



**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES**

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE
BELLIDO, IQUITOS 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD: PRIMARIA**

**Autor (es): NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander**

Asesor (es): Dra. PEREA TORRES Delia.

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú

Marzo – 2020

DEDICATORIA

*A Mi Esposa e Hijas con Cariño.
A la Universidad Científica del Perú
como motivo de formación Profesional*

Henry

DEDICATORIA

*A Mi Esposa a mis hijos
A la Universidad Científica del Perú
como motivo de formación
Profesional.*

Sergio

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra gratitud y agradecimiento a la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de haberme permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE
EDUCACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 091-2020-D-UCP-FEH, del 31 de agosto del 2020, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a las Señoras:

Dra. Claudet Cadillo López.....Presidente

Dra. Judith Alejandrina Soplín RíosMiembro

Lic. Ketty Alarcón Ramírez Mg.....Miembro

En la ciudad de Iquitos, siendo las 11 horas del día 11 de setiembre del 2020, a través de la plataforma ZOOM supervisado en línea por el Secretario Académico de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú - UCP; Programa Académico de: Complementación Pedagógica. Complementación Universitario y Complementación Pedagógica y Universitaria en Educación, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”,.....

Presentado por el Egresado:

SERGIO NORIEGA ROJAS

Asesora

Dra. Delia Perea Torres

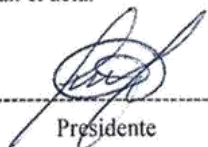
Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de LICENCIADO EN EDUCACIÓN. ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN PRIMARIA.

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:..... *Absueltas satisfactoriamente*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Sustentación es: *Aprobado*
2. Observaciones: *—*

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Presidente



Miembro

CALIFICACIÓN. Aprobado (a): Por Mayoría
Desaprobado (a) Por Unanimidad



Miembro

DNI 18028263

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 091-2020-D-UCP-FEH, del 31 de agosto del 2020, la FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP designa como Jurado Evaluador y Dictaminador del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL a las Señoras:

Dra. Claudet Cadillo López.....Presidente

Dra. Judith Alejandrina Soplin RíosMiembro

Lic. Ketty Alarcón Ramírez Mg.....Miembro

En la ciudad de Iquitos, siendo las 11 horas del día 11 de setiembre del 2020, a través de la plataforma ZOOM supervisado en línea por el Secretario Académico de la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Científica del Perú - UCP; Programa Académico de: Complementación Pedagógica. Complementación Universitario y Complementación Pedagógica y Universitaria en Educación, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:

“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”,.....

Presentado por el Egresado:

HENRY ALEXANDER PINEDO OLÓRTEGUI

Asesora

Dra. Delia Perea Torres

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de LICENCIADO EN EDUCACIÓN. ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN PRIMARIA.

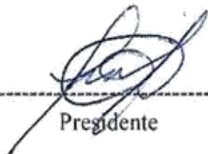
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:..... Absueltas satisfactoriamente.....

El jurado después de la deliberación en privado llegó a las siguientes conclusiones:

3. La Sustentación es: Aprobado.....

4. Observaciones: -.....

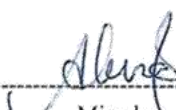
En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Presidente



Miembro
CALIFICACIÓN: Aprobado (a) Por Mayoría
Desaprobado (a) Por Unanimidad



Miembro
DNI 18028763

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

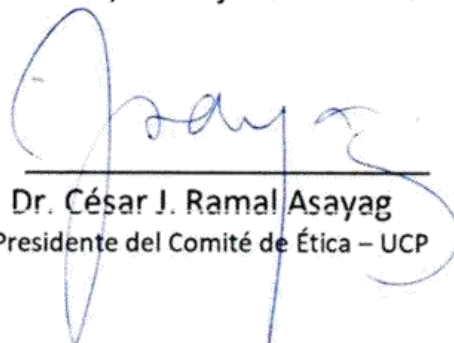
La Tesis titulada:

**"CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA
N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019"**

De los alumnos: **SERGIO NORIEGA ROJAS Y HENRY ALEXANDER PINEDO
OLORTEGUI**, de la Facultad de Educación y Humanidades, pasó
satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje
de **5% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 02 de julio del 2020.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética - UCP

Urkund Analysis Result

Analysed Document: UCP_EDU_2020_T_SERGIONORIEGA_HENRYPINEDO_V1.pdf
(D75754136)
Submitted: 6/29/2020 2:09:00 AM
Submitted By: revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Significance: 5 %

Sources included in the report:

UCP_EDUCACION_2019_TSP_PANDUROYSOLSOL_V1.pdf.pdf (D59357187)
UCP_EDU_2019_TSP_PIEROCANELO_V1.pdf (D75754134)

Instances where selected sources appear:

9

ÍNDICE

	Pg
Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Página de Aprobación	v
Acta del Trabajo de Investigación	vi
Constancia de Originalidad del Trabajo de Investigación	viii
Índice de Contenido	x
Índice de Cuadros o Tablas	xiii
Índice de Gráficos o Figuras	xiv
Resumen. Palabras Clave	xv
Abstract. Key Words	xvi
Introducción	01
CAPÍTULO I: Marco Teórico	03
1.1. Antecedentes de Estudio	03
1.2. Bases Teóricas	05
1.2.1. Clima Institucional	05
1.2.1.1. Comunicación	05
1.2.1.2. Confianza	06
1.2.1.3. Motivación	07
1.2.1.4. Participación	08
1.3. Definición de Términos Básicos	09
CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	10
2.1. Descripción del Problema	10
2.2. Formulación del Problema	11
2.2.1. Problema General	11
2.2.2. Problemas Específicos	11
2.3. Objetivos	11

2.3.1. Objetivo General	11
2.3.2. Objetivos Específicos	11
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	12
2.5. Hipótesis	14
2.5.1. Hipótesis General	14
2.5.2. Hipótesis Derivadas	14
2.6. Variables	14
2.6.1. Identificación de las Variables	14
2.6.2. Definición de las Variables	14
2.6.2.1. Definición Conceptual	14
2.6.2.2. Definición Operacional	14
2.6.3. Operacionalización de las Variables	15
CAPÍTULO III: Metodología	16
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	16
3.1.1. Nivel de Investigación	16
3.1.2. Tipo de Investigación	16
3.1.3. Diseño de Investigación	16
3.2. Población y Muestra	17
3.2.1. Población	17
3.2.2. Muestra	17
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	17
3.4.1. Técnica de Recolección de Datos	17
3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	18
3.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos	18
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	18
3.4.1. Procesamiento de la Información	18
3.4.2. Análisis de la Información	18
CAPÍTULO IV: Resultados	19
4.1. Análisis Descriptivo	19

4.1.1. Evaluación del Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	19
CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones	30
5.1. Discusión	30
5.2. Conclusiones	31
5.3. Recomendaciones	32
Referencias Bibliográficas	33
Anexos	36
Anexo 01: Matriz de Consistencia	37
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	39

ÍNDICE DE TABLAS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	19
02.	La Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	22
03.	La Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	24
04.	La Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	26
05.	El Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	28

ÍNDICE DE FIGURAS

N°	TÍTULO	Pág.
01.	La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	20
02.	La Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	22
03.	La Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	24
04.	La Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	26
05.	El Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019	28

RESUMEN

CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019

**AUTOR (es) : NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander**

La investigación tuvo como objetivo general: Evaluar el nivel de Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

La investigación fue de tipo descriptivo y de diseño no experimental de tipo descriptivo transversal.

La población lo conformaron 34 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido y la muestra la conformaron el 100% de la población de docentes.

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Para el análisis de los datos se empleó la estadística descriptiva.

Los resultados muestran que; El nivel de Clima Institucional es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

PALABRAS CLAVE: Clima Institucional.

ABSTRACT

INSTITUTIONAL CLIMATE FOR TEACHERS, PRIMARY EDUCATIONAL INSTITUTION N ° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019

**AUTOR (es) : NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander**

The research had the general objective: To assess the level of Institutional Climate in Teachers of the Primary Educational Institution No. 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

The research was descriptive and of a non-experimental cross-sectional type.

The population was made up of 34 teachers from the Primary Educational Institution No. 60005 María Parado de Bellido and the sample was made up of 100% of the teacher population.

The technique used in data collection was the survey and the instrument was the questionnaire.

Descriptive statistics were used to analyze the data.

The results show that; The level of Institutional Climate is regular in Teachers of the Primary Educational Institution No. 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

KEY WORDS: Institucional Climate.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se reconoce y acepta que un buen Clima Institucional, definitivamente favorecen los esfuerzos que realizan todos los miembros del centro educativo, en especial los responsables de la gestión educativa encaminados hacia una gestión educativa de calidad, que a sus vez genere, facilite o asegure un desempeño docente que tenga características de excelencia, logrando de parte de los docentes un nivel importante de compromiso con la gestión educativa.

El estudio **“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”**, es de mucha importancia en todas las instituciones, sean estas públicas o privadas; fundamentalmente en las Instituciones Educativas.

Nuestro trabajo es abordado a partir de 5 capítulos, a decir:

Capítulo I. Marco Teórico.

Capítulo II. Planteamiento del Problema.

Capítulo III. Metodología.

Capítulo IV. Resultados.

Capítulo V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones.

Además, se presentan las respectivas fuentes bibliográficas.

Todo acompañado de anexos, donde la base es el instrumento de recolección de datos.

Destaca la bibliografía especializada y el tiempo, pero superados con dedicación, lo que nos permite presentar esta modesta producción intelectual.

Nuestro agradecimiento a la Universidad Científica del Perú. Institución que nos da la oportunidad de ampliar y profundizar nuestras convicciones personales y así

desenvolvern0s en el futuro como eficientes y eficaces profesionales de la Educaci3n,
y agradecido de la Universidad que nos forma.

Los Autores

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio

Internacional

(BARBOSA, G.; D' RUGGIERO, G., 1999) En su investigación concluye que: No hay tendencia favorable a desfavorable frente a la percepción del clima. Igual sucede con el nivel de satisfacción que es ligeramente superior al clima; existe una actitud tendiente a la neutralidad.

Nacional

(ATALAYA JAMANCA, 2016) En su investigación concluye que: El 53% de docentes que existe un mal clima, seguido por el 34% que manifiesta como regular, y sólo el 4% indica que el clima es bueno.

(VALENCUA CHURA, 2016) En su investigación concluye que: El 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, a pesar de que el clima institucional es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano.

Local

(ALVA CABALLERO, Miriam Rosaura; PINEDO SAENZ, Madeleyne Arrieth, 2017) En su investigación concluye que: La Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de la Salud el 81,1%, manifestaron que las dimensiones del Clima Institucional es Bueno, mientras que del total de trabajadores de la Institución Educativa Estatal, Jorge Basadre Grohman -Mazan – Maynas durante el periodo 2016, es 87,3%, manifiestan que las dimensiones del Clima Institucional es Regular, de acuerdo a los resultados obtenidos en términos generales se evidencia que existe diferencia en la variable clima institucional en ambas instituciones.

(RENGIFO PINEDO, 2015) En su investigación concluye que: El clima institucional es regular (con mayor inclinación a deficiente). Esto significa que el clima institucional (ambiente interno existente) en lo referido al ambiente físico (infraestructura), estilo organizacional y administrativo (normas de excelencia, liderazgo de los jefes, claridad institucional), calor y apoyo (compañerismo), características personales de sus miembros (actitudes, aptitudes, valores), comportamiento institucional (autonomía, recompensas adecuadas y equitativas, productividad, ausentismo, satisfacción laboral) es regular.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Clima Institucional

Es el ambiente donde se reflejan las facilidades o dificultades que encuentra la persona para aumentar o disminuir su desempeño, o para encontrar su punto de equilibrio. Dicho de otra manera, es toda sensación interna, como aquellas que provengan de afuera que intervienen directamente en los sistemas organizacionales y la actividad institucional. (SEGREDO, 2013)

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 y de esa manera puedan trabajar de manera eficiente. (*CHIAVENATO, 2009*)

El Clima institucional es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndome al espacio de trabajo, en primer lugar, para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida, un trato horizontal, los aspectos básicos, nos conduce a poder tener un clima adecuado, lógicamente dependiendo del contexto, tiempo y espacio. (RUIZ, 2004)

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que cada uno tiene se expresan en las relaciones personales y profesionales; un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución. (CASTRO, 2002)

1.2.1.1. Comunicación

La comunicación es un componente que asocia y consolida los fines comunes que persiguen los centros de enseñanza, de tal modo que el nexo comunicativo y el caudal de información hará que se logre mayores niveles de acuerdo entre sus integrantes, a

fin de que ellos se sientan identificados con la institución y aumenten sus capacidades.
(CARNICERO, P., 2005)

Desde enfoque de la participación institucional para (O´SULLIVAN, 1996) señala que “La comunicación es entendida universalmente como un proceso social esencial. A nivel biológico esto es muy claro: incomunicarse es morir. Para el hombre, la comunicación es la vía por la cual adquiere humanidad individual y mantiene y desarrolla sus relaciones” (p. 43).

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 BRIS, M., 1999)

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, pero a la 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. (FISCHMAN, 2000)

1.2.1.2. Confianza

(COOPER, R.; SAWAF, A., 1997) la definen como “una fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros como el radio de un círculo que llega a todos los integrantes de nuestro equipo, departamento, división o toda la compañía” (p. 90).

La confianza como detalle emocional es una manera de proceder y actuar cuando nos sentimos confiados y transmitimos esos deseos a los demás a fin de esperar la

misma la reciprocidad. Y sí esto se cumple las relaciones humanas se mantendrán unidas y aflorará el dialogo franco y sincero. (COOPER, R.; SAWAF, A., 1997)

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. 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. (MARTÍN BRIS, M., 1999)

1.2.1.3. Motivación

Son las ansias de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad. 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. (ROBBINS, 1987)

(CHIAVENATO I. , 2004) Determina la motivación como un “Proceso psicológico básico. Al lado de la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, la motivación sobresale como proceso importante para entender el comportamiento humano. Ésta interactúa y actúa en conjunto con otros procesos mediadores y el ambiente” (p. 313).

La motivación puede ser comprendida también desde punto de vista laboral como “todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma o a tener intención de ello, siendo el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad” (PERLINES, 1996)

1.2.1.4. Participación

(CATAÑO, C.; WANGER, E., 2002) Nos dice: “implica ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta. La participación "activa" o "real" compromete a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa” (p. 28).

Una manera para incrementar la participación dentro de la actividad académica a fin de obtener mejores resultados. Se logra mediante una mejor armonía en tareas y planes dentro de la institución, otra manera es que los docentes deben compartir sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación. También afirmar que se deben promover actividades de reforzamiento académico de parte docente con el alumnado. (ZABALZA, 2007)

1.3. Definición de Términos Básicos

Comunicación. Para (CARNICERO, P., 2005) nos dice que: *“Es el proceso de interiorización recíproca, una puesta en común de un contenido mental que es propio de uno y llega a serlo también de otros”*.

Confianza. Según (COOPER, R.; SAWAF, A., 1997) nos dice que: *“Es la fortaleza emocional que empieza con el sentimiento del propio valor y propósito, que extendemos a otros”*.

Clima. Para (HALPIN, A.; CROFT, D., 1963) indica que: *“Es la forma general de percepción que el empleado se forma de la organización”*.

Clima Institucional. Para (BROW, W; MOBERG, 1990) indica que: *“Son un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que se suponen son una fuerza que influye en la conducta del trabajador”*.

Docente. Según (CALERO PÉREZ, 1999) Indica que: *“Es la persona cuya acción está orientada a promover aprendizaje en los estudiantes”* (p.87).

Institución Educativa. (MINEDU, LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley Nro. 28044. CAPÍTULO II: LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, Artículo 66°.- Definición y finalidad. Artículo 67°. Ámbito de la Institución Educativa, 2006) *Art° 66. La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio. Puede ser pública o privada.*

Motivación. Para (ROBBINS, S; JUDGE, T., 2009) son: *“Procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”*.

Participación. Para (CATAÑO, C.; WANGER, E., 2002) es: *“La implicancia de ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta”*.

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

En la actualidad se está viviendo en algunas instituciones educativas conflictos entre los miembros que conforman la institución, causando un ambiente poco agradable donde la realización de trabajo no es adecuada. El Clima institucional es uno de los factores determinantes que influye en el comportamiento de los miembros de la educación y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, permitiendo conocer o medir los objetivos a lograr.

El clima institucional tiene múltiples dimensiones que aún faltan por investigar, pero en esta investigación se tuvo presente los estudios donde Martín Bris a fines de los noventa plantea un organigrama en los centros educativos con las dimensiones: comunicación, confianza, motivación y participación. (MARTÍN BRIS, M., 1999)

Esta situación se da en las Instituciones Educativas Primarias de la región y específicamente en la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, se observa que hay desinterés, apatía, inconformidad y desorden por parte de los miembros que componen la institución, de no solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa, afectará el desarrollo integral del estudiante y el clima de trabajo será inadecuado causando ineficiencia en el desempeño docente, es por ello que se realiza el estudio: Clima Institucional en Docentes, Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. Por lo que se formula los siguientes problemas:

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019?

2.2.2. Problemas Específicos

✓ ¿Cómo es la Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019?

✓ ¿Cómo es la Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019?

✓ ¿Cómo es la Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019?

✓ ¿Cómo es la Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Evaluar el nivel de Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

2.3.2. Objetivos Específicos

✓ Identificar el nivel de Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ Identificar el nivel de Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ Identificar el nivel de Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ Identificar el nivel de Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación se justifica porque hoy en día el clima institucional ha tomado gran importancia en toda organización, dado que si este no funciona adecuadamente las instituciones educativas presentarían ruptura de relaciones humanas, estrés, libertinaje, etc. lo cual influye directamente en el desempeño docente, y por ende en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, generando problemas en las relaciones humanas con toda la comunidad educativa y disminuyendo la calidad de servicio que brinda la dicha institución.

El desarrollo del presente trabajo es para que los docentes de las Instituciones educativas conozcan la importancia de tener un buen clima institucional entre los miembros de la comunidad educativa. Permitiendo tener una convivencia escolar democrática que posibilita el desarrollo de valores y actitudes positivas.

Una organización sólo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual. El clima constituye el trasfondo de sentidos compartidos, pre-comprensiones que respaldan probablemente, los acuerdos y las acciones individuales o colectivas que emprenden los miembros de una organización (director, docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes). (CHIAVENATO, I., 2007)

Los resultados de esta investigación, permitirá enriquecer y mejorar el clima institucional para que se tenga un buen desempeño docente y por ende se proponga alternativas para una educación de calidad.

La presente investigación es importante por lo siguiente:

En lo teórico porque pondrá a disposición de los investigadores y estudiosos información estructurada sobre el Clima Institucional.

En lo metodológico porque brindará alcances sobre el diseño de investigación a emplearse en estos tipos de estudios.

En lo práctico porque ayudara a ofrecer un ambiente cálido y seguro al estudiante para desarrollar sus habilidades y capacidades en las diversas áreas de su desarrollo, por lo que se espera que el aula de clases sea el lugar donde haya una convivencia armónica entre todos.

En lo social porque los beneficiarios del estudio serán los Niños y Niñas de la Institución Educativa Inicial N° 757 Santo Cristo de Bagazán.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

El nivel de Clima Institucional es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

2.5.2. Hipótesis Derivadas

✓ El nivel de Comunicación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ El nivel de Motivación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ El nivel de Confianza es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ El nivel de Participación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable: Clima Institucional.

2.6.2. Definición de las Variables

2.6.2.1. Definición Conceptual

La Variable: Clima Institucional se define conceptualmente como el 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. (CHIAVENATO, 2009)

2.6.2.2. Definición Operacional

La variable Clima Institucional se define operacionalmente como el conjunto de propiedades del ambiente laboral y tiene las siguientes dimensiones: Comunicación.

Confianza. Motivación. Participación y cuyo valor es: Malo (00 – 10 p), Regular (11 - 14 p) y Bueno (15 - 20 p).

2.6.3. Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Valor	
VARIABLE (X) Clima Institucional	1	Comunicación	1.1. Que la comunicación sea un componente que asocia y consolide los fines comunes es:	Bueno (15 – 20 p) Regular (11 – 14 p) Malo (00 – 10 p)
			1.2. Sentirse identificado con su institución y aumentar sus capacidades es:	
			1.3. Mantener y desarrollar relaciones con otras personas es:	
			1.4. Entender los significados que se transmiten (informaciones, ideas, metas y sueños de la organización) es:	
			1.5. Que el líder escuche y se exprese asertivamente con su personal es:	
	2	Confianza	2.1. Actuar cuando nos sentimos confiados es:	
			2.2. Transmitir confianza a los demás a fin de esperar la misma la reciprocidad es:	
			2.3. Tener seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona es:	
			2.4. Que las personas compartan necesidades y sueños es:	
			2.5. Creer en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante es:	
	3	Motivación	3.1. Hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización es:	
			3.2. Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es:	
			3.3. Dedicarse con ahínco a tu meta es:	
			3.4. Que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución es:	
			3.5. Que la motivación impulse a la persona a actuar de determinada forma o a tener intención de ello es:	
	4	Participación	4.1. Ser parte del diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta es:	
			4.2. Comprometer a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa es:	
			4.3. Estar en armonía al momento de hacer tareas y planes dentro de la institución es:	
			4.4. Que los docentes compartan sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación es:	
			4.5. Que los docentes promuevan actividades de reforzamiento académico para los alumnos es:	

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento perteneció a una investigación descriptiva, con una variable: Clima Institucional.

El estudio perteneció al enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación versaron sobre cuestiones específicas, porque se revisó investigaciones anteriores, porque se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; porque se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable (ÁVILA, R. B., 2000): Clima Institucional.

3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal.

Fue No experimental porque no se manipuló la variable en estudio Clima Institucional.

Fue Descriptivo Transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado.

Esquema:



Donde:

M: Es la Muestra.

O: Observación de la muestra (HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. et al., 2006).

Los pasos que se seguirá en la aplicación del diseño son:

1. Realizar la observación a la variable (recojo de información sobre el objeto de estudio).
2. Procesar o sistematizar la información o datos.
3. Clasificar la información o datos, organizándolos en cuadros o tablas y representarlos en gráficos.
4. Analizar e interpretar la información o datos.

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estuvo delimitada por los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, del distrito de Iquitos, provincia de Maynas del Departamento de Loreto, durante el año 2019; que hacen un total de 34.

3.2.2. Muestra

La muestra la conformaron el 100% de la Población, es decir 34 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, del distrito de Iquitos, provincia de Maynas del Departamento de Loreto, durante el año 2019.

La selección de la muestra fue no aleatoria intencionada.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.

3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez obteniendo 83.4 y confiabilidad obteniendo 0.778 antes de su aplicación.

3.4.3. Procedimientos de Recolección de Datos

- ✓ Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- ✓ Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- ✓ Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- ✓ Recojo de la información.
- ✓ Procesamiento de la información.
- ✓ Organización de la información en cuadros.
- ✓ Análisis de la información.
- ✓ Interpretación de datos.
- ✓ Elaboración de discusión y presentación del informe.
- ✓ Sustentación del informe.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

El procesamiento de los datos se efectuó en forma mecánica sobre la base de los datos.

3.4.2. Análisis de la Información

El análisis e interpretación de los datos se efectuó empleando la estadística descriptiva: Frecuencia, promedio (\bar{x}), porcentaje (%).

CAPÍTULO IV: Resultados

4.1. Análisis Descriptivo

4.1.1. Evaluación del Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa

Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019

CUADRO N° 1

La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005

María Parado de Bellido, Iquitos 2019

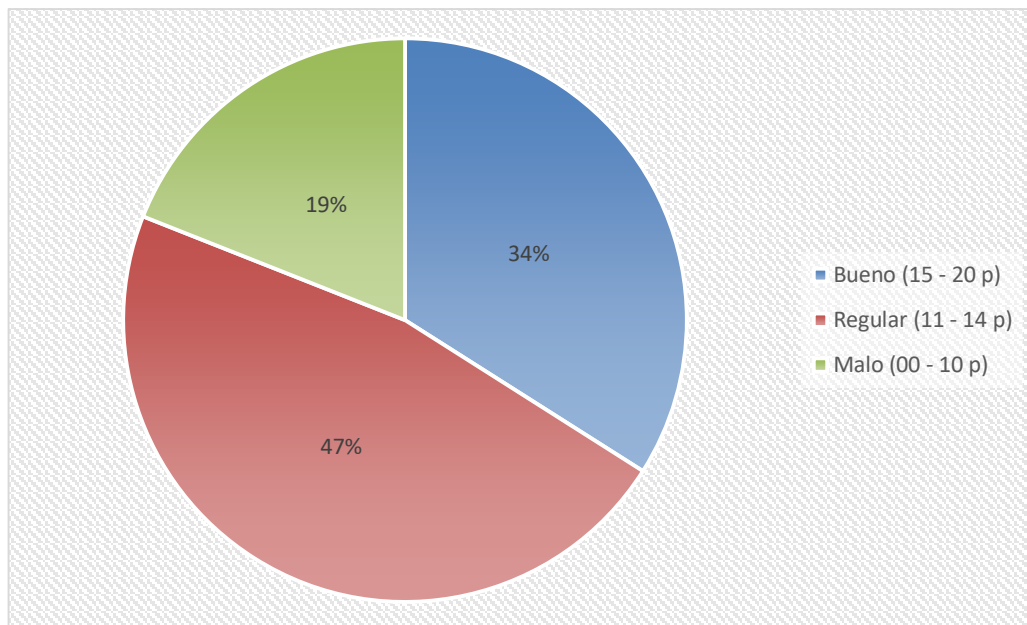
Comunicación		Bueno (15 – 20 p)		Regular (11 – 14 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Que la comunicación sea un componente que asocia y consolide los fines comunes es:	12	35.0	16	47.0	6	18.0	34	100.0
1.2.	Sentirse identificado con su institución y aumentar sus capacidades es:	10	29.0	16	47.0	8	24.0	34	100.0
1.3.	Mantener y desarrollar relaciones con otras personas es:	12	35.0	18	53.0	4	12.0	34	100.0
1.4.	Entender los significados que se transmiten (informaciones, ideas, metas y sueños de la organización) es:	8	24.0	14	41.0	12	35.0	34	100.0
1.5.	Que el líder escuche y se exprese asertivamente con su personal es:	16	47.0	16	47.0	2	6.0	34	100.0
Promedio (\bar{X})		12	34.0	16	47.0	6	19.0	34	100.0

FUENTE: Base de Datos de los Autores

GRÁFICO N° 1

La Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005

María Parado de Bellido, Iquitos 2019



FUENTE: Cuadro N° 1

En el cuadro y gráfico N° 1 se observa la Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 34 (100%) docentes, 16 (47.0%) docentes manifestaron que es Regular: (11 – 14 p) la Comunicación, predominando con 53% el indicador: Mantener y desarrollar relaciones con otras personas es. 12 (34.0%) docentes manifestaron que es Bueno: (15 – 20 p) la Comunicación, predominando con 47% el indicador: Que el líder escuche y se exprese asertivamente con su personal es. Mientras que 6 (19.0%) docentes manifestaron que es Malo: (00 – 10 p) la Comunicación, predominando con 35% el indicador: Entender los significados que se transmiten (informaciones, ideas, metas y sueños de la organización) es; concluyendo es Regular:

(11 – 14 p) la Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 1 que dice: Identificar el nivel de Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Así mismo se aprueba la hipótesis derivada N° 1 que dice: El nivel de Comunicación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

CUADRO N° 2

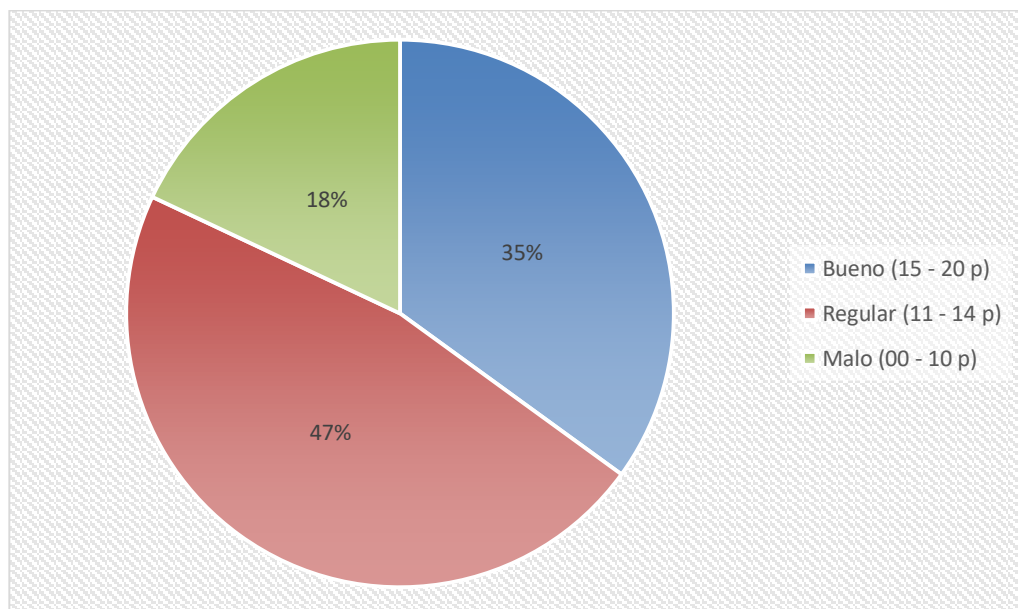
La Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019

Confianza		Bueno (15 – 20 p)		Regular (11 – 14 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Actuar cuando nos sentimos confiados es:	8	24.0	16	47.0	10	29.0	34	100.0
1.2.	Transmitir confianza a los demás a fin de esperar la misma reciprocidad es:	10	29.0	20	59.0	4	12.0	34	100.0
1.3.	Tener seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona es:	14	41.0	14	41.0	6	18.0	34	100.0
1.4.	Que las personas compartan necesidades y sueños es:	12	35.0	18	53.0	4	12.0	34	100.0
1.5.	Crear en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante es:	16	47.0	12	35.0	6	18.0	34	100.0
Promedio (\bar{X})		12	35.0	16	47.0	6	18.0	34	100.0

FUENTE: Base de Datos de los Autores

GRÁFICO N° 2

La Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019



FUENTE: Cuadro N° 2

En el cuadro y gráfico N° 2 se observa la Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 34 (100%) docentes, 16 (47.0%) docentes manifestaron que es Regular: (11 – 14 p) la Confianza, predominando con 59% el indicador: Transmitir confianza a los demás a fin de esperar la misma la reciprocidad es. 12 (35.0%) docentes manifestaron que es Bueno: (15 – 20 p) la Confianza, predominando con 47% el indicador: Creer en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante es. Mientras que 6 (18.0%) docentes manifestaron que es Malo: (00 – 10 p) la Confianza, predominando con 29% el indicador: Actuar cuando nos sentimos confiados es; concluyendo es Regular: (11 – 14 p) la Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 2 que dice: Identificar el nivel de Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Así mismo se aprueba la hipótesis derivada N° 2 que dice: El nivel de Confianza es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

CUADRO N° 3

La Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005

María Parado de Bellido, Iquitos 2019

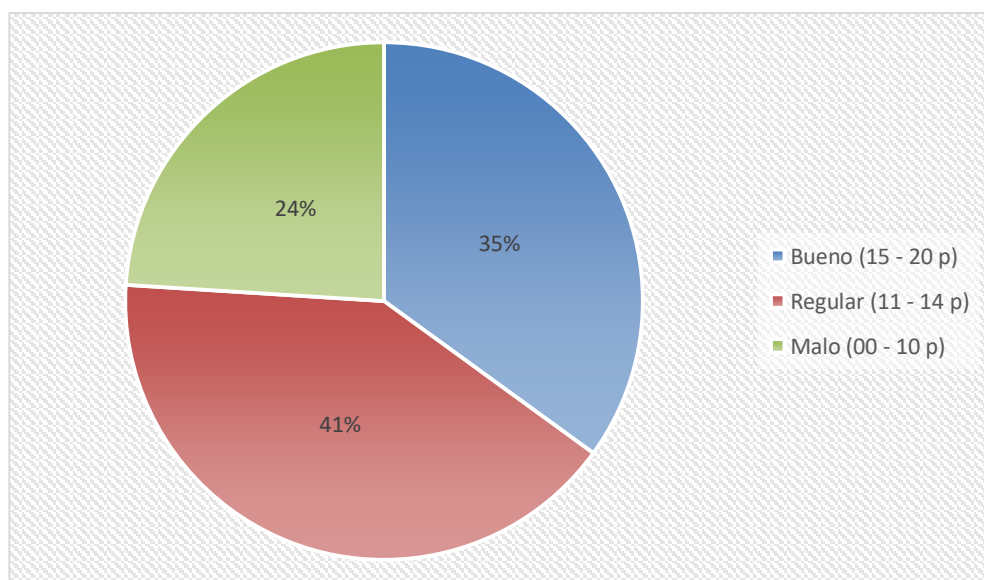
Motivación		Bueno (15 – 20 p)		Regular (11 – 14 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización es:	12	35.0	16	47.0	6	18.0	34	100.0
1.2.	Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es:	16	47.0	14	41.0	4	12.0	34	100.0
1.3.	Dedicarse con ahínco a tu meta es:	8	24.0	12	35.0	14	41.0	34	100.0
1.4.	Que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución es:	10	29.0	22	65.0	2	6.0	34	100.0
1.5.	Que la motivación impulse a la persona a actuar de determinada forma o a tener intención de ello es:	14	41.0	12	35.0	8	24.0	34	100.0
Promedio (\bar{X})		12	35.0	15	45.0	7	20.0	34	100.0

FUENTE: Base de Datos de los Autores

GRÁFICO N° 3

La Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005

María Parado de Bellido, Iquitos 2019



FUENTE: Cuadro N° 3

En el cuadro y gráfico N° 3 se observa la Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 34 (100%) docentes, 15 (45.0%) docentes manifestaron que es Regular: (11 – 14 p) la Motivación, predominando con 65% el indicador: Que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución es. 12 (35.0%) docentes manifestaron que es Bueno: (15 – 20 p) la Motivación, predominando con 47% el indicador: Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es. Mientras que 7 (20.0%) docentes manifestaron que es Malo: (00 – 10 p) la Motivación, predominando con 41% el indicador: Dedicarse con ahínco a tu meta es; concluyendo es Regular: (11 – 14 p) la Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 3 que dice: Identificar el nivel de Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Así mismo se aprueba la hipótesis derivada N° 3 que dice: El nivel de Motivación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

CUADRO N° 4

La Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005

María Parado de Bellido, Iquitos 2019

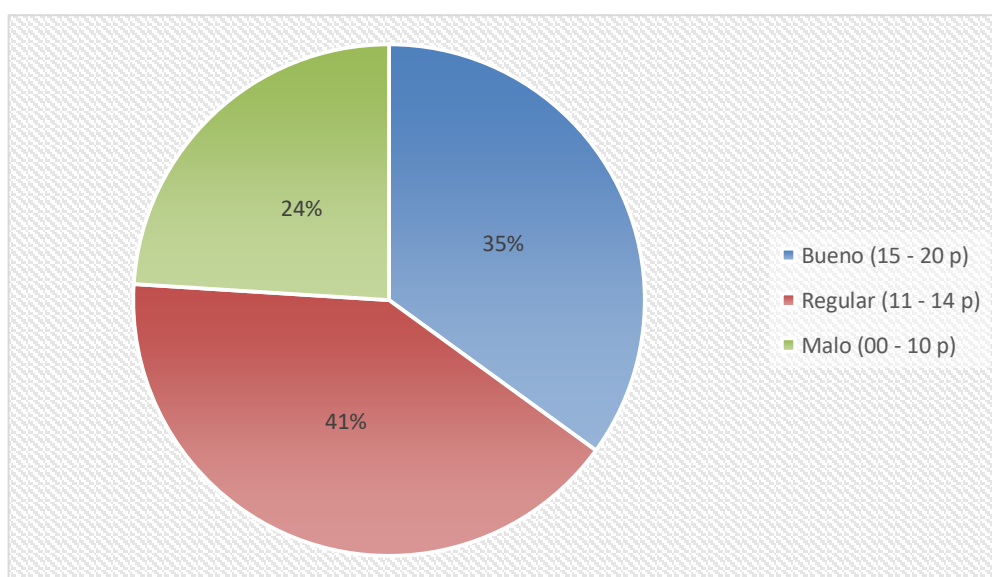
Participación		Bueno (15 – 20 p)		Regular (11 – 14 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Ser parte del diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta es:	16	47.0	14	41.0	4	12.0	34	100.0
1.2.	Comprometer a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa es:	12	35.0	16	47.0	6	18.0	34	100.0
1.3.	Estar en armonía al momento de hacer tareas y planes dentro de la institución es:	14	41.0	18	53.0	2	6.0	34	100.0
1.4.	Que los docentes compartan sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación es:	8	24.0	14	41.0	12	35.0	34	100.0
1.5.	Que los docentes promuevan actividades de reforzamiento académico para los alumnos es:	10	29.0	8	24.0	16	47.0	34	100.0
Promedio (\bar{X})		12	35.0	14	41.0	8	24.0	34	100.0

FUENTE: Base de Datos de los Autores

GRÁFICO N° 4

La Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005

María Parado de Bellido, Iquitos 2019



FUENTE: Cuadro N° 4

En el cuadro y gráfico N° 4 se observa la Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 34 (100%) docentes, 14 (41.0%) docentes manifestaron que es Regular: (11 – 14 p) la Participación, predominando con 53% el indicador: Estar en armonía al momento de hacer tareas y planes dentro de la institución es. 12 (35.0%) docentes manifestaron que es Bueno: (15 – 20 p) la Participación, predominando con 47% el indicador: Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es. Mientras que 8 (24.0%) docentes manifestaron que es Malo: (00 – 10 p) la Participación, predominando con 47% el indicador: Que los docentes promuevan actividades de reforzamiento académico para los alumnos es; concluyendo es Regular: (11 – 14 p) la Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Con estos resultados se logra el objetivo específico N° 4 que dice: Identificar el nivel de Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Así mismo se aprueba la hipótesis derivada N° 4 que dice: El nivel de Participación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

CUADRO N° 5

El Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N°

60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019

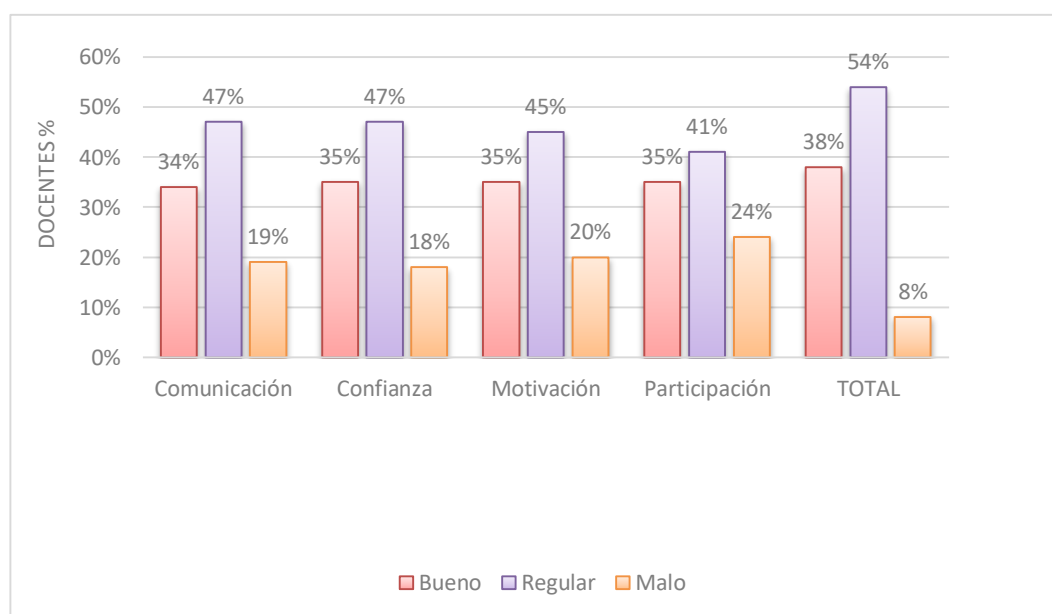
Clima Institucional		Bueno (15 – 20 p)		Regular (11 – 14 p)		Malo (00 – 10 p)		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.1.	Comunicación	12	34.0	16	47.0	6	19.0	34	100.0
1.2.	Confianza	12	35.0	16	47.0	6	18.0	34	100.0
1.3.	Motivación	12	35.0	15	45.0	7	20.0	34	100.0
1.4.	Participación	12	35.0	14	41.0	8	24.0	34	100.0
Promedio (\bar{x})		12	35.0	15	45.0	7	20.0	34	100.0

Fuente: Cuadro N° 1, 2, 3, 4.

GRÁFICO N° 5

El Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N°

60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019



FUENTE: Cuadro N° 5

En el cuadro y gráfico N° 5 se observa el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019 y es lo siguiente:

Del promedio (\bar{x}) de 34 (100%) docentes, 15 (45.0%) docentes manifestaron que es Regular: (11 – 14 p) el Clima Institucional, predominando con 47% los indicadores

de la dimensión: Comunicación. Confianza. 12 (35.0%) docentes manifestaron que es Bueno: (15 – 20 p) el Clima Institucional, predominando con 35% los indicadores de la dimensión: Confianza. Motivación. Participación. Mientras que 7 (20.0%) docentes manifestaron que es Malo: (00 – 10 p) el Clima Institucional, predominando con 24% los indicadores de la dimensión: Participación; concluyendo es Regular: (11 – 14 p) el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Con estos resultados se logra el objetivo general que dice: Evaluar el nivel de Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

Así mismo se aprueba la hipótesis general que dice: El nivel de Clima Institucional es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

CAPÍTULO V: Discusión. Conclusiones. Recomendaciones

5.1. Discusión

Clima Institucional. Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que cada uno tiene se expresan en las relaciones personales y profesionales; un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución. (CASTRO, 2002)

Al realizar el análisis descriptivo se encontró que el 45% de docentes encuestados manifestaron que es Regular el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. 35% de docentes manifestaron que es Bueno el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019 y 20% de docentes manifestaron que es Malo el Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019, aceptando con estos resultados la hipótesis de investigación: El nivel de Clima Institucional es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. Es importante que los docentes tengan un buen clima institucional para que así desarrollen un buen trabajo. Esta apreciación se asemeja a (ATALAYA JAMANCA, 2016) En su investigación concluye que: El 53% de docentes que existe un mal clima, seguido por el 34% que manifiesta como regular, y sólo el 4% indica que el clima es bueno.

5.2. Conclusiones

5.2.1. Conclusiones Específicas

✓ En cuanto a la Comunicación esta dimensión es regular con un 47% en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ En cuanto a la Confianza esta dimensión es regular con un 47% en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ En cuanto a la Motivación esta dimensión es regular con un 45% en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ En cuanto a la Participación esta dimensión es regular con un 41% en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

✓ La variable Clima Institucional fue delimitado por las siguientes dimensiones: Comunicación. Confianza. Motivación. Participación.

5.2.2. Conclusión General

El nivel de Clima Institucional es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.

5.3. Recomendaciones

5.3.1. Recomendaciones Específicas

➤ A los directivos y jerárquicos de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, desarrollar programas de capacitación dirigidos a docentes y administrativos para mejorar la autonomía laboral, apoyo mutuo y el trabajo en equipo.

➤ A los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, fomentar y mantener un clima institucional agradable que ello los llevará a un mejor desempeño docente y a una mejor calidad educativa.

➤ A los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, participar en charlas sobre clima institucional a fin de mejorar las relaciones humanas de las Instituciones Educativas.

➤ A los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Científica del Perú seguir haciendo investigaciones sobre Clima Institucional.

➤ Hacer extensivo los resultados de la investigación a otras universidades de la localidad y región.

5.3.2. Recomendación General

A los directivos y jerárquicos de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, se sugiere incrementar la participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas tales como trabajos en grupo, realización de talleres, coordinaciones pedagógicas ya que ello proporciona un trabajo más cohesionado mejorando la identificación con la institución y sus objetivos lo cual lo convierte en institución de calidad.

Referencias Bibliográficas

- ALVA CABALLERO, Miriam Rosaura; PINEDO SAENZ, Madeleyne Arrieth;. (2017). *Clima Institucional entre una Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de la Salud con una Estatal Jorge Basadre Grohman-Mazan-Maynas-2016*. Loreto. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- ATALAYA JAMANCA, O. F. (2016). *Liderazgo del director y el Clima Institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 - 2013*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- ÁVILA, R. B. (2000). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Lima: Concytec.
- BARBOSA, G.; D' RUGGIERO, G.;. (1999). *Relación entre el nivel de clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los funcionarios en el LANIP del ICA*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- BROW, W; MOBERG;. (1990). *Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque Integral*. México: Limusa.
- CALERO PÉREZ, M. (1999). *Tecnología Educativa. Realidades y Perspectivas*. Lima, Lima, Perú.
- CARNICERO, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. (Quinta ed.). Madrid, España: Praxis. Recuperado el 7 de Abril de 2019
- CASTRO, C. (Marzo de 2002). Autoevaluación y coevaluación en secundaria. *Novedades Educativas*(135), 15.
- CATAÑO, C.; WANGER, E.;. (2002). *¿Es posible imaginar una escuela para todos? Educación ciudadanía y Participación Transformar las prácticas. El enfoque de resiliencia*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- CHIAVENATO, I. (2004). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: International Thomson S.A. Recuperado el 8 de Abril de 2019
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá, Colombia: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

- COOPER, R.; SAWAF, A.: (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma.
- COOPER, R.; SAWAF, A.: (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá, Colombia: Norma.
- FISCHMAN, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima, Perú: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- HALPIN, A.; CROFT, D.: (1963). *Clima Organizacional en la Escuela*. Washington: University Press.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto. et al. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- MARTÍN BRIS, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (Segunda ed.). Madrid, España. Obtenido de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf
- MARTÍN BRIS, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (Segunda ed.). Madrid, España. Obtenido de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27
- MARTÍN BRIS, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid, España: Universidad de Alcalá-MEC.
- MINEDU. (2006). *LEY GENERAL DE EDUCACIÓN. Ley Nro. 28044. CAPÍTULO II: LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, Artículo 66°.- Definición y finalidad. Artículo 67°. Ámbito de la Institución Educativa* (1ra ed.). (MINEDU, Ed.) Lima, Lima, Perú: MINEDU. Recuperado el 25 de Junio de 2018
- O'SULLIVAN, J. (1996). *La comunicación humana: grandes temas contemporáneos de la comunicación*. (Tercera ed.). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).
- PERLINES, F. (1996). *Análisis socio - laboral de la provincia de Toledo*. Salamanca, España: Univ de Castilla La Mancha. Obtenido de [// books.google.com.pe?isbn=8487100414](http://books.google.com.pe?isbn=8487100414)
- RENGIFO PINEDO, M. E. (2015). *Clima Institucional y la Motivación al Logro Profesional Docente en la Facultad de Ciencias Biológicas, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. 2013*. . Loreto. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

- ROBBINS, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (Tercera ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- ROBBINS, S; JUDGE, T;. (2009). *Comportamiento organizacional*. . México: Pearson.
- RUIZ. (2004). *Clima institucional es el ambiente de trabajo*. España: Síntesis.
- SEGREDO, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 389.
- VALENCUA CHURA, M. (2016). *La relación del Clima Institucional y el Desempeño Docente de las instituciones Primarias del Distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- ZABALZA, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional*. (Segunda ed.). Madrid, España: Narcea S.A.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Trabajo de Suficiencia Profesional

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Trabajo de Suficiencia Profesional

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”

AUTOR (es): NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología																																						
<p>Problema General ¿Cuál es el nivel de Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019?</p> <p>Problemas Específicos ✓ ¿Cómo es la Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019? ✓ ¿Cómo es la Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019? ✓ ¿Cómo es la Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019? ✓ ¿Cómo es la Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019?</p>	<p>Objetivo General Evaluar el nivel de Clima Institucional en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.</p> <p>Objetivos Específicos ✓ Identificar el nivel de Comunicación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. ✓ Identificar el nivel de Motivación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. ✓ Identificar el nivel de Confianza en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. ✓ Identificar el nivel de Participación en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.</p>	<p>Hipótesis General El nivel de Clima Institucional es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.</p> <p>Hipótesis Derivadas ✓ El nivel de Comunicación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. ✓ El nivel de Motivación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. ✓ El nivel de Confianza es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019. ✓ El nivel de Participación es regular en Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, Iquitos 2019.</p>	<p>Clima Institucional</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">INDICADORES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Comunicación</td> </tr> <tr> <td>1.1.</td> <td>Que la comunicación sea un componente que asocia y consolide los fines comunes es:</td> </tr> <tr> <td>1.2.</td> <td>Sentirse identificado con su institución y aumentar sus capacidades es:</td> </tr> <tr> <td>1.3.</td> <td>Mantener y desarrollar relaciones con otras personas es:</td> </tr> <tr> <td>1.4.</td> <td>Entender los significados que se transmiten (informaciones, ideas, metas y sueños de la organización) es:</td> </tr> <tr> <td>1.5.</td> <td>Que el líder escuche y se exprese asertivamente con su personal es:</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Confianza</td> </tr> <tr> <td>2.1.</td> <td>Actuar cuando nos sentimos confiados es:</td> </tr> <tr> <td>2.2.</td> <td>Transmitir confianza a los demás a fin de esperar la misma la reciprocidad es:</td> </tr> <tr> <td>2.3.</td> <td>Tener seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona es:</td> </tr> <tr> <td>2.4.</td> <td>Que las personas compartan necesidades y sueños es:</td> </tr> <tr> <td>2.5.</td> <td>Creer en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante es:</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Motivación</td> </tr> <tr> <td>3.1.</td> <td>Hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización es:</td> </tr> <tr> <td>3.2.</td> <td>Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es:</td> </tr> <tr> <td>3.3.</td> <td>Dedicarse con ahínco a tu meta es:</td> </tr> <tr> <td>3.4.</td> <td>Que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución es:</td> </tr> <tr> <td>3.5.</td> <td>Que la motivación impulse a la persona a actuar de determinada forma o a tener intención de ello es:</td> </tr> </tbody> </table>	INDICADORES		Comunicación		1.1.	Que la comunicación sea un componente que asocia y consolide los fines comunes es:	1.2.	Sentirse identificado con su institución y aumentar sus capacidades es:	1.3.	Mantener y desarrollar relaciones con otras personas es:	1.4.	Entender los significados que se transmiten (informaciones, ideas, metas y sueños de la organización) es:	1.5.	Que el líder escuche y se exprese asertivamente con su personal es:	Confianza		2.1.	Actuar cuando nos sentimos confiados es:	2.2.	Transmitir confianza a los demás a fin de esperar la misma la reciprocidad es:	2.3.	Tener seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona es:	2.4.	Que las personas compartan necesidades y sueños es:	2.5.	Creer en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante es:	Motivación		3.1.	Hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización es:	3.2.	Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es:	3.3.	Dedicarse con ahínco a tu meta es:	3.4.	Que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución es:	3.5.	Que la motivación impulse a la persona a actuar de determinada forma o a tener intención de ello es:	<p>Tipo de investigación La investigación fue de tipo descriptivo porque se estudió la situación en que se encuentra la variable: Clima Institucional.</p> <p>Diseño de investigación El diseño general de la investigación fue el no experimental de tipo descriptivo transversal. Fue no experimental porque no se manipulo la variable en estudio. Fue descriptivo transversal porque se recogió la información en el mismo lugar y en un momento determinado. Esquema:</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> M O </div> <p>Donde: M : Es la Muestra. O : Observación de la muestra.</p> <p>Población La población estuvo delimitada por los docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, del distrito de Iquitos, provincia de Maynas del Departamento de Loreto, durante el año 2019; que hacen un total de 34.</p> <p>Muestra La muestra la conformaron el 100% de la Población, es decir 34 docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido, del distrito de Iquitos, provincia de Maynas del Departamento de Loreto, durante el año 2019. La selección de la muestra fue no aleatoria intencionada.</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos</p>
INDICADORES																																											
Comunicación																																											
1.1.	Que la comunicación sea un componente que asocia y consolide los fines comunes es:																																										
1.2.	Sentirse identificado con su institución y aumentar sus capacidades es:																																										
1.3.	Mantener y desarrollar relaciones con otras personas es:																																										
1.4.	Entender los significados que se transmiten (informaciones, ideas, metas y sueños de la organización) es:																																										
1.5.	Que el líder escuche y se exprese asertivamente con su personal es:																																										
Confianza																																											
2.1.	Actuar cuando nos sentimos confiados es:																																										
2.2.	Transmitir confianza a los demás a fin de esperar la misma la reciprocidad es:																																										
2.3.	Tener seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona es:																																										
2.4.	Que las personas compartan necesidades y sueños es:																																										
2.5.	Creer en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante es:																																										
Motivación																																											
3.1.	Hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización es:																																										
3.2.	Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es:																																										
3.3.	Dedicarse con ahínco a tu meta es:																																										
3.4.	Que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución es:																																										
3.5.	Que la motivación impulse a la persona a actuar de determinada forma o a tener intención de ello es:																																										

					<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Participación</td> <td rowspan="5"> <p>La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.</p> </td> </tr> <tr> <td>4.1.</td> <td>Ser parte del diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta es:</td> </tr> <tr> <td>4.2.</td> <td>Comprometer a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa es:</td> </tr> <tr> <td>4.3.</td> <td>Estar en armonía al momento de hacer tareas y planes dentro de la institución es:</td> </tr> <tr> <td>4.4.</td> <td>Que los docentes compartan sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación es:</td> </tr> <tr> <td>4.5.</td> <td>Que los docentes promuevan actividades de reforzamiento académico para los alumnos es:</td> </tr> </table>		Participación	<p>La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.</p>	4.1.	Ser parte del diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta es:	4.2.	Comprometer a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa es:	4.3.	Estar en armonía al momento de hacer tareas y planes dentro de la institución es:	4.4.	Que los docentes compartan sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación es:	4.5.	Que los docentes promuevan actividades de reforzamiento académico para los alumnos es:
	Participación	<p>La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta porque se observó el hecho en forma indirecta.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos El instrumento que se empleó en la recolección de datos fue el cuestionario el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.</p>																
4.1.	Ser parte del diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta es:																	
4.2.	Comprometer a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa es:																	
4.3.	Estar en armonía al momento de hacer tareas y planes dentro de la institución es:																	
4.4.	Que los docentes compartan sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación es:																	
4.5.	Que los docentes promuevan actividades de reforzamiento académico para los alumnos es:																	

**“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES,
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005
MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”**

ANEXO 02

Cuestionario

(Para Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 60005 María Parado de Bellido)

CÓDIGO: -----

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: **“CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”**, el que servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Educación

Gracias

I. Datos generales:

Institución Educativa :.....
Grado :.....
Sección :.....
Día :.....
Hora :.....

II. Instrucciones

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas
- La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

III. Contenido.

Clima Institucional		Bueno (15 – 20 p)	Regular (11 – 14 p)	Malo (00 – 10 p)
1	Comunicación			
	1.1.	Que la comunicación sea un componente que asocia y consolide los fines comunes es:		
	1.2.	Sentirse identificado con su institución y aumentar sus capacidades es:		
	1.3.	Mantener y desarrollar relaciones con otras personas es:		
	1.4.	Entender los significados que se transmiten (informaciones, ideas, metas y sueños de la organización) es:		
	1.5	Que el líder escuche y se exprese asertivamente con su personal es:		
		(X)		
2	Confianza			
	2.1.	Actuar cuando nos sentimos confiados es:		
	2.2.	Transmitir confianza a los demás a fin de esperar la misma la reciprocidad es:		
	2.3.	Tener seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona es:		
	2.4.	Que las personas compartan necesidades y sueños es:		
	2.5.	Creer en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante es:		
		(X)		
3	Motivación			
	3.1.	Hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización es:		
	3.2.	Tener esfuerzo, necesidades y metas organizativas es:		
	3.3.	Dedicarse con ahínco a tu meta es:		
	3.4.	Que el esfuerzo sea canalizado en la dirección que beneficia a la institución es:		
	3.5	Que la motivación impulse a la persona a actuar de determinada forma o a tener intención de ello es:		
		(X)		
4	Participación			
	4.1.	Ser parte del diseño, implementación, ejecución y evaluación de una propuesta concreta es:		
	4.2.	Comprometer a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa es:		
	4.3.	Estar en armonía al momento de hacer tareas y planes dentro de la institución es:		
	4.4.	Que los docentes compartan sus conocimientos, destrezas e investigaciones publicadas y participar libremente en los procesos de evaluación es:		
	4.5.	Que los docentes promuevan actividades de reforzamiento académico para los alumnos es:		
		(X)		

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : _____
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor ()
 1.4 Título de la Investigación : "CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019",
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable : CLIMA INSTITUCIONAL
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable: CLIMA INSTITUCIONAL																					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																						

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha: -----

Firma del experto informante

D.N.I. N° -----

Teléf. N° -----

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: “CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”

Autor (es) del Instrumento: NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Mgr. Cecilia Ríos Pérez, profesora auxiliar de la Facultad de Educación de la Universidad Científica del Perú. Magister en Gestión Educativa.

Mgr. Silvia del Carmen Arévalo Panduro, profesora auxiliar de la Facultad de Educación de la Universidad Científica del Perú. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Dr. Rosa del Carmen Miluska Vargas Rodriguez, Docente Contratada auxiliar de la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Ciencias en el programa de Parasitología y Doctora en Ciencias en el programa de Enfermedades Infecciosas y Parasitarias.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mgr. Cecilia Ríos Pérez	60	62	68	73	72	78	82	85	86
Mgr. Silvia del Carmen Arevalo Panduro	59	61	65	68	71	72	75	77	78
Dr. Rosa del Carmen Miluska Vargas Rodriguez	58	64	66	72	75	77	78	79	80
Promedio General	71.9								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 71.9 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

TÍTULO: “CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019”

Autor (es) del Instrumento: NORIEGA ROJAS, Sergio
PINEDO OLORTEGUI, Henry Alexander

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL

- a. La confiabilidad para “**CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019**” se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad para “**CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019**”

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(“ CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019 ”)	0.987	9

- c. **Criterio de confiabilidad valores**
Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre CLIMA INSTITUCIONAL, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre “**CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019**”. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.987 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente Confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.



UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA ACADÉMICO DE
EDUCACIÓN

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO
EN EDUCACIÓN**

Dra. DELIA PEREA TORRES Docente Principal de la Facultad de EDUCACIÓN Y HUMANIDADES de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, identificado con D.N.I. N° 05265402, me comprometo a asesorar el Trabajo de Suficiencia Profesional de:

Sergio, NORIEGA ROJAS, DNI N° 05410706

Henry Alexander, PINEDO OLORTEGUI, DNI N° 05340593

Cuyo título es: **CLIMA INSTITUCIONAL EN DOCENTES, INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 60005 MARÍA PARADO DE BELLIDO, IQUITOS 2019.**

San Juan Bautista, 10 de Junio de 2020

DELIA PEREA TORRES
D.N.I. N° 05265402
DOCENTE PRINCIPAL UCP - FEH