investigadora concluyó lo siguiente: Si los profesores consideran que está en peligro su supervivencia profesional y supervivencia laboral por parte de la gerencia educativa se comportarán y actuarán de manera tal que se verá perjudicado su desempeño ante la evaluación, separadamente

de su convicción educativa y de la preparación de procesos. Recomendó lo siguiente: Fomentar un clima laboral de cooperación y confianza que desaparezca el aislamiento, la angustia y la confusión entre los trabajadores de la institución.

2.1.2. Nacionales

Moreano, M. (2018), realizó la Tesis **“El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco”**, para obtener el grado académico de Maestra en Ciencias: Educación con Mención en Gestión y Administración Educativa en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa – Perú.

La investigación ha tenido como objetivo determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente, en las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Wanchaq, provincia y región del Cusco, y dar una propuesta de solución para mejorar el logro de aprendizaje de los estudiantes de esa edad en las instituciones educativas del distrito. La hipótesis planteada fue que “el clima institucional óptimo influye de manera positiva en el desempeño de los docentes, en las instituciones educativas iniciales del distrito de Wanchaq, provincia y región del Cusco y como consecuencia mejorar el aprendizaje de los alumnos”, la investigadora pudo identificar como la variable independiente al clima institucional e identificó como la variable dependiente al desempeño docente; además, logró identificar como las variables intervinientes al rendimiento de los estudiantes, la condición laboral de los docentes y la actitud de los padres de familia. La autora realizó esta investigación bajo una metodología de tipo descriptiva y correlacional. Las técnicas de investigación que utilizó fueron: La entrevista, la observación directa y también la encuesta, después de

reunir la información los datos obtenidos fueron tabulados y analizados, para luego ser representados mediante gráficos estadísticos. La investigadora concluyó lo siguiente: Estudiar el clima institucional es de vital importancia para poder optimizar la calidad del servicio educativo, y sobre todo el desempeño de los profesores.

Reto, A. (2018), realizó la Tesis **“Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017”**, para obtener el Grado Académico de: Maestra en Docencia Universitaria en la Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

La investigación ha tenido como objetivo general determinar la relación del clima institucional en el desempeño docente, según las opiniones de los profesores de la Universidad Cesar Vallejo, ubicada en el distrito de San Juan de Lurigancho. La autora realizó esta investigación bajo una metodología de tipo de diseño no experimental con un corte transversal y con un tipo de estudio descriptivo correlacional y causal. Utilizó una muestra de 60 profesores, analizó los resultados con la base teórica de la variable del clima institucional y de la variable desempeño docente. Pudo obtener información a través de la administración individualizada del instrumento de escala valorativa, conformada por 5 categorías; además, pudo llenar la base de datos por medio del aplicativo estadístico SPSS, el cual lo obtuvo de los instrumentos; luego, con estos resultados pudo obtener la información por medio de figuras y tablas, así como también por medio del coeficiente Spearman para poder realizar un análisis inferencial de los datos, con esto pudo determinar que se presenta una incidencia significativa arrojando un valor r igual a 0,65%, obteniéndose de esta manera una correlación positiva moderada y también un nivel de significancia

correspondiente a $p=0,000$ menor a $\alpha 00,5$, este resultado le permitió rechazar la hipótesis nula, y con esto se aceptó la hipótesis específica 1, mediante el cual le permitió afirmar que el clima institucional incide de manera significativa en el desempeño de los docentes.

Nieves, C. (2018), realizó la Tesis **“Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014”**, para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de Instituciones Educativas en la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima – Perú.

La investigación ha tenido como objetivo determinar la relación existente entre la variable clima institucional con el desempeño docente. De la misma manera se pudo determinar la relación existente entre las dimensiones siguientes: La motivación, la comunicación interna, la confianza y la participación de la variable clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. El investigador realizó esta investigación bajo una metodología de tipo de diseño no experimental con un tipo de estudio básico y correlacional. La población estuvo conformada por los profesores de la facultad de administración, la muestra obtenida fue de 62 docentes, a los cuales se les realizó una encuesta con el instrumento de medida de preguntas alternativas de la Scala Likert. Respecto al análisis de las dimensiones del clima institucional: La motivación, la comunicación, la confianza y la participación y su relación con el desempeño docente señalaron que un 81% de docentes indican que la comunicación en la facultad se presenta de manera inadecuada. Además, los resultados también indican que un 53%

de profesores indican que la motivación laboral es considerada buena por parte de las autoridades de la facultad. Por su parte un 77% de docentes considera que se presenta mucha desconfianza en el grupo de docentes. Por otra parte, la participación es considerada buena en un 67% respecto a las labores académicas de investigación y enseñanza. Con la investigación pudo demostrar que existe una alta correlación de la variable clima institucional y la variable desempeño docente con un coeficiente Rho de Spearman de 0.712.

Saldaña, R. y Pérez, E. (2018), realizaron la Tesis **“Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca”**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de la Educación en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú.

La investigación ha tenido como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de la ciudad de Cajamarca. Los autores realizaron esta investigación bajo una metodología de tipo de diseño no experimental - transeccional y con un tipo de estudio descriptivo correlacional para poder verificar la hipótesis planteada. Los investigadores consideraron como unidad de análisis a 32 profesores de inicial, primaria y secundaria. Para poder recolectar información utilizaron un cuestionario para realizar una evaluación de la variable clima institucional y otro cuestionario para realizar una evaluación de la variable desempeño docente. Para poder comprobar la hipótesis aplicaron la prueba estadística no paramétrica de Pearson, con estos resultados pudieron determinar que se presenta una relación positiva media entre la variable clima institucional y la variable desempeño docente

como lo demuestra los resultados del estudio.

Valencia, M. (2016), realizó la Tesis **“La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo”**, para obtener el Grado Académico de: Magister Scientiae en Educación mención en Administración de la Educación en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú.

La investigación ha tenido como objetivo determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo durante el año 2014, la población estuvo conformada por los docentes y los directivos de las Instituciones Educativas Primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo y la muestra estuvo constituida por los profesores y directivos que fueron seleccionados de manera probabilística (40 profesores), con respecto a la metodología, la autora realizó esta investigación bajo una metodología de tipo descriptivo y explicativo, aplicando un enfoque cuantitativo y un estudio correlacional, debido a que busco determinar el nivel de relación entre la variable clima institucional y la variable desempeño docente, para poder demostrar esta relación empleó la estadística descriptiva utilizando los cuadros de distribución de frecuencia y las figuras estadísticas, en la estadística inferencial usó la prueba no paramétrica de la chi cuadrada calculada y crítica. La autora llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación poco significativa debido a que un 47,5% manifestó que el clima institucional y el desempeño docente son regulares, así como también la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demostró que se presenta una dependencia, en el cual el clima Institucional y el desempeño docente son

considerados regulares, además se observó que el valor de Tau-c de Kendall fue de 0,512, esto confirma que se presenta una relación moderada o mínima.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima institucional

Según Briones (2017, p.28), el clima institucional es considerado como el ambiente creado en una institución de educación por medio de las vivencias habituales de las personas que lo integran, incluido temas como: la manera como se trata el personal, la comunicación, la relación interpersonal de las personas y los estilos de gestión. El clima institucional positivo es clave para un buen funcionamiento de la institución educativa y para llevar relaciones armoniosas de trabajo, el clima institucional también es entendido como todas las particularidades que se presentan en el ambiente de trabajo educativo, las cuales son percibidas de manera directa o indirecta y que tiene consecuencias en la manera de comportarse de los docentes, estudiantes, padres de familia, directivos y el resto del personal de la institución educativa.

Según Díaz & Merino (2020, p.189), se puede entender al clima institucional como el ambiente en el cual los actores educativos realizan sus actividades laborales y la sensación que tienen cada uno de ellos del ambiente institucional, todo esto determinado por una serie de factores entre los cuales destaca: el estilo de liderazgo del directivo, la comunicación, la motivación, así como también la imagen e identidad institucional.

Según Silva (2011, p.12), se entiende por clima institucional al ambiente que

se presenta en una institución, la cual está determinada por una serie de características estables que definen a una organización partiendo de las vivencias frecuentes que tienen sus miembros, este clima institucional dentro del sector educativo representar un indicador de calidad muy imprescindible, el cual se debe analizar en un sistema organizacional donde todos los integrantes de una organización interactúan y se relacionan entre sí.

2.2.2. Desempeño docente

Según Tejedor (2012, p.320), evaluar el desempeño docente está considerado como un conjunto de actividades mediante el cual se quiere emitir juicios valorativos sobre la manera de cumplir las responsabilidades el docente respecto a la enseñanza y el aprendizaje de sus alumnos partiendo de una información verdadera, la cual tiene relación con el logro de sus alumnos y el desarrollo de sus labores.

Según Tejedor & García (2010, p.441), desempeño quiere decir el cumplimiento de una responsabilidad, realizar de la mejor manera lo que uno tiene la obligación de hacer, involucrándose de forma interrelacionada las habilidades, las destrezas, las competencias, siempre buscando mejorarlas y buscando alcanzar cada vez un nivel más alto. El éxito del docente va a depender en gran medida de su habilidad para crear estrategias de enseñanza y de su capacidad para salir adelante con las clases y para resolver los problemas que se presenten en estas clases, utilizando todo su conocimiento adquirido.

Según Pacheco, Ibarra, Iñiguez, Lee & Sánchez (2018, p.1), la evaluación del desempeño docente es considerada un ejercicio sistemático que basado en una serie de evidencias, determina como llevan a cabo sus actividades laborales los docentes en

sus áreas de trabajo: aula, laboratorio, taller, etc.; con el objetivo de poder encontrar los logros o desajustes de su manera de actuar en el escenario educativo, el valor del desempeño de los profesores puede identificarse en sus procedimientos establecidos, con el objetivo de poder encontrar evidencias que ayuden a promover el mejoramiento de la enseñanza para entregar a la sociedad una educación con calidad.

2.3. Definición de términos básicos

Según afirma El Sahili (2010, p.94), la satisfacción laboral docente está considerada como la representación del nivel de armonía entre el trabajo, lo que espera y quiere el docente en el entorno laboral educativo y está determinada por las apreciaciones emocionales y cognitivas, sobre todo lo que acontece.

Según afirma Roldán (s.f.), se entiende por relaciones interpersonales a la interacción que se presenta entre dos o más personas, los individuos en este tipo de relación pueden interactuar abiertamente, de manera encubierta, de manera anónima o cara a cara, esta relación interpersonal sucede con individuos que pueden satisfacer de determinado modo las necesidades explícitas o implícitas, así como también necesidades físicas o emocionales, estas relaciones pueden suceder con compañeros de labores, amistades, familiares, etc. Las buenas relaciones interpersonales permiten reducir el estrés y también ayuda a tener una buena salud.

Según afirma Manes (2004, p.49-50), el servicio educativo junta todas esas actividades consideradas intangibles realizadas para que todo usuario adquiera habilidades y conocimientos que le van a ser de gran utilidad para su crecimiento personal, este servicio educativo tiene que satisfacer las necesidades de la demanda y los docentes como todo el personal educativo tienen que comprometerse con los

objetivos de la institución.

Según afirma Aldape (2008), la motivación está considerada como una actividad para animar a determinada persona o para animarse a uno mismo a realizarla con mucho interés. Cuando una institución considera que la motivación aparece dentro de una persona y lo lleva hacia un objetivo se encarga de crear las condiciones donde la persona tenga oportunidades de satisfacer toda aspiración, conseguir la motivación es una de las actividades administrativas más dificultosas en cualquier tipo de institución u organización. La motivación está considerada una actividad muy importante que permite impulsar eficaz y eficientemente las labores de un maestro frente a sus alumnos para alcanzar las metas que se proponen en una institución educativa.

Según afirma Rodríguez (2008), trabajar en equipo es cuando asumimos una serie de valores para la realización de actividades laborales, consiguiendo un entusiasmo hacia un novedoso modelo de relaciones interpersonales, es cuando las personas participan en sus labores demostrando confianza en los demás, demostrando apoyo mutuo y una adecuada comunicación y guardando respeto por los demás individuos del entorno laboral.

3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	PRODUCTO/ RESULTADO
1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN						
1.1 Descripción de la realidad problemática	X					
1.1.1 Formulación del Problema General	X					
1.1.2 Problemas específicos						
1.2 Objetivos de la investigación	X					
1.2.1 Objetivo general	X					
1.2.2 Objetivos específicos						
1.3 Justificación e importancia de la investigación		X				
2. MARCO TEÓRICO						
2.1 Antecedentes		X				
2.1.1 Internacionales		X				
2.1.2 Nacionales						
2.2 Bases teóricas			X			
2.3 Definición de términos básicos			X			
3. APORTE CIENTÍFICO O ACADÉMICO				X		
4. CONCLUSIONES					X	
5. RECOMENDACIONES					X	

4. Recursos y Presupuesto

PARTIDA PRESUPUESTAL	CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD EN QUE SE REQUIERE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO (SOLES)	COSTO TOTAL (SOLES)
Recursos humanos	01	1	S/ 5.00	S/ 5.00
Bienes y servicios	02	1	S/ 6.00	S/ 6.00
Útiles de escritorio	03	5	S/ 4.00	S/ 20.00
Mobiliario y equipos	04	1	S/ 30.00	S/ 30.00
Pasajes y viáticos	05	5	S/ 2.00	S/ 10.00
Materiales de consulta (libros, revistas y otros)	06	2	S/ 5.00	S/ 10.00
Servicios a terceros	07	1	S/ 5.00	S/ 5.00
Total				S/ 86.00

5. Referencias

- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente: Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. Libros en Red. Recuperado el 25 de Mayo de 2020, de <https://books.google.com.pe/books?id=piMmkvzRJ8cC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Briones, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *REVISTA PERSPECTIVA*, XVIII(1), 28. Recuperado el 1 de Mayo de 2020, de <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/517/463>
- Díaz, E. E. & Merino, T. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, VIII(15), 189. Recuperado el 20 de Julio de 2020, de <http://www.revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/download/3906/2944>
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente - Consideraciones Sobre Los Riesgos Y Desafíos De La Practica Magisterial*. Guadalajara, México: Editorial: Universidad de Guanajuato.
- González, M. D. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Maestría)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 10 de Abril de 2020, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>
- Manes, J. M. (2004). *Marketing Para Instituciones Educativas* (Segunda ed.). Ediciones Granica, S.A.

- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.* Recuperado el 10 de Abril de 2020, de <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Moreano, M. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.* Recuperado el 13 de Abril de 2020, de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8257/EDMmozam2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Nieves, C. M. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014. (Tesis de Maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.* Recuperado el 20 de Abril de 2020, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2378/MAESTRO%20-%20Constantino%20Miguel%20Nieves%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacheco, M.; Ibarra, I.; Ñíguez, M. E.; Lee, H. & Sánchez, C. V. (2018). La evaluación del desempeño docente. *Revista Digital Universitaria*, XIX(6), 1. Recuperado el 20 de Mayo de 2020, de http://www.revista.unam.mx/wp-content/uploads/v19_n6_a2_La-evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior.pdf
- Paladines, T. M. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios de Quito. (Trabajo de Titulación). Universidad de las Américas, Quito, Ecuador.* Recuperado el 22 de Abril de 2020, de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/8148/1/UDLA->

EC-TPO-2017-21.pdf

- Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente. (Tesis de Maestría)*. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado el 18 de Abril de 2020, de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5734/mrequena.pdf?sequence=1>
- Reto, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 19 de Abril de 2020, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, I. (2008). El modelo de trabajo en equipo. *Revista Española de Drogodependencias*, XXXIII(4), 248. Recuperado el 29 de Mayo de 2020, de https://www.aesed.com/descargas/revistas/v33n4_1.pdf
- Roldán, J. (s.f.). *Qué son las relaciones interpersonales*. Recuperado el 22 de Mayo de 2020, de Bekia Psicología: <https://www.bekiapsicologia.com/articulos/relaciones-interpersonales/>
- Saldaña, R. O. & Pérez, E. A. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca. (Tesis de Maestría)*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Recuperado el 17 de Abril de 2020, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/898/Tesis%20Richard%20Salda%20c3%20b1a%20y%20Edita%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, Z. K. (2011). *El Rol del docente en el Clima Institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara*

- Serrano de Maridueña del cantón Huaquillas de la Provincia de El Oro en el periodo lectivo 2010 -2011. (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado el 15 de Abril de 2020, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2868/1/T1023-MGE-Silva-El%20rol.pdf>*
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del Desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, V(1), 320. Recuperado el 5 de Mayo de 2020, de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf
- Tejedor, F. & García, A. (2010). *Revista Española de Pedagogía*. LXVIII(247), 441. Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2010/11/247-11.pdf>
- Valencia, M. (2016). *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del Distrito de Copani de la Provincia de Yunguyo. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado el 20 de Abril de 2020, de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6319/EPG907-00907-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Viñán, J. A. (2015). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Escuela de Física y Matemática de la Facultad de Ciencias de una Institución de Educación Superior IES del Ecuador. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Recuperado el 28 de Abril de 2020, de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17546/1/64885_1.pdf*

6. Aporte Científico o Académico

La investigadora del presente estudio considera, que toda institución educativa hoy en día debe tener como prioridad mejorar el clima institucional para ofrecer una formación de calidad, por esta razón todos los colegios están en la obligación de crear condiciones de convivencia armoniosa para que los docentes estén en un ambiente de armonía y demuestren día a día un alto nivel de desempeño docente.

Por esta razón, las instituciones educativas particulares no deben preocuparse en sus utilidades, lo más importante para estas instituciones debe ser preocuparse en mejorar el clima institucional para que su personal docente se sienta más identificado y comprometido con la institución educativa, de esta manera se podrá mejorar el desempeño docente y sobretodo serán beneficiados los niños y jóvenes de este ámbito educativo, ya que se les va a dar un servicio de calidad.

7. Conclusiones

El clima institucional en este colegio es muy negativo y eso se puede notar cuando los directivos no tienen confianza en los profesores, muchos docentes dan sugerencias para mejorar el servicio educativo, pero éstas nunca son puestas en práctica, perjudicando la labor del docente y generándoles a los maestros una insatisfacción laboral. La satisfacción laboral del docente es muy importante en la institución educativa porque ésta permite que el profesor se sienta realizado en su actividad académica esto a su vez contribuye a mejorar su desarrollo y desempeño docente.

Las relaciones interpersonales son pésimas en este colegio, debido a que se presentan diferentes intereses entre el personal docente, nunca se observa unión y compañerismo entre los profesores, lo que afecta el desempeño de cada uno de ellos en sus labores pedagógicas. Este tipo de relaciones representan un elemento clave para el éxito de esta Institución Educativa, debido a que si se mejora el ambiente de trabajo y también se mejora las relaciones interpersonales esto creará un clima institucional positivo y un mayor entusiasmo entre los docentes, como resultado éstos serán eficientes y efectivos en su labor educativa.

Otro aspecto negativo es la limitada comunicación de los docentes con los padres de familia, esto afecta tanto a los docentes como a los alumnos porque muchas veces los padres de familia podrían indicar que les parece la metodología del docente y es de vital importancia que todo padre de familia indique sobre lo que más necesitan y requieren sus hijos en clase. Los niños van a mejorar su rendimiento en el colegio cuando los padres tengan una comunicación frecuente con los docentes y también

cuando se involucren más en las actividades del colegio. Además, la participación de los padres de familia es muy importante para aumentar el nivel de desempeño de los docentes, debido a que la constante comunicación entre padres y maestros permite que el profesor pueda conocer más al alumno, lo que le va a permitir desarrollar una enseñanza más personalizada y eficaz.

Por medio de la presente investigación y la revisión de los antecedentes se determinó que el clima institucional tiene una relación significativa con el desempeño docente, debido a que un clima óptimo de trabajo en una institución educativa favorece una convivencia sana entre los docentes.

8. Recomendaciones

Permitir a los docentes participar en la toma de decisiones en aspectos que perjudiquen su labor educativa como por ejemplo la implementación del currículo escolar para ordenar y maximizar el proceso del aprendizaje, de esta manera se podrá aumentar la satisfacción del docente y éste se sentirá un participante importante en esta institución educativa.

La institución educativa debe organizar talleres para desarrollar estrategias de mejoramiento de convivencia escolar, de esta manera los docentes podrán desarrollar buenas relaciones interpersonales y ésta será una herramienta para mejorar el clima institucional.

Este centro de estudios debe realizar frecuentemente reuniones entre docentes y padres de familia para ver la evaluación académica del alumno, de esta manera el docente va a sentir valorado su trabajo y aumentará su desempeño, debido a que se va a generar entusiasmo en los profesores ya que éstos se sienten como si fueran segundos padres de estos niños y jóvenes.

9. Anexos

9.1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, ATE VITARTE, LIMA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019? • ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019. • Especificar de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en una institución educativa, Ate Vitarte, Lima, 2019. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional <p>Indicadores de la Variable Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Relaciones interpersonales • Motivación <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño docente <p>Indicadores de la Variable Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Dominios didácticos y metodológicos

9.2 Entrevistas

ENTREVISTA AL DOCENTE N°1

1. ¿Qué edad tiene?

32.

2. ¿Qué cursos enseña usted?

Matemática y Comunicación.

3. ¿Los directivos de la Institución Educativa les permiten a ustedes dar ideas y sugerencias?

Nosotros muchas veces nos acercamos a los directivos a dar algunas recomendaciones para que se pueda mejorar el servicio educativo, ellos nos escuchan, pero no le dan la debida importancia porque existe desconfianza de ellos hacia nosotros, los directivos no valoran nuestras ideas porque nunca las ponen en práctica.

4. ¿Es adecuada la comunicación entre los docentes y los padres de familia?

En esta institución educativa se presenta una inadecuada comunicación entre el docente y el padre de familia, debido a que esta comunicación es muy limitada, se presentan esporádicamente, eso me parece muy malo ya que es importante conversar con los padres de familia sobre el aprendizaje de sus hijos.

5. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ustedes los docentes?

En el colegio la gran mayoría de docentes no ponen ningún esfuerzo en establecer relaciones positivas con sus compañeros de trabajo.

6. ¿Cómo se maneja el trabajo de equipo en la Institución Educativa?

A casi todos los docentes no les gusta organizarse, no les gusta coordinar, se preocupan solo por sus intereses personales.

7. ¿Cuándo un compañero de trabajo tiene problemas recibe apoyo de algún docente?

Cuando alguien tiene dificultades los demás no demuestran preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.

8. ¿Cree usted que con un adecuado clima institucional los docentes tendrán un buen desempeño?

Sin lugar a dudas, con un clima institucional positivo los docentes se sentirán motivados, pondrán su mayor esfuerzo y dedicación y conseguirán un alto nivel de desempeño.

9. ¿Considera usted que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente?

Considero que sí, debido a que un docente con un alto nivel de satisfacción laboral se va a sentir más identificado y va a tener mucho más aprecio por la institución educativa demostrando alto nivel de desempeño académico.

10. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente?

Esto es afirmativo porque un docente siempre necesita el consejo de sus colegas, es de mucha utilidad el apoyo entre colegas para mejorar el desempeño docente y el desempeño institucional.

ENTREVISTA AL DOCENTE N°2

1. ¿Qué edad tiene?

35

2. ¿Qué cursos enseña usted?

Biología y Química.

3. ¿Los directivos de la Institución Educativa les permiten a ustedes dar ideas y sugerencias?

Los directivos nunca toman en cuenta nuestras recomendaciones, lo que más hay en esta institución es la falta de confianza, muchas veces he podido ver que algunos docentes les dan a los directivos muy buena ideas, pero ellos no le dan la debida importancia porque quizás imaginan que no son las más adecuadas.

4. ¿Es adecuada la comunicación entre los docentes y los padres de familia?

En el colegio muy raras veces hay reuniones entre docentes y padres de familia, por lo tanto, es una inadecuada comunicación. Esta deficiencia no permite a los docentes conocer si su metodología es la más adecuada.

5. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ustedes los docentes?

Las características del entorno en el que se encuentran los docentes afectan mucho su comportamiento, se presenta muy a menudo falta de responsabilidad y falta de respeto entre los docentes.

6. ¿Cómo se maneja el trabajo de equipo en la Institución Educativa?

El trabajo de equipo entre docentes es inexistente y esto afecta mucho a la Institución Educativa ya que ellos tienen que desarrollar proyectos en conjunto.

7. ¿Cuándo un compañero de trabajo tiene problemas recibe apoyo de algún docente?

Cuando un compañero está en problemas no suelen ayudarlo. Eso ya se ve como una costumbre, entre los docentes no existen consejos, los profesores de mayor experiencia deberían compartir sus vivencias para el aprendizaje de todos.

8. ¿Cree usted que con un adecuado clima institucional los docentes tendrán un buen desempeño?

Desde luego que sí, conservar un clima institucional positivo ayudará a que se consiga un eficiente desempeño docente.

9. ¿Considera usted que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente?

En mi opinión considero que tienen mucha relación, porque si un docente se siente satisfecho con su labor, cada día vendrá al colegio con más entusiasmo y será más eficiente en sus labores pedagógicas.

10. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente?

Considero que, si existe una relación porque es importante llevarse bien con sus colegas de profesión para poder tener una buena comunicación, de esta manera se puede formar un buen equipo de trabajo para que cada docente aporte con su experiencia y juntos realicen óptimamente sus funciones académicas.

ENTREVISTA AL DOCENTE N°3

1. ¿Qué edad tiene?

34

2. ¿Qué cursos enseña usted?

Yo enseño inglés.

3. ¿Los directivos de la Institución Educativa les permiten a ustedes dar ideas y sugerencias?

Los directivos no les dan la debida importancia a nuestras sugerencias, muchas veces cada docente se ha acercado a la dirección a proponer recomendaciones para mejorar el servicio educativo y en el colegio nunca han sido puestas práctica estas ideas y sugerencias

4. ¿Es adecuada la comunicación entre los docentes y los padres de familia?

Existe falta de comunicación entre docentes y padres de familia, esto afecta mucho el bienestar de las niñas y los niños en su proceso académico y los directivos nunca reaccionan ante este inconveniente.

5. ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre ustedes los docentes?

Considero que existe una mala relación entre los compañeros de trabajo, esto se puede comprobar porque continuamente existen discusiones entre docentes generando un clima laboral negativo.

6. ¿Cómo se maneja el trabajo de equipo en la Institución Educativa?

El trabajo de equipo es pésimo, existe falta de cooperación y coordinación, muy pocos docentes aportan en conjunto y así no se conseguirá una mejora institucional.

7. ¿Cuándo un compañero de trabajo tiene problemas recibe apoyo de algún docente?

Cuando un compañero tiene problemas no recibe ningún tipo de ayuda y apoyo, ya que cada uno trabaja de manera individual, pensando solo en sus intereses personales.

8. ¿Cree usted que con un adecuado clima institucional los docentes tendrán un buen desempeño?

Estoy absolutamente de acuerdo, un mejor clima institucional va a mejorar el desempeño docente, debido a que un profesor siempre se va a sentir mucho mejor en un ambiente agradable y de armonía cumpliendo de la mejor manera sus funciones académicas.

9. ¿Considera usted que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente?

Considero afirmativa esta relación porque si una institución educativa consigue la satisfacción laboral del profesor, éste se sentirá realizado en su actividad académica mejorando notablemente su desempeño como docente.

10. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente?

Considero afirmativa esta relación, porque entablar buenas relaciones con sus

compañeros de trabajo es muy importante para realizar eficaz y eficientemente sus funciones académicas, debido a que la unión hace la fuerza, siempre nos vamos a necesitar unos a otros para conseguir el éxito en nuestra profesión.