



ESCUELA DE POSTGRADO

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL  
DOCENTE EN LAS II.EE. N° 3069 GENERALÍSIMO JOSÉ DE SAN  
MARTÍN Y N° 2066 ALMIRANTE MIGUEL GRAU – UGEL 04 – DEL  
DISTRITO DE ANCÓN, 2010**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR(ES):**

**Br. Antonio Mariano CÓRDOVA REYES**

**Br. Jorge Luis HUAMÁN TELLO**

**ASESOR:**

**Mg. WALTER CAPA LUQUE**

**LIMA – PERÚ**

**2012**

## DEDICATORIA

A mi madre Josefina, que me cuidó con esmero durante mi niñez, a mi esposa, la mejor compañera y grande apoyo, a mis hermanas, sobrinos e hijos por su apoyo incondicional y a mis maestros de la Universidad César Vallejo por sus sabias enseñanzas.

Br. Jorge Luis Huamán Tello

A mi madre Cecilia, a mis hijos Alex, Ulises, Lías y Ceci que siempre están pendiente de mi persona, a mis colegas y compañeros de trabajo, por su comprensión y estimación, y sobre todo a mi persona quién cada día veo lograr mis objetivos.

Br. Antonio Mariano Córdova Reyes

## **AGRADECIMIENTO**

Esta tesis es el resultado de nuestro esfuerzo, dedicación y amor a la investigación.

Nuestro amplio agradecimiento al Mg. Walter Capa Luque cuyo invaluable apoyo e interés hicieron posible la elaboración, desarrollo y culminación de este trabajo y a los maestros de la Universidad Cesar Vallejo por sus sabios consejos y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia.

A nuestra familia por depositar su confianza en nosotros, las cuales nos motivaron para seguir adelante y cumplir nuestros objetivos.

A la Universidad César Vallejo por permitirnos ser alumnos de la Escuela de Post grado y su apoyo desinteresado al magisterio peruano.

Al ingeniero César Acuña Peralta, promotor fundador de la Universidad, por apostar en la superación de los docentes y por las facilidades económicas que nos brindó.

A Dios por permitir nuestra existencia y darnos la oportunidad de realizar este trabajo de investigación.

## PRESENTACION

La presente tesis titulada "Clima Institucional y su relación con el Desempeño Profesional Docente en las Instituciones Educativas N° 3069 Generalísimo José de San Martín y N° 2066 Almirante Miguel Grau – UGEL - 04 -del distrito de Ancón del 2010", fue realizada con la finalidad de establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño profesional docente de las Instituciones Educativas Estatales del distrito de Ancón de la provincia de Lima, en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

La razón de esta investigación es resaltar la relación significativa que existe entre el clima institucional y el desempeño profesional docente de las instituciones mencionadas, entendiéndose como las aptitudes y actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada personal docente, directivo, alumnos y padres de familia, generando un clima favorable o adecuado para el funcionamiento eficiente y eficaz de la institución y poder crear condiciones de convivencia armónica; por otra parte, el desempeño profesional de los docentes, las relaciones humanas, la construcción de nuevas experiencias pedagógicas, los conocimientos, las innovaciones son exigencias esenciales actuales para la formación de los profesores, el cual reflejará en el proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes de hoy.

Cabe resaltar que el objetivo de la presente investigación está centrado en determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño profesional docente de las instituciones para que a partir de ella podamos contar con evidencias objetivas y empíricas con las cuales se puedan plantear mejoras en las comunicaciones interpersonales, y en las motivaciones acertadas hacia los docentes, lo que repercutirá en su desempeño profesional positivo. De esta forma el docente también mejorará sus relaciones interpersonales, responsabilidades, capacidades y evaluaciones, que ayudarán a construir una relación más adecuada con sus demás colegas.

Nuestro mayor deseo, es aportar a la educación peruana, por ser el eje fundamental para el desarrollo de nuestra sociedad. En tal sentido ponemos a vuestra disposición la presente investigación como punto de partida para investigaciones futuras sobre el mismo tema o afines

Br. Antonio Mariano Córdova Reyes y Br. Jorge Luis Huamán Tello

# INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

## CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación	6
1.4. Limitaciones	9
1.5. Antecedentes de investigación	9
1.5.1. A nivel nacional	10
1.5.2. A nivel internacional	15
1.6. Objetivos	19
1.6.1. General	19
1.6.2. Específicos	19

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Clima Institucional	22
2.1.1 Aspectos conceptuales del clima institucional	22
2.1.2. Característica del clima institucional	27
2.1.3. Dimensiones del clima institucional	28

2.1.4.	Clasificación del clima institucional	30
2.1.5.	Factores del clima institucional	31
2.2.	Desempeño Profesional Docente	34
2.2.1.	Definición del desempeño profesional docente	34
2.2.2.	Dimensionalidad del constructo del desempeño profesional docente	40
2.2.3.	Niveles de desempeño docente	43
2.2.4.	Importancia del desempeño docente	44
2.2.5.	Condiciones que favorecen un buen desempeño docente	45
2.2.6.	Estrategias para un buen desempeño docente	45
2.2.7.	Evaluación y valoración del desempeño docente	46
2.2.8.	Competencias del desempeño docente	49
2.2.9.	Rol del director frente al desempeño docente	51

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1.	Hipótesis	53
3.1.1	Hipótesis secundarias	53
3.2.	Variables	54
3.2.1.	Definición conceptual	54
3.2.2.	Definición operacional	55
3.3.	Metodología	57
3.3.1.	Tipo de estudio	57
3.3.2.	Diseño	58
3.4.	Población y muestra	59
3.5.	Método de investigación	59
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
3.7.	Métodos de análisis de datos	61

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1.	Descripción de resultados	64
------	---------------------------	----

4.1.1	Análisis de las propiedades métricas de la escala de clima institucional	64
4.1.2	Análisis de las propiedades métricas de escala de desempeño profesional docente	68
4.1.3	Análisis de la normalidad de los datos para las variables de estudio	72
4.1.4	Análisis descriptivo del clima institucional percibido por los docentes	72
4.1.5	Análisis descriptivo del nivel de desempeño profesional docente	73
4.1.6	Análisis de relación clima institucional y desempeño profesional docente	74
4.1.7	Análisis de relación de clima institucional y capacidades pedagógicas	75
4.1.8	Análisis de relación de clima institucional y responsabilidad	76
4.1.9	Análisis de relación de clima institucional y relaciones interpersonales	77
4.1.10	Análisis de relación de clima institucional y la evaluación	78
4.1.11	Análisis de relación existente en la dimensión motivación laboral y desempeño profesional docente	79
4.1.12	Análisis de relación entre la dimensión y comunicación interpersonal del desempeño profesional docente	80
4.2.	Discusión	81
	<b>CONCLUSIONES</b>	87
	<b>SUGERENCIAS</b>	90
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	91
	<b>ANEXOS</b>	95



## LISTA DE TABLAS

1.	Operacionalización de la variable independiente	55
2.	Operacionalización de la variable dependiente	56
3.	Análisis de consistencia interna de escala de clima institucional de los docentes	64
4.	Análisis de validez de contenido por criterio de jueces para clima institucional	65
5.	Análisis de correlación subtest-test	66
6.	Análisis de correlación ítem-sub test	66
7.	Normas percentilares para la escala de clima institucional	67
8.	Puntajes directos categorizados para la escala de clima institucional	68
9.	Análisis de consistencia interna de la escala de desempeño profesional docente	68
10.	Análisis de validez de contenido por criterio de jueces para desempeño profesional docente	69
11.	Análisis de correlación subtest-test de desempeño profesional	70
12.	Análisis de correlación ítem-sub test de desempeño profesional	70
13.	Normas percentilares para la escala de desempeño profesional docente	71
14.	Puntajes directos categorizados para la escala de desempeño profesional docente	71
15.	Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para variables de estudio	72
16.	Análisis porcentual del clima institucional percibido por los docentes	73
17.	Análisis porcentual de desempeño profesional docente	74
18.	Análisis de correlación ente clima institucional y desempeño Profesional docente	75
19.	Análisis de correlación entre clima institucional y capacidades pedagógicas de los docentes	76

20.	Coeficiente de correlación entre clima institucional y capacidades pedagógicas de los docentes	77
21.	Coeficiente de correlación ente clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes	78
22.	Coeficiente de correlación entre clima institucional y la evaluación	79
23.	Coeficiente de correlación ente desempeño profesional docente y la motivación laboral	80
24.	Coeficiente de correlación ente desempeño profesional docente y comunicación interpersonal	81

## LISTA DE FIGURAS

1.	Nivel de Clima Institucional	73
2.	Desempeño Profesional Docente	74

## RESUMEN

Se tuvo como objetivo relacionar el clima institucional y el desempeño profesional docente de las instituciones educativas N° 3069 "Generalísimo José de San Martín" y N° 2066 "Almirante Miguel Grau" – UGEL 04 del distrito de Ancón.

El diseño que se empleó fue no experimental de tipo descriptivo y correlacional. Se utilizó una muestra de 104 sujetos. Los instrumentos de evaluación fueron el cuestionario de clima institucional y ficha de evaluación de desempeño profesional docente de escala métrica de Majo. Se realizó el análisis psicométrico para ambos instrumentos obteniendo confiabilidad y validez satisfactoria.

Los resultados de la investigación indican que el 51% de la muestra se encuentran dentro los niveles aceptables de clima institucional, por otra parte el 22% perciben un clima institucional favorable y el 27% lo perciben desfavorablemente. Respecto al desempeño profesional de los docentes el 47 % muestra un nivel de desempeño medio, el 25 % muestran un nivel de desempeño profesional alto y el 28% un nivel de desempeño profesional bajo. De otra parte los resultados demuestran de la existencia de relación significativa entre el clima institucional y desempeño profesional docente ( $r = 0,54$ ;  $p < 0,05$ ). Finalmente este análisis nos permite concluir que cuanto más favorable es el clima institucional existente en una institución educativa existe también una alta probabilidad de que el desempeño profesional mostrado por el docente sea alto.

**Palabras clave:** Clima institucional, desempeño docente, motivación, comunicación, capacidad pedagógica, responsabilidad.

## ABSTRACT

It was objective relate the institutional climate and the teaching performance of educational institutions N° 3069 "Generalissimo Jose of Saint Martin" and N° 2066 "Admiral Miguel Grau" - UGEL 04 of the district of Ancon.

The design that was used was not experimental descriptive and correlational. It used a sample of 104 subjects. The evaluation instruments were the questionnaire of institutional climate and tab of evaluation of teaching performance metric scale of Majo. The analysis was conducted for both psychometric instruments obtaining satisfactory reliability and validity.

The results of the research indicate that 51% of the sample are within acceptable levels of institutional climate, on the other hand 22% perceived an institutional climate favorable and 27% perceive adversely. With respect to the performance of professional teachers 47 % shows a level of average performance, the 25 per cent showed a level of performance high and 28% a level of performance under. On the other hand the results show the existence of significant relationship between the institutional environment and teaching professional performance ( $r = 0.54$ ;  $p < 0.05$ ). And finally, this analysis allows us to conclude that the more favorable the existing institutional climate in an educational institution there is also a high probability that the professional performance shown by the teacher is high.

**Key Words:** institutional climate, teacher performance, motivation, communication, teaching capacity, responsibility.