



ESCUELA DE POSTGRADO

# **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 14 DEL DISTRITO DE  
COMAS UGEL 04, 2014**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:  
MAGISTER EN EDUCACION**

**CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.**

**AUTOR:**

**Br. JULIO CÉSAR, UBILLÚS MONTERO**

**ASESOR:**

**Dr. ANGEL SALVATIERRA MELGAR**

**LIMA – PERU**

**2014**

## **DEDICATORIA**

A mis padres: Ramón y Elsa.

A mi esposa Julia Esther y a mis hijas Mercedes y Mariana, por su apoyo incondicional al presente trabajo.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad César Vallejo quien nos cobija en su afán de mejorar la Educación de nuestra Patria, permite que muchos de los docentes puedan continuar su formación profesional en favor de los niños, jóvenes y adolescentes de los diferentes ámbitos del Perú.

## **PRESENTACIÓN**

### **Señores miembros del jurado**

En cumplimiento con los dispositivos legales vigentes que establece el proceso de graduación en la Universidad César Vallejo, a fin de optar el Grado de MAGISTER en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, presento a vuestra consideración la Tesis “Clima Institucional y Desempeño Docente en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de Comas UGEL 04, 2014”

El informe se realizó en razón a los procesos seguidos para establecer la relación entre las variables Clima institucional y Desempeño Docente a decir de los docentes encuestados sobre la forma como realizan sus actividades en las Instituciones Educativas seleccionadas, presento este informe, esperando que sirva de soporte para investigaciones futuras y el lanzamiento de nuevas propuestas para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en las Instituciones Educativas en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de Comas UGEL 04, 2014 espacio de la investigación así mejorar la calidad educativa.

El estudio comprende 4 capítulos, Problema de investigación, Marco teórico, Marco metodológico, Resultados, Asimismo se presenta las conclusiones y sugerencias, así como el conjunto de anexos propios del trabajo de investigación.

Por ello, se espera contar con su dictamen favorable y las sugerencias oportunas para continuar mejorando el trabajo y aportando al mejoramiento de la educación.

El Autor

## CONTENIDO

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
1.1. Planteamiento del Problema	14
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	19
1.5. Antecedentes	20
1.6. Objetivos	25
1.6.1. Objetivo general	25
1.6.2. Objetivo específicos	25
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>26</b>
2.1. Bases teóricas del Clima Institucional	27
2.1.2. Características del Clima Institucional	28
2.1.4. Categorías para un buen Clima Institucional	35
2.1.4. Dimensiones del Clima Institucional	37
2.2. Bases teóricas del Desempeño docente	59
2.2.1. Definición conceptual del desempeño docente	59
2.2.2. Fundamentos teórico conceptuales	61

2.2.3 Elementos para un buen desempeño docente	65
2.2.5 Conocimiento del docente	69
2.2.6 Evaluación del desempeño docente	70
2.2.7 Dimensiones del desempeño docente	70
2.3. Definición de términos básicos	76
CAPÍTULO III MARCO METODOLOGICO	78
3.1. Hipótesis	79
3.1.1. Hipótesis Principal	79
3.1.2. Hipótesis Específicos	79
3.2. Variables	79
3.2.1. Definición Conceptual	<b>79</b>
3.2.2. Definición Operacional	81
3.3. Metodología	82
3.3.1. Tipo de Estudio	82
3.3.2. Diseño de investigación	82
3.4. Población y Muestra	84
3.5. Método de investigación	85
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	86
3.7. Método de análisis de datos	93
CAPÍTULO IV RESULTADOS	95
4.1. Descripción de los resultados	96
4.2. Discusión de los resultados	103
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	106
Conclusiones	107
Sugerencias	109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	110
ANEXOS	113
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Tabla de evaluación de Juicio de expertos	
Anexo 3. Instrumento de medición de la variable 1 y 2	

## INDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1: Operacionalización de la variable Clima institucional	80
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Desempeño Docente	81
Tabla 3: Población y muestra	83
Tabla 4 Baremo para medición El Clima institucional	87
Tabla 5 Coeficiente de alfa de Combrach	87
Tabla 6 Validez del instrumento según el Coeficiente de V. de Aiken	89
Tabla 7 Baremo para medición del desempeño docente	90
Tabla 8 Coeficiente de alfa de Combrach	91
Tabla 9 Validez del instrumento de desempeño docente	93
Tabla 10. Relación Clima institucional* Desempeño docente	93
Tabla 11. Relación Comunicación * Desempeño docente	99
Tabla 12. Relación Resolución de conflicto * Desempeño docente	100
Tabla 13. Relación Relaciones interpersonales * Desempeño docente	101
Tabla 14. Relación Trabajo en equipo * Desempeño docente	102

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. Esquema del diseño de investigación	83
Figura 2. Distribución según percepción del Clima institucional	91
Figura 3. Distribución según percepción del desempeño docente	92

## RESUMEN

La investigación titulada, “Clima Institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de Comas UGEL 04, 2014, tiene como problema ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de Comas UGEL 04, 2014? Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de Comas UGEL 04, 2014 como un aporte al análisis, descripción y explicación de las interacciones que se fomenta entre las dos variables.

La metodología de la investigación obedece al tipo cuantitativa, es un estudio sustantivo, descriptivo, teórica de diseño no experimental transversal correlacional, donde se han utilizado dos cuestionarios tipo Likert validados a juicio de experto y sometidos a prueba de confiabilidad como instrumento de recolección de datos a percepción de los docentes encuestados.

Asimismo, luego de haber desarrollado la investigación, aplicado los instrumentos y realizar el procesamiento estadístico, se llegó a las siguiente conclusión: El Clima Institucional se relaciona ( $r=0,437$ ) y significativamente ( $p < .000$ ) con el desempeño docente en las Instituciones Educativas en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de Comas UGEL 04, 2014; se probó la hipótesis planteada y se concluye que el clima de las instituciones permite evaluar los procesos que se desarrollan en relación a la determinación de la calidad, lo que significa que: El Clima Institucional se relaciona directa y significativamente con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas en las instituciones educativas de la RED 14 del distrito de Comas UGEL 04, 2014.

Palabras Clave: Clima Institucional – Desempeño Docente

## ABSTRACT

The research titled, " Institutional Climate and Teacher Performance in educational institutions RED 14 Comas district UGELs 04 , 2014 , has the problem What is the relationship between the Institutional Climate and Teacher Performance in Educational Institutions in institutions educational NETWORK 14 Comas district UGELs 04 2014? Whose objective was to determine the relationship between the Institutional Climate and Teacher Performance in Educational Institutions educational institutions in the district 14 RED Comas UGELs 04 , 2014 as a contribution to the analysis , description and explanation of the interactions between encouraging the two variables.

Methodology of research obeys to Quantitative guy, he's substantive descriptive theory Studio correlational non-experimental cross where analyzed type two questionnaires Likert validated trial expert tested reliability as an instrument of Data Collection a perception of teachers surveyed

Also, after developing research instruments applied and statistical processing was reached the following conclusion : The Institutional Climate is related ( $r = 0.437$  ) and significantly ( $p < .000$  ) with teacher performance in Institutions education in educational institutions RED 14 Comas district UGELs 04 2014 tested the hypothesis and conclude that the climate of the institution evaluates the processes taking place in relation to determining the quality, which meaning: the Institutional Climate is directly and significantly with the Teaching Performance in Educational Institutions educational institutions in the district 14 RED Comas UGELs 04 , 2014.

Keywords : Institutional Climate - Teacher Performance