

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### TESIS

CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL EQUIPO SAANEE DEL CEBE MANUEL DUATO DEL  
DISTRITO DE LOS OLIVOS - LIMA – 2013.

PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

#### AUTORA:

**Br. MARGARITA GLADYS MELGAREJO SALAZAR,**

#### ASESOR:

**Dr. HERÁCLITO CHACÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

“Si planificas para un año, siembra trigo.  
Si planificas para una década, planta árboles.  
Si planificas para una vida, educa personas”

KwanTzu

## Dedicatoria

A la memoria de mi madre  
y hermana  
Ejemplos de fortaleza y amor.

A mi padre  
Quien me ha sostenido con  
su valor y me ha enseñado tanto.

A mi esposo e hijos  
Por apoyarme y comprender  
mi ausencia y malos momentos.

## Agradecimientos

### A Dios

Por estar a mi lado en los momentos más difíciles, demostrando su bondad y amor para alcanzar mis objetivos.

### A todos mis maestros

Por los conocimientos obtenidos que me han permitido ser mejor profesional.

## **Presentación**

Señor Presidente.

Señores miembros del Jurado.

Se pone a vuestra consideración la presente tesis titulada: Clima institucional y su relación con el desempeño laboral del equipo SAANEE del CEBE Manuel Duato del distrito de Los Olivos - Lima – 2013, con la finalidad de determinar Clima institucional y su relación con el desempeño laboral para contribuir con la formación integral de los estudiantes, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister.

El contenido de la investigación se ha desarrollado en los siguientes capítulos:

I: Problema de Investigación, en el cual se desarrolla: planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos.

II: Marco Teórico, en el cual se desarrolla: clima institucional, desempeño docente.

III: Marco Metodológico, en el cual se desarrolla las hipótesis, variables, tipo de estudio, diseño de estudio, población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos.

IV: Resultados. En el cual se desarrolla la descripción y discusión de los resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos. Este trabajo dará origen a posteriores estudios.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: Problema de Investigación	
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema General.	18
1.2.2 Problemas Específicos	18
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	21
1.5 Antecedentes	23
1.6 Objetivos	30
1.6.1 General	30
1.6.2 Específicos	30

## CAPÍTULO II: Marco Teórico

2.1. Clima Institucional	32
2.1.1. Definición de Clima Institucional	32
2.1.2. El concepto de Clima Organizacional en educación	35
2.1.3. Características del Clima Institucional	37
2.1.4. Factores que influyen en el Clima Institucional	39
2.1.5. Funciones del Clima Institucional	40
2.1.6. Importancia de la comunicación en la institución.	43
2.1.7. Dimensiones del Clima Institucional.	48
2.2. Desempeño Docente	54
2.2.1. Definición.	54
2.2.2. Marco de un buen desempeño docente.	56
2.2.3. Dominios del Marco de Buen Desempeño.	57
2.2.4. Las nueve competencias docentes.	58
2.2.5. Áreas a evaluar en los docentes.	59
2.2.6. Ámbitos de trabajo y desempeño académico del CEBE Manuel Duato.	63
2.3. Definición de términos básicos.	64

## CAPÍTULO III: Marco Metodológico

3.1. Hipótesis	67
3.2. Variables	68

3.3. Metodología	70
3.4. Población y muestra	71
3.5. Método de investigación	72
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
3.8. Métodos de análisis de datos	80
CAPÍTULO IV: Resultados	
4.1 Descripción	84
4.2 Discusión	97
Conclusiones y sugerencias	104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	108
ANEXOS	
Anexo 1: Instrumentos de evaluación.	113
Anexo 2: Ficha técnica del instrumento Clima Laboral.	114
Anexo 3: Ficha técnica del instrumento 1 Clima Laboral.	115
Anexo 4: Claves de puntuación del instrumento 1.	116
Anexo 5: Ficha de evaluación de Desempeño Docente.	117
Anexo 6: Base de datos Clima Laboral.	121
Anexo 7: Matriz de consistencia.	122



## Índice de tablas

	Página
Tabla 01 Dominios y competencias docentes.	58
Tabla 02 Operacionalización de la variable 1: Clima Laboral.	68
Tabla 03 Docentes del CEBE Manuel Duato.	72
Tabla 04 Escala Clima Laboral (CL-SPC) claves de puntuación.	76
Tabla 05 Puntuación de la Escala CL – SPC.	77
Tabla 06 Confiabilidad del instrumento de CL y SL – SPC.	77
Tabla 07 Escala Clima Laboral CL-SPC – Interpretación.	78
Tabla 08 Prueba de confiabilidad del instrumento de investigación.	79
Tabla 09 Bondad de ajuste para la determinación del tipo de distribución de los datos.	81
Tabla 10 El clima institucional y el desempeño laboral en el equipo SAANEE Los Olivos 2013.	86
Tabla 11 La autorrealización personal y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	88
Tabla 12 Involucramiento personal y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	90
Tabla 13 Involucramiento personal y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	92
Tabla 14 La comunicación y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	94
Tabla 15 Las condiciones laborables y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	96

## Índice de figuras

	Página
Figura 1 Niveles del clima institucional y el desempeño laboral.	84
Figura 2 La autorrealización del personal y el desempeño laboral.	87
Figura 3 Niveles del involucramiento personal y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	89
Figura 4 Niveles de la supervisión y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	91
Figura 5 Niveles de la comunicación y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	93
Figura 6 Niveles de las condiciones laborables y el desempeño laboral en el equipo SAANEE.	95

## Resumen

La presente investigación de tesis tuvo como objetivo fundamental determinar la relación entre clima institucional y desempeño laboral del equipo SAANEE del CEBE Manuel Duato del distrito de Los Olivos - Lima – 2013. Se asumió un diseño no experimental, de corte transversal y fundamentalmente descriptivo correlacional. Se usó a toda la población de los 30 docentes del equipo SAANEE del CEBE Manuel Duato del distrito de Los Olivos - Lima, a quienes se les aplicó un cuestionario y verificó sus fichas de evaluaciones anuales. Para medir la variable 1 se utilizó la Escala de Clima Laboral (Sonia Palma) y para medir la variable 2, se verificó las fichas de evaluación de desempeño docente.

Para determinar si los puntajes de clima institucional y desempeño laboral presentaban una distribución normal se aplicó la prueba de bondad de ajustes de Shapiro-Willk, asumido a un nivel de significación del  $\alpha = 0.05$  frente al  $p\_value$  de 0.000; los resultados de las variables con sus dimensiones muestran el valor de  $p\_value$  es menor al nivel de significación  $\alpha$ , siendo esta comparación suficiente para determinar que los datos obtenidos no provienen de muestra de distribuciones normales, por lo tanto los datos serán analizados por la prueba no paramétrica el Rho de Spearman para determinar la relación de variables.

Los resultados obtenidos mediante la Chi cuadrada muestran que existe buena asociación entre las variables de estudio ( $\chi^2 = 34.315$ ; frente al  $p < 0.01$ ), así mismo al apreciar el grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman  $\rho = .595$  significa que existe una moderada relación entre las variables, frente al  $p < 0.05$ , en consecuencia se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , por lo que se afirma que existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño laboral en el equipo SAANEE del CEBE Manuel Duato del distrito de Los Olivos 2013. Es decir, a mejor clima institucional mejorará el desempeño docente.

Palabras Clave: clima institucional, desempeño laboral.

## Abstract

This thesis research aimed to determine the relationship between organizational climate and work performance of CEBE team Manuel Duato SAANEE district of Los Olivos - Lima - 2013. It assumed a non-experimental design, primarily cross-sectional and descriptive correlational. We used the entire population of the 30 teachers CEBE team Manuel Duato SAANEE the district of Los Olivos - Lima, who answered a questionnaire and verified their annual evaluations tabs. To measure the variable 1 was used the Work Environment Scale (Sonia Palma) and to measure the variable 2, tabs verified teacher performance evaluation.

To determine whether institutional climate scores and job performance were normally distributed test was applied goodness-Willk Shapiro settings, assumed a significance level  $\alpha = 0.05$  versus  $p$  of 0.000 results  $_{\text{value}}$  Organizational Climate and Performance teaching, and study its dimensions appear as the value of  $_{\text{value}}$   $p$  is less than significance level  $\alpha$ , this comparison being sufficient to determine that the data do not come from normal distributions shows therefore the data will be analyzed by the test nonparametric Spearman Rho to determine the relationship between variables.

The results obtained using the Chi square shows that there is good association between the study variables ( $\chi^2 = 34,315$ , versus  $p < 0.01$ ), also to assess the degree of correlation between the variables determined by the  $p$  Spearman rho = .595 means that there is a moderate relationship between the variables, compared to  $p < 0.05$ , therefore we reject the  $H_0$  and  $H_1$  is accepted, so it is stated that there is direct relationship between organizational climate and job performance in the team's SAANEE Manuel Duato CEBE district of Los Olivos 2013. That is, better school climate improve teacher performance.

Keywords: organizational climate, job performance