



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la I.E.I. N° 524 “Nuestra señora de la esperanza” del distrito de Villa María del triunfo- Lima 2014.

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

AUTOR:

Br. Remigia Violeta, Retamozo Cuellar

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2015

Páginas de Jurado

.....
PRESIDENTE

Mgtr. Estrella Esquiagola Aranada

.....
SECRETARIO

Mgtr. Emil Beraún Beraún

.....
VOCAL

Dr. Felipe Guizado Oscoco

Dedicatoria

A mi familia, especialmente a mi madre que siempre alentó mis pasos para alcanzar mis objetivos profesionales, a mis hijas que son el motivo principal por lo cual deseo seguir preparándome.

A todo el magisterio, esperando que en este trabajo de investigación encuentren una fuente de reflexión sobre la importancia de un buen clima institucional para alcanzar un desempeño laboral óptimo en las escuelas.

Agradecimientos

En primer lugar agradezco a Dios por haberme permitido alcanzar un objetivo más en mi formación profesional.

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo que colaboraron con sus aportes para llevar a cabo mi investigación.

A la Institución Educativa N° 524 “Nuestra Señora de la Esperanza” del distrito de Villa María del Triunfo, por permitirme aplicar los instrumentos de recojo de información en su personal docente y por supuesto a mis niños y niñas del aula rosada 5 años.

.Declaración jurada de autenticidad

Yo Remigia Violeta Retamozo Cuellar identificada con DNI 10593838, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la I.E.I N° 524 “Nuestra Señora de la Esperanza” del distrito de villa maría del triunfo Lima 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría y que toda la documentación que acompaño es auténtica.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de Mayo del 2015.

Br.Remigia Violeta Retamozo Cuellar
DNI 10593838

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la Tesis de Maestría en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, pongo a su disposición la tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la I.E.I N° 524 “Nuestra Señora de la Esperanza” del distrito de Villa María del Triunfo - Lima 2014”; para optar el grado profesional de Magíster en Docencia y Gestión Educativa.

Tener al capital humano trabajando en las mejores condiciones se traduce, según los expertos, en mayor productividad y un escenario más favorable para el desarrollo profesional de los empleados. Desde hace un tiempo que los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral al interior de las instituciones, pero muchas organizaciones aún fallan en este aspecto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto o que se involucren en el logro de los objetivos. Por ello, en este trabajo de investigación se tratará de analizar la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en una I.E. bajo el concepto de que un adecuado clima institucional permite alcanzar un buen desempeño laboral del docente.

El documento consta de siete capítulos: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco metodológico, Capítulo III: Resultados de la investigación, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI las sugerencias y recomendaciones, y el Capítulo VII considera Las referencias bibliográficas y los anexos. Por todo esto señores miembros del jurado quedo a la espera de que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice de contenido

Caratula	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Capítulo I: Introducción	
1.1 Introducción	15
1.2 Antecedentes	16
1.2.1 Internacionales	16
1.2.2 Nacionales	19
1.3 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3.1 Bases teóricas sobre la variable: Clima institucional	21
1.3.2 Bases teóricas sobre la variable: Desempeño laboral	33
1.4 Justificación	42
1.4.1 Justificación Teórica	42
1.4.2 Justificación Práctica	42
1.4.3 Justificación legal	43
1.4.4 Justificación Metodológica	43
1.5 Problema	45
1.5.1 Problema general	45
1.5.3 Problemas específicos	45
1.6 Hipótesis	46
1.6.1 Hipótesis general	46

1.6.2 Hipótesis específica	46
1.7 Objetivos	47
1.7.1 General	47
1.7.2 Específicos	47
1.8 Marco conceptual	47

Capítulo II: Marco metodológico

2.1 Variables	
2.1.1 Definición conceptual de las variables	54
2.1.2 Definición operacional de las variables	54
2.2 Operacionalización de variables	55
2.3 Metodología	56
2.3.1 Tipo de estudio	57
2.3.2 Diseño de investigación	57
2.4 Población, muestra y muestreo	58
2.4.1 Población	58
2.4.2 Muestra	58
2.4.3 Muestreo	60
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.5.1 Técnicas	60
2.5.2 Instrumentos	60
2.5.3 Validez	61
2.5.4 Confiabilidad	63
2.6 Método de análisis de datos	65
2.7 Aspectos éticos	65

Capítulo III: Resultados de la investigación

3.1 Descripción de las variables	67
3.2 Prueba de hipótesis	73

Capítulo IV: Discusión

Discusión de resultados	79
-------------------------	----

Capítulo V: Conclusiones

Conclusiones 83

Capítulo VI: Recomendaciones

Recomendaciones 86

Capítulo VII: Referencias bibliográficas

Referencias bibliográficas 88

Anexos

- 1 Matriz de consistencia
- 2 Operacionalización de las variables
- 3 Instrumento Cuestionario
- 4 Validación de cuestionarios: juicio de expertos
- 5 Análisis de fiabilidad
- 6 Base de datos de las variables



Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operaracionalizacion de la variable Clima Institucional	55
Tabla 2. Operaracionalizacion de la variable Desempeño laboral	56
Tabla 3. Validación de expertos	62
Tabla 4. Resultados del análisis de fiabilidad de la variable Clima Institucional	64
Tabla 5. Resultados del análisis de fiabilidad de la variable Desempeño laboral	64
Tabla 6. Distribución de frecuencias entre el clima institucional y su relación directa con el desempeño laboral.	67
Tabla 7. Distribución de frecuencias entre el clima institucional y su relación directa con el compromiso laboral.	68
Tabla 8. Distribución de frecuencias entre clima institucional y su relación directa con la solución de problemas laborales.	70
Tabla 9. Distribución de frecuencias entre clima institucional y su relación directa con la capacidad de emprendimiento.	71
Tabla 10. Relación entre el clima institucional y desempeño laboral	73
Tabla 11. Relación del clima institucional y nivel de compromiso	74
Tabla 12. Relación del clima institucional y resolución de problemas	75
Tabla 13. Relación del clima institucional y nivel de iniciativa	76

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama de diseño correlacional	58
Figura 2. Alfa de Cronbach	62
Figura 3. Rho de Spearman	63
Figura 4. Niveles entre el clima institucional y el desempeño laboral	67
Figura 5. Niveles entre el clima institucional y el compromiso laboral	69
Figura 6. Niveles entre el clima institucional y la solución de problemas laborales	70
Figura 7. Niveles entre el clima institucional y la capacidad de emprendimiento	72



Resumen

Este estudio ha pretendido responder al problema general: ¿Existe alguna relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.I N° 524 “Nuestra Señora de la Esperanza” del distrito de Villa María del Triunfo- Lima 2014? Esta investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la I.E.I N° 524 “Nuestra Señora de la Esperanza” del distrito de Villa María del Triunfo- Lima 2014.

El estudio ha sido de tipo básica sustantiva y de nivel descriptivo. El diseño de investigación ha sido el descriptivo correlacional. Se ha considerado una población de 48 docentes y se ha llevado a cabo un muestreo probabilístico de 32 docentes de la I.E.I N° 524 “Nuestra Señora de la Esperanza” del distrito de Villa María del Triunfo- Lima. Los instrumentos utilizados han sido: un cuestionario sobre clima organizacional y otro sobre desempeño laboral.

El resultado hallado ha sido una correlación de Rho de Spearman, arroja un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual indica que la correlación es alta. Por lo que se demostró que sí existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E.I N° 524 “Nuestra Señora de la Esperanza” del distrito de Villa María del Triunfo- Lima 2014.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, motivación, comunicación, compañerismo, solución de conflictos, compromiso

Abstract

This study aims to answer the general question: Is there a relationship between institutional climate and job performance among teachers EI No. 524 "Our Lady of Hope " district of Villa Maria del Triunfo Lima 2014? This research aimed to determine the correlation between institutional climate and job performance among teachers of School No. 524 "Our Lady of Hope " district of Villa Maria del Triunfo Lima 2014 .

The study was substantively basic descriptive type and level. The research design was correlational descriptive. It was considered a population of 48 teachers and has conducted a probabilistic sample of 32 teachers of School No. 524 "Our Lady of Hope " district of Villa Maria del Triunfo Lima. The instruments used were : a questionnaire on organizational climate and another on job performance.

The result has been found a correlation of Spearman Rho, gives a calculated $p = 0.000$ at a significance level of 0.05 (bilateral) value , and a level of correlation of 0.749 ; indicating that the correlation is high . As demonstrated that there exists a direct and significant relationship between institutional climate and job performance of teachers I.E.I No. 524 "Our Lady of Hope" district of Villa Maria del Triunfo Lima 2014.

Key words: organizational climate, job performance, motivation, communication, companionship, conflict resolution, compromise