



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la
Institución Educativa N° 00474 “Germán Tejada Vela” Moyobamba,
2017”.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA.**

AUTORA:

Br. Karina Del Pilar Alvarado De Los Ríos

ASESORA:

MG. Ana Noemí Sandoval Vergara

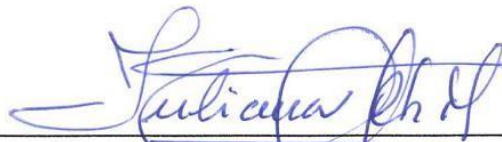
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Docencia y Gestión Educativa

PERÚ - 2017



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo
PRESIDENTE



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
SECRETARIA



Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por su infinito amor y fortaleza para así poder culminar la presente investigación.

A mi madre Lucy H. De los Ríos Guerra por darme la mejor educación y enseñarme que todas las cosas hay que valorarlas, trabajarlas y luchar para lograr los objetivos de la vida, por todo su amor y ternura que me ha brindado a lo largo de mi vida, por enseñarme que la inteligencia es la fuente de una mujer próspera y que estudiar es un valor incalculable de la vida.

A mis hermanas por su apoyo incondicional y por compartir momentos agradables y en algunas tristes en mi vida. A mis sobrinos por su inmenso amor y por ser la luz de mi vida.

Karina del Pilar.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por iluminar mi camino y hacer posible la culminación del presente trabajo de investigación.

Asimismo, mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de una formación profesional e integra, a mi asesora de Tesis Mg. Ana Noemí Sandoval Vergara por su apoyo en la realización del presente trabajo.

Al Director, Sub director y plana docente de la I.E. N° 00494 “Germán Tejada Vela” por todas las facilidades otorgadas al permitirme el recojo de información para la realización del presente trabajo de Investigación.

Karina del Pilar.

Presentación

Señores miembros del Jurado evaluador,

Pongo a vuestra disposición la Tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 00474 “Germán Tejada Vela Moyobamba, 2017”, cuyo objetivo fundamental fue determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa en estudio; en tal sentido la presente tesis está estructurada en siete capítulos:

El primer capítulo que corresponde a la introducción se referencia a los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos que determinan el fin y razón de ser de trabajo de investigación; el segundo capítulo que corresponde al Método donde se hace referencia el diseño de investigación, variables y su operacionalización, asimismo la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos éticos, que permitió cumplir con ciertos parámetros en el marco científico; el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo ejecutado; en el cuarto capítulo que contiene la discusión se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos, su implicancia y verificación de las hipótesis; en el capítulo cinco se evidencia las conclusiones donde se dan respuesta a las interrogantes expuestas en el trabajo de investigación; en el capítulo seis se dan las recomendaciones y se proponen soluciones al problema investigado y, el capítulo siete contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado en el marco teórico. Finalmente, encontramos los anexos que están constituidos por informaciones auxiliares que evidencian la veracidad del trabajo de investigación. Por lo expuesto, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa y esperando sus importantes aportes a través de sus observaciones que contribuirán a la mejoría de la presente tesis, de tal manera que cumpla con los requisitos que merezca su aprobación.

La autora.

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teoría relacionados al tema	19
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio	28
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIÓN	51

VI.	RECOMENDACIONES	52
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53

	ANEXOS	59
--	--------	----

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia.

Anexo N° 02: Cuestionario para determinar el clima institucional

Anexo N° 03: Cuestionario para determinar el desempeño laboral del docente

Anexo N° 04: Ficha de Validación

- ✓ Alfa Cronbach del instrumento para evaluar el Desempeño Laboral
- ✓ Alfa Cronbach del instrumento para evaluar del Clima institucional

Anexo N° 05: Cálculo de Confiabilidad

Anexo N° 06: Constancia de aplicación del instrumento

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Resultados de la Puntuación alcanzada en el Clima Institucional por los docentes.....	37
Tabla N° 2: Nivel de clima institucional de la Institución.....	39
Tabla N° 3: Resultados de la Puntuación alcanzada en el desempeño laboral por los docentes.....	41
Tabla N° 4: Nivel alcanzado en el desempeño.....	43
Tabla N° 5: Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.....	44
Tabla N° 6: Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.....	45
Tabla N° 07: Prueba de la hipótesis referida clima institucional y el desempeño docente.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N° 01: Medidas descriptivas de las puntuaciones alcanzadas por los docentes en el clima institucional según dimensiones.....	38
Grafico N° 02: Nivel de clima institucional de la muestra en estudio por dimensiones.....	39
Grafico N° 03: Medidas descriptivas de las puntuaciones alcanzadas por los docentes en el desempeño laboral, según dimensiones.....	42
Grafico N° 04: Nivel alcanzado en el desempeño laboral por los docentes de la muestra en estudio por dimensiones.....	43
Gráfico N° 05: Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente.....	46

RESUMEN

El principal objetivo de la investigación es establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 00474 “Germán Tejada Vela” Moyobamba, 2017, orientado en la teoría de Martens (1987), Clark y Peterson (2011), Montenegro (2003), Robbins, S. & Judge.T.A. (1999: p.175) y otros. Estudio enmarcado en la investigación descriptiva correlacional transversal en la cual se utilizó dos cuestionarios, instrumentos aplicados en una muestra de 40 docentes. El desempeño laboral se calculó con el Alfa de Cronbach lo que se indica que el grado de confiabilidad es de 0.91 907 y para el clima institucional fue de 0.81723. Además, Para contrastar la hipótesis se empleó la t de student y para analizar la correlación se utilizó el coeficiente de Pearson.

Los resultados indican que según el 79% de los encuestados el clima institucional es bueno; así como también, según el 57% de los docentes manifiestan que el desempeño laboral es bueno; además, se confirma que dichas variables se encuentran relacionadas directamente; por cuanto, se obtuvo un p valor es menor que 0,05 (5% de error) y en base a la regla de decisión, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, dicha correlación no se debe al azar, ya que el test de hipótesis de r, demuestra que la t_r (t calculada) > T_t . (t tabular).

Por tanto, se concluye que la relación entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 00474 “Germán Tejada Vela” Moyobamba, 2017, es de baja y positiva (0.32); o sea, cuanto mejor sea el nivel de clima institucional, hay la tendencia de mejorar el desempeño laboral de los docentes o viceversa.

Palabra clave: Clima institucional, desempeño laboral docente, organización, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The main objective of the research is to establish the relationship between the institutional climate and the work performance of the teachers of Educational Institution No. 00474 "Germán Tejada Vela" Moyobamba, 2017, oriented in the theory of Martens (1987), Clark And Peterson (2011), Montenegro (2003) Robbins, S. & Judge.TA (1999: p.175) and others. This study was framed in descriptive transversal correlational research in which two questionnaires were used, instruments applied in a sample of 40 teachers. The labor performance was calculated with Cronbach's alpha, which indicates that the degree of reliability is 0.91 907 and for the institutional climate was 0.81723. In addition, To test the hypothesis was used the student t and to analyze the correlation Used the Pearson coefficient.

The results indicate that according to 79% of respondents, the institutional climate is good; As well as, according to 57% of teachers, show that work performance is good; In addition, it is confirmed that these variables are directly related; Since a p value is obtained that is less than 0.05 (5% error) and based on the decision rule, the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (H1) is accepted; That is, this correlation is not due to chance, since the hypothesis test of r, shows that the t_r (t calculated) > T_t . (T tabular).

Therefore, it is concluded that the relationship between the institutional climate and the labor performance of teachers of Educational Institution N ° 00474 "Germán Tejada Vela" Moyobamba, 2017, is low and positive (0.32); That is, the better the level of institutional climate, there is a tendency to improve the work performance of teachers or vice versa.

Key words: Institutional climate, teacher work performance, organization, interpersonal relationships.