



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y autoevaluación del desempeño docente en
dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia
2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORA:
Br. Juana Pilar Huamán Sigueñas

ASESOR:
Mgtr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Evaluación y Aprendizaje

PERÚ- 2014

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mi querida familia Ivan, Helena y Máximo, que son fuente de inspiración y soporte para lograr mis metas y sueños. Gracias por estar a mi lado en cada uno de mis objetivos logrados.

A mis padres Juvilio y María por todo lo que me han dado, especialmente por compartir conmigo sus consejos y experiencias y por su gran amor desplegado en todo momento de la vida.

A mi hermana María Elena, quien me ha acompañado en silencio con todos los recuerdos que nos unen cada día

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios quien me ha dado la vida y la ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, a él que con su infinito amor me ha brindado la sabiduría suficiente para culminar mi carrera universitaria, a mis queridos padres por todo el esfuerzo que dieron para darme una profesión y hacer de mí, una persona de bien, gracias por los sacrificios y la paciencia que demostraron todos estos años.

Al docente y asesor Noel Alcas Zapata, por su apoyo, orientación, comprensión y oportunas sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Clima Laboral y Autoevaluación del desempeño docente en dos instituciones educativas del distrito de Independencia, 2014.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación entre el clima laboral y la autoevaluación del desempeño docente en dos instituciones educativas del distrito de Independencia, 2014.

El documento consta de cuatro capítulos, los mismos que se presenta en detalle a partir de la introducción del presente trabajo de investigación que en una u otra forma pretende contribuir con la educación peruana

Los resultados que se han obtenido en la presente investigación, beneficiarán no solo a las instituciones educativas donde se llevó a cabo el estudio, sino también a todas aquellas que deseen servirse de la experiencia, con lo cual el trabajo habrá logrado con creces su cometido

El autor.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y la autoevaluación del desempeño docente en dos instituciones educativas del distrito de Independencia, 2014.

La investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y de corte transversal y su nivel es descriptivo correlacional. La población seleccionada fue de 235 docentes, y la muestra obtenida corresponde a 146 maestros. Se usaron dos técnicas de recopilación de datos para ambos instrumentos, se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que fue aplicado a los docentes seleccionados de la población.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que existe relación moderada fuerte positiva entre el clima laboral y la autoevaluación del desempeño docente en dos instituciones educativas del distrito de Independencia, 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .667**).

PALABRAS CLAVE: Clima Laboral y Autoevaluación del Desempeño Docente

Abstract

This research has the overall objective to determine the relationship between the work environment and self-evaluation of teaching performance in two educational institutions in the district of Independence, 2014.

The research approach is a quantitative, non-experimental design, and cross-sectional and descriptive correlational level. The target population was 235 teachers, and the sample obtained is 146 teachers. Two techniques of data collection were used for both instruments; the technique of the survey instrument used and the questionnaire was administered to teachers selected from the population.

The results obtained after processing and analysis of data indicate that there is moderately strong positive relationship between the work environment and self-evaluation of teaching performance in two educational institutions in the district of Independencia, 2014 What is shown by the Spearman test (bilateral sig = .000 <.01,. ** Rho = .667).

KEYWORDS: Employee Satisfaction and Self-evaluation Teaching Performance

Introducción

La tesis titulada “Clima Laboral y Autoevaluación del Desempeño Docente en dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, 2014”, consta de cuatro capítulos elaborados a partir de una amplia investigación y análisis del tema, dando como resultado: conclusiones y sugerencias valiosas para el estudio.

Según García y Escalante (2012), el clima laboral es sin duda alguna, un instintivo de la supervivencia interna de una empresa u organización, lo que da como resultado generar un alto grado de competitividad laboral. El clima laboral es un aspecto elemental en las organizaciones, ya que, es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y está compuesto por una serie de características perceptibles en donde destacan: cultura, aspectos psicológicos, situaciones laborales y entorno social. El marco gnoseológico del presente trabajo de investigación fundamenta las coordenadas generales del trabajo: antecedentes del problema; aportes de las teorías de la investigación, y la sinergia de las variables involucradas, de ahí que la investigación está estructurada en cuatro capítulos, tal como se presenta a continuación: El Capítulo I. El Problema; contiene el planteamiento del problema, donde se expone la formulación, la justificación y delimitación del trabajo de investigación.

El Capítulo II. Marco Teórico; presenta los antecedentes relacionados con la investigación y las bases teóricas de cada variable.

En el Capítulo III. Marco Metodológico; se describen los objetivos, las hipótesis, las variables, el tipo y diseño de la investigación, el instrumento utilizado para la recolección de datos, además de la confiabilidad y validez del mismo.

El Capítulo IV. Presenta los procedimientos de análisis de los datos en forma estadística, descriptiva e inferencial presentado en tablas comparativas.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones para el contexto educativo y futuras investigaciones.

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	vii
Índice	viii
Índice de tablas	x
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	16
1.3 Justificación	17
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Antecedentes Nacionales	20
1.5.2 Antecedentes Internacionales	23
1.6 Objetivos	28
1.6.1 General	28
1.6.2 Específicos	28
II. MARCO TEÓRICO	29
2.1 Bases teóricas de la variable clima laboral	30
2.1.1 Definición de la variable clima laboral	31
2.1.2 Características de la variable clima laboral	34
2.1.3 Dimensiones de la variable clima laboral	36
2.2 Bases teóricas de la variable autoevaluación del desempeño docente	43
2.2.1 Definiciones de la variable autoevaluación del desempeño docente	44
2.2.2 Características de la variable autoevaluación del desempeño docente	49

2.2.3	Dimensiones de la variable autoevaluación del desempeño docente	50
2.3	Definición de Términos Básicos	56
III.	MARCO METODOLÓGICO	60
3.1	Hipótesis	61
3.1.1	Hipótesis general	61
3.1.2	Hipótesis específica	61
3.2	Variables	62
3.2.1	Definición conceptual	62
3.2.2	Definición operacional	63
3.3	Metodología	65
3.3.1	Tipo de estudio	65
3.3.2	Diseño	65
3.4	Población y muestra	66
3.4.1	Población	66
3.4.2	Muestra	67
3.5	Método de investigación	69
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
3.6.1	Técnicas	70
3.6.2	Instrumentos	70
3.6.3	Validez y confiabilidad	73
3.7	Métodos de análisis de datos	75
IV.	RESULTADOS	76
4.1	Descripción	77
4.2	Contrastación de Hipótesis	83
4.2.1	Hipótesis General	83
4.2.2	Hipótesis Específica	84
4.3	Discusión de Resultados	90
	Conclusiones	91
	Sugerencias	92
	Referencias Bibliográficas	93
	Anexos	100

Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de la variable clima laboral	63
Tabla 2:	Operacionalización de la variable autoevaluación del desempeño docente	64
Tabla 3:	Población de docentes	66
Tabla 4:	Muestra proporcional de docentes	69
Tabla 5:	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	74
Tabla 6:	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable clima laboral	74
Tabla7:	Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable autoevaluación del desempeño docente	75
Tabla 8:	Descripción de la variable clima laboral	77
Tabla 9:	Descripción de la variable autoevaluación de desempeño docente	78
Tabla 10:	Descripción de la dimensión capacidades pedagógicas	79
Tabla 11:	Descripción de la dimensión emocionalidad	80
Tabla 12:	Descripción de la dimensión responsabilidad	81
Tabla 13:	Descripción de la dimensión relaciones interpersonales	82
Tabla 14:	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables clima laboral y autoevaluación del desempeño docente	83
Tabla 15:	Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima laboral y las capacidades pedagógicas de la autoevaluación del desempeño docente	84
Tabla 16:	Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima Laboral y la emocionalidad de la autoevaluación del desempeño docente	85
Tabla 17:	Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima laboral y la responsabilidad de la autoevaluación del desempeño docente	86
Tabla 18:	Coeficiente de correlación de Spearman entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de la autoevaluación del desempeño docente	87
Tabla 19:	Comparación de r y r^2 para evaluar la fuerza de una relación	117

Índice de Figuras

Figura 1:	Clima Laboral	77
Figura 2:	Autoevaluación del desempeño docente	78
Figura 3:	Dimensión capacidades pedagógicas	79
Figura 4:	Dimensión responsabilidad	80
Figura 5:	Dimensión emocionalidad	81
Figura 6:	Dimensión relaciones interpersonales	82