



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**“EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PERCEPCION DEL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA RED N° 08 DE LA
UGEL 01 – 2012”**

**PARA OBTENER EL GRADO
DE MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. NANCY KATTY PONCE NAPA

ASESOR:

Dr. HERNAN CORDERO AYALA

LIMA- PERU

2013

DEDICATORIA

A Dios, porque me ha dado la oportunidad de vivir la experiencia del saber, por ayudarme a alcanzar mis metas y por todas las bendiciones que me regala cada día de mi existencia.

A mi hijo Adrián que es mi motivación, a mis Padres, por haberme dado lo mejor, a pesar de las dificultades, por su paciencia, comprensión, por su apoyo y motivación para lograr mis metas y mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por darme a conocer nuevos conocimientos, que a través de su escuela de Post grado me permite realizar metas personales. Agradezco a mi profesor Hernán Cordero Ayala por su constante apoyo a lo largo de mi trabajo.

De manera especial a mis hermanas Susana Ponce y Mónica Ponce por su comprensión, paciencia y guía. Así como a mi familia por su apoyo incondicional, en especial a mi madre.

La autora.

PRESENTACION

Pongo a disposición de los miembros del jurado el presente estudio sobre Clima Institucional y la Percepción del Desempeño Docente de las Instituciones educativas en la Red 08 de la UGEL 01 -2012.

El tema es relevante en el contexto actual en que la gestión educativa afronta verdaderos retos para mejorar tanto el clima escolar como el desempeño docente en el marco de los procesos de calidad en las instituciones educativas.

En el desarrollo de esta investigación se ha tenido en cuenta las pautas de la metodología de la investigación hipotética deductiva de manera que se ha partido de las teorías y enfoques existentes sobre cada una de las variables de estudio las que se han aplicado en el análisis del problema estudiado.

El estudio comprende cuatro capítulos: el Capítulo I se refiere al problema de investigación; el Capítulo II se refiere al Marco teórico; El Capítulo III, describe el Marco metodológico; el Capítulo IV se refiere a los Resultados de la investigación; se elaboran las conclusiones y las sugerencias.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
INDICE	v
Resumen	
Abstract	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	19
1.2.1 Problema general	19
1.2.2 Problemas específicos	19
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	21
1.5. Antecedentes	21
1.5.1 A nivel Internacional	21
1.5.2 A nivel nacional	24
1.6 Objetivos	26
1.6.1 Objetivo General	26
1.6.2 Objetivos específicos	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Bases teóricas del Clima Institucional	29
2.1.1 Concepto de clima institucional	29
2.1.2 Importancia del clima institucional en la escuela	31
2.1.3 Impacto en el desempeño laboral	33
2.1.4 Importancia del estudio del clima institucional	35
2.1.5 Enfoques sobre el clima institucional	36
2.1.6 Dimensiones del clima institucional	37

2.2	Bases teóricas de la Percepción del desempeño docente	44
2.2.1	Definición de desempeño docente	44
2.2.2	La evaluación del desempeño	45
2.2.3	Importancia de la evaluación del desempeño docente	47
2.2.4	Los estándares en la evaluación docente	50
2.2.5	Enfoques sobre el desempeño docente	51
2.2.6	Dimensiones del desempeño docente	53
2.3.	Definición de términos básicos	55

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Hipótesis	60
3.1.1	Hipótesis general	60
3.1.2.	Hipótesis específicas	60
3.2.	Variables	60
3.2.1	Definición conceptual	60
3.2.2	Definición operacional	61
3.3	Metodología	65
3.3.1	Tipo de Investigación	65
3.3.2	Diseño de Estudio	59
3.4	Población, muestra y muestreo	67
3.4.1	Población de estudio	67
3.4.2	Muestra	68
3.4.3	Muestreo	69
3.5	Método de Investigación	69
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	70
3.6.1	Técnicas	70
3.6.2	Instrumentos	71
3.6.3	Descripción de los Instrumentos	71
3.6.4	Nivel de confiabilidad de los instrumentos	75
3.6.5	Validación de los instrumentos	77
3.7	Métodos de Análisis de datos	79

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Resultado	81
4.1.1	Análisis descriptivo	81
4.1.2	Análisis inferencial	83

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

	CONCLUSIONES	96
	SUGERENCIAS	97
	Referencias Bibliográfica	99

	ANEXO 1. Matriz de consistencia	105
	ANEXO 2. Cuestionario Clima institucional	106
	ANEXO 3. Cuestionario Percepción del desempeño docente	108
	ANEXO 4. Base de datos	110
	ANEXO 5. Validez de instrumentos	134

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima Institucional	62
Tabla 2. Operacionalización de la variable Percepción del Desempeño docente	64
Tabla 3. Población de estudio	68
Tabla 4. Muestra de estudio	69
Tabla 5. Dimensiones cuestionario Clima institucional	71
Tabla 6. Escala de respuestas Clima institucional	72
Tabla 7. Baremos Cuestionario Clima institucional	72
Tabla 8. Baremos Dimensiones de Clima institucional	73
Tabla 9. Dimensiones de Percepción del Desempeño docente	73
Tabla 10. Escala de respuestas: Percepción del Desempeño docente	74
Tabla 11. Escala de respuestas Desempeño docente	74
Tabla 12. Baremos cuestionario percepción del Desempeño institucional	74
Tabla 13. Baremos Dimensiones de Percepción de Desempeño docente	75
Tabla 14. Cuestionario Clima institucional: Coeficiente Alfa de Cronbach	76
Tabla 15. Cuestionario Percepción del Desempeño docente: Coeficiente Alfa de Cronbach	76
Tabla 16. Cuadro de validación del instrumento Percepción del desempeño docente	77
Tabla 17. Cuadro de validación del instrumento Percepción del Desempeño docente	78
Tabla 18. Clima institucional	81
Tabla 19. Percepción del Desempeño docente	82
Tabla 20. Tabla de contingencia Clima Institucional Niveles * Percepción del Desempeño docente Niveles	84
Tabla 21. Tabla de contingencia Organizacional niveles * Percepción del Desempeño docente Niveles	86
Tabla 22. Tabla de contingencia Relaciones interpersonales Niveles * Percepción del Desempeño docente Niveles	89
Tabla 23. Tabla de contingencia Dimensión funcionales	
* Percepción del Desempeño docente Niveles	91

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño descriptivo-correlacional	66
Figura 2: Esquema del método Hipotético-deductivo	70
Figura 3. Clima institucional	81
Figura 4. Percepción del Desempeño docente	84
Figura 5. Clima Institucional Niveles * Percepción del Desempeño docente	84
Figura 6. Dimensión Organizacional * Percepción del Desempeño docente	87
Figura 8. Relaciones interpersonales * Percepción del Desempeño docente	89
Figura 9. Dimensión funcionales * Percepción del Desempeño docente	92

Resumen

Se diseñó un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y la Percepción del Desempeño docente de las Instituciones educativas en la Red 08 de la UGEL 01. La muestra estuvo compuesta por 181 docentes a quienes se aplicó un cuestionario para medir el Clima institucional y un cuestionario para medir la percepción del Desempeño docente.

Los datos fueron analizados mediante análisis bicorrelacional de Spearman. Se halló una correlación positiva considerable ($Rho = 0.786$, $p\text{-valor} < 0.05$) entre el Clima Institucional y el Desempeño docente. Es decir que a mayor nivel de Clima Institucional se puede esperar un mayor nivel de Percepción de Desempeño docente.

Se concluye que la Percepción del Desempeño docente se puede explicar por el nivel de Clima institucional.

Palabras claves: Clima institucional, Percepción del desempeño docente.

Abstract

A descriptive correlational study to determine the relationship between the Institutional Climate and Perception of Teachers' Performance of Educational Institutions of The Red 08 UGEL 01 was designed. The sample consisted of 181 teachers to a questionnaire was applied to measure the institutional climate and a questionnaire to measure perception of teaching performance. Data were analyzed using Spearman bicorrelacional analysis. A significant positive correlation ($Rho = 0.786$, $p\text{-value} < 0.05$) between the Institutional Climate and Teacher performance. This means that the higher the Institutional Climate expect a higher level of perception of teacher performance. We conclude that the perception of teaching performance can be explained by the level of institutional climate.

Keywords: Institutional Climate, Perception of teacher performance.