

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1255**

HUAYCAN - ATE

PARA OPTAR EL GRADO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORAS:

Br. MARIA ELENA ROJAS CUSSI

Br. GECIELA VENTURA ESPINOZA

ASESOR:

Mg. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT

LIMA-PERÚ

2014

Agradecimiento:

Al Divino Hacedor que me permitió
compartir éste logro con mis seres
más queridos.

Dedicatoria:

A todos mis seres queridos por su
Incondicional apoyo espiritual.

A las autoridades de esta casa de
estudios por su afán de engrandecer
nuestro país formando excelentes
profesionales.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presentamos la presente tesis titulada “Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa n° 1255 Huaycan - Ate”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 1255 en Huaycan – Ate. en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo; para obtener el Grado de Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.

El documento consta de cuatro capítulos. En el primer capítulo se describe el problema de investigación, donde se ubica el planteamiento del problema, la formulación, la justificación, la limitación, los antecedentes y los objetivos generales y específicos. En el capítulo segundo tratamos sobre el marco teórico en el cual hacemos constar el marco histórico, el marco conceptual y las bases teóricas del clima institucional y el desempeño docente. En el tercer capítulo consignamos el marco metodológico, dentro de ella abordamos la hipótesis general y las específicas, la definición conceptual y definición operacional de las variables, la metodología, tipo de estudio, el diseño, la población, la muestra, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación y el análisis de datos obtenidos. En el cuarto capítulo se encuentra la presentación de los resultados de la investigación con el análisis del cuestionario-encuesta así como las conclusiones y sugerencias a las que arribó la presente investigación. Finalmente se definen las conclusiones, sugerencias que hace en base a los resultados obtenidos de la investigación y se presentan referencias bibliográficas conjuntamente con los anexos.

Las autoras.

Índice

página

Caratula	i
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Presentación	iv
Tabla de contenidos	v
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
I. problema de investigación.....	1
1.1. planteamiento del problema.	4
1.2. formulación del problema.	5
1.2.1. problema general.	5
1.2.2. problemas específicos.	6
1.3. justificación.	6
1.4. limitaciones.	7
1.5. antecedentes.	7
1.6. objetivos	11
1.6.1. objetivo general.	11
1.6.2. objetivos específicos.	11
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
II. MARCO TEÓRICO.	13
2.1. marco histórico.	13
2.2. marco conceptual.	14
2.3. bases teóricas.	20
2.3.1. clima organizacional.	20
2.3.2. importancia del clima organizacional.	23

2.3.3. características del clima organizacional	22
2.3.4. liderazgo – director – tendencias	27
2.3.5. el líder como educador.	29
2.3.6. teoría de la inteligencia emocional.	30
2.3.7. inteligencia y emociones.	33
2.3.8. ¿qué es la inteligencia emocional?	33
2.3.9. la motivación - estímulos.	34
2.3.10. teorías motivacionales y las relaciones interpersonales.	36
2.3.11. relaciones interpersonales: procesos básicos.	40
2.3.12. proceso de la relaciones interpersonales.	41
2.3.13. características – relaciones interpersonales.	42
2.3.14Valores institucionales	42
2.3.15 desempeño docente.	47
2.3.16. componente del desempeño docente.	48
2.3.17características del desempeño docente.	49
2.3.18 clasificaciones del desempeño docente.	50
2.3.19 consideraciones generales sobre el desempeño profesional.	50
2.3.20 preparación para la enseñanza.	51
2.3.21 el docente.	52
2.3.22 formación docente.	54
2.3.23 desempeño docente - utilidad.	56
2.3.24 desempeño docente – supervisión.	57
2.3.25 desempeño docente: evaluación.	59
2.3.26 enfoque de la evaluación del desempeño docente.	60

2.3.27 desempeño docente y aprendizaje cooperativo.	62
2.3.28 Clima institucional para mejorar el desempeño docente	65
2.3.29 Didáctica	66

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

III MARCO METODOLÓGICO.	66
2.4 Hipótesis	66
2.4.19 Hipótesis general.	66
2.4.20 Hipótesis específicas.	67
2.5 Variables.	67
2.5.19 Definición conceptual.	68
2.5.20 Definición operacional.	68
2.6 Metodología.	69
2.6.19 Tipo de estudio.	69
2.6.20 Diseño.	69
2.7 Población y muestra.	70
2.7.19 Población.	70
2.7.20 Muestra.	70
2.8 Metodología de la investigación.	72
2.9 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	72
2.10 Método de análisis de datos.	73

CAPITULO IV : RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados	75
4.2. Contrastación de hipótesis	83
4.3. Discusión	85

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	93
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Finalidades y procedimientos de evaluación.	48
Tabla 2. Definición Operacional:	67
Tabla 3. Tipo de Estudio.	69
Tabla 4. Muestra de Estudio.	70
Tabla 5. Tabla Estadístico Chi – Hipótesis específica1	83
Tabla 6. Tabla Estadístico Chi – Hipótesis Específica 2	83
Tabla 7 Tabla Estadístico Chi – Hipótesis Específica 3	83
Tabla 8. Estadístico Chi – Cuadrado Hipótesis General.	85

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Elementos del Clima Organizacional.	20
Figura 2. Clima Institucional.	20
Figura 3. Técnicas de Motivación.	36
Figura 4. Teoría de los dos factores.	37
Figura 5. Teoría Motivacional – Relaciones Interpersonales.	40
Figura 6. Enfoques de la evaluación del desempeño.	60
Figura 7. Gráficos de Tablas de Frecuencia - Docentes:	72

Resumen

La presente investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa n° 1255 Huaycan – Ate”. La investigación que hemos desarrollado tiene por nombre “Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa n° 1255 Huaycan – Ate”, por tanto la presente investigación tuvo como propósito mejorar el clima institucional, lo que posteriormente implica buen desempeño docente.

La investigación se efectuó con un diseño cualitativo, los datos obtenidos se llevaron a cabo de la siguiente manera, la primera y segunda fase corresponde a la exploración y construcción del clima educativo, la tercera y cuarta fases corresponden a la aplicación de los instrumentos, los cuales demostraran cómo el clima institucional influye en el desempeño docente, asimismo la participación de la comisión de Relaciones Humanas que motivaron el cambio.

Los datos nos muestran que en la mayoría de las reuniones se sitúo buenos cambios con respecto a la investigación. Asimismo los datos fueron analizados haciendo uso de técnicas estadísticas mediante tablas de doble entrada, gráficos y su interpretación, por lo que podemos inferir que lo aplicado ha sido adecuado para comprobar los resultados esperados en la realización del desempeño docente en la Institución Educativa N° 1255 Huaycan - Ate.

Palabras claves: Clima Institucional, motivación. Liderazgo, Desempeño docente.

Abstract

In terms of education develop a good institutional environment implies that there is significant communication and good interpersonal relationships among all those involved in the educational community. The research we have developed is named "Institutional Climate its the Performance in College Teaching no. 1255 Huaycan - Ate", therefore this research was to improve the institutional climate, which then implies good teacher performance.

The research is characterized by quantitative and qualitative design, the data was carried out as follows, the first and second phase covers the exploration and construction of educational environment, the third and fourth stages involve the application of instruments, which demonstrate how the institutional environment affects the educational performance, with strategies such as the workshop ,also the participation of the Commission on Human Relations that led to the change.

The data show that in most meetings is Buenos changes with respect to the investigation. Moreover, the data were analyzed using statistical techniques using two-way tables, graphs and their interpretation, so that we can infer that the principle was right to verify the expected results in the realization of the professors in the Educational Institution N ° 1255 HUAYCAN - ATE.

Keywords: Institutional environment, motivation. Leadership, Teaching Performance.