

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CEBA
NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED - CAJAMARCA, 2019

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORAS

Br. Rocío Dolores Calla Díaz

Br. Flor De María Rabanal Roncal

ASESOR

Mg. Ronal Elvis Suárez Quiroz

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y acreditación educativa

TRUJILLO, PERÚ

2021

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora Académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la escuela de Postgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de la Investigación (e)

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo, Ronal Elvis Suárez Quiroz con DNI N° 43374447, asesor de la Tesis de Maestría titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE" en el CEBA "Nuestra Señora de la Merced – CAJAMARCA, 2019, presentado por las maestrandas, Calla Díaz Rocío Dolores con DNI N° 26731627 y Rabanal Roncal Flor de María con DNI N° 26635431, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 18 setiembre de
2021



.....
Mg. Ronal Elvis Suárez Quiroz
Asesor

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres
y a mi familia con mucha gratitud
y amor por el apoyo que siempre me brindan.

Rocío.

Con especial cariño a mi hermosa familia.
Especialmente a mi esposo y mis queridos
y anhelados hijos por ser el motor de
mi vida, por su valioso apoyo incondicional
y confianza en todo momento.

Flor de María

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, nuestro agradecimiento a Dios por guiar siempre nuestro camino y protegernos siempre en nuestra vida.

A si mismo nuestro agradecimiento al Magíster: Ronal Elvis Suárez Quiroz quien asesoró este trabajo de investigación con mucha responsabilidad.

A los profesores de Maestría de la Universidad Católica de Trujillo, que nos formaron, compartiendo sus conocimientos con dedicación para ser mejores profesionales.

Las autoras.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Flor de María Rabanal Roncal y Rocío Dolores Calla Díaz, con DNI 26635431 y 26731627, egresadas en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la Tesis titulada: “Clima Institucional y Desempeño docente en el CEBA Nuestra Señora de la Merced - Cajamarca, 2019”, la que consta de un total de 135 páginas, en la que se incluye 32 tablas y 20 figuras, más un total de 22 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 % el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Las autoras



Br. Flor de María Rabanal Roncal
DNI. 26635431



Br. Rocío Dolores Calla Díaz
DNI. 26731627

INDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
PAGINAS PRELIMINARES.....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	vi
INDICE DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos:.....	18
OBJETIVOS.....	19
1.2.3. Objetivo general:.....	19
1.2.4. Objetivos específicos:.....	19
1.3. Justificación de la investigación.....	21
CAPITULO II.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de investigación.....	23
2.2. Bases Teórico Científicas.....	26
2.2.1. Clima institucional.....	26
2.2.2. El Desempeño docente.....	44
2.3. Definición de términos básicos.....	57
2.4. Formulaciòn de hipotesis.....	60
2.4.1. Hipotesis general.....	60
2.5. Operacionalizaciòn de las variables.....	63
CAPÍTULO III.....	66
METODOLOGÍA.....	66
3.1. Tipo de investigación.....	66
3.2. Métodos de investigación.....	67
3.3. Diseño de investigación.....	67
3.4. Población y muestra.....	68
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	68
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	70

3.7. Ética investigativa	71
CAPITULO IV.....	73
RESULTADOS.....	73
4.1. Presentación y análisis de resultados	73
4.2. Discusión de los Resultados	97
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	101
5.1. Conclusiones.....	101
5.2. Recomendaciones.....	102
White, P. y Hodgson, F. (2018).Teorías de contingencia. La Mente es Maravillosa.	112
ANEXOS.....	112
ANEXO 1 . INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	113
CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL.	113
CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	115
ANEXO 2.....	117
ANEXO 3.....	119
ANEXO 4.....	121
ANEXO 5.....	122
ANEXO 6.....	131
TESTIMONIOS FOTOGRÁFICOS.....	131

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables X y Y	63
Tabla 2. Prueba de normalidad para las variables Clima institucional y Desempeño Docente.	71
Tabla 3. Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el CEBA Nuestra Señora de la Merced, – Cajamarca, en el año 2019.	73
Tabla 4. Nivel del clima institucional del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	74
Tabla 5 Nivel del desempeño laboral docente del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	75
Tabla 6. Relación del clima institucional y la planificación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	76
Tabla 7. Relación entre el clima institucional y la Organización de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	77
Tabla 8. Relación del clima institucional y la evaluación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced– Cajamarca, en el año 2019.	78
Tabla 9. Relación del clima institucional y el comportamiento ético y moral docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced Cajamarca, en el año 2019.	79
Tabla 10. Relación del clima institucional y la actitud positiva hacia el trabajo de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, en el año 2019.	80
Tabla 11. Relación del clima institucional y la metodología activa docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, en el año 2019, en el año 2019.	81
Tabla 12. Relación del clima institucional y la participación activa de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced – Cajamarca, en el año 2019.	82
Tabla 13. Satisfacción laboral de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	83
Tabla 14. Responsabilidad de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	84
Tabla 15. Comunicación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	85

Tabla 16. Motivación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	86
Tabla 17. Relaciones interpersonales de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	87
Tabla 18. Toma de decisiones de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	88
Tabla 19. Liderazgo de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	89
Tabla 20. Planificación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	90
Tabla 21. Organización de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	91
Tabla 22. Evaluación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	92
Tabla 23. Comportamiento ético y moral de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	93
Tabla 24. Actitud positiva hacia el trabajo interpersonales de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	94
Tabla 25. Metodología activa de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	95
Tabla 26. Participación activa de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	96
Tabla 27. Cuestionario sobre la Percepción Del Clima Institucional	114
Tabla 28. Cuestionario sobre la Percepción Del Desempeño Docente	116
Tabla 29. Ficha técnica para el clima institucional.....	117
Tabla 30. Ficha técnica para el desempeño docente	118
Tabla 31. Base de datos.	121
Tabla 32. Matriz de consistencia	123

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Relaciones Interpersonales	42
Figura 2. Porcentajes de percepción del nivel del clima institucional del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	74
Figura 3. Porcentajes de percepción del nivel del desempeño laboral docente del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	75
Figura 4. Porcentajes de percepción de la satisfacción laboral de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019	83
Figura 5. Porcentajes de percepción de la responsabilidad de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	84
Figura 6. Porcentajes de percepción de la comunicación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	85
Figura 7. Porcentajes de percepción de la motivación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	86
Figura 8. Porcentajes de percepción de las relaciones interpersonales de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.....	87
Figura 9. Porcentajes de percepción de la toma de decisiones de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	88
Figura 10. Porcentajes de percepción del liderazgo de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	89
Figura 11. Porcentajes de percepción de la planificación laboral de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	90
Figura 12. Porcentajes de percepción de la organización de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	91
Figura 13. Porcentajes de percepción de la evaluación de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	92
Figura 14. Porcentajes de percepción del comportamiento ético y moral de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	93
Figura 15. Porcentajes de percepción de la actitud positiva hacia el trabajo de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	95

Figura 16. Porcentajes de percepción de la metodología activa de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	96
Figura 17. Porcentajes de percepción de la participación activa de los docentes del CEBA Nuestra Señora de la Merced. – Cajamarca, en el año 2019.	97
Figura 18. Plana Docente CEBA "Nuestra Señora de la Merced"	131
Figura 19. Plana Docente encuestada del CEBA "Nuestra Señora de la Merced"	131
Figura 20. Plana Docente CEBA "Nuestra Señora de la Merced" resolviendo encuesta .	133

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado con el propósito de determinar la relación que existe entre “Clima institucional y desempeño docente en el CEBA Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca, 2019”, la investigación es descriptiva correlacional, se ha trabajado con una población muestral de 25 personas entre docentes y administrativos, a los cuales se les aplicó un cuestionario para medir la percepción del clima institucional y otro cuestionario para medir la percepción del desempeño docente, la validez de estos instrumentos fue determinada mediante un informe de opinión de expertos, mientras que la confiabilidad se estableció mediante los valores alfa de Cronbach, los cuales fueron de 0.825 para la variable clima institucional y 0.805 para la variable desempeño docente, respectivamente. Se concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente puesto que el coeficiente de correlación de Pearson (0.969), el cual indica relación alta y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente esto muestra que un mejor clima institucional conlleva a mejorar el desempeño docente, además , según el valor de significación ($0.000 < 0.05$), por lo tanto la relación entre las variables es significativa por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa.

Palabras Clave. Clima institucional, desempeño docente, responsabilidad, comunicación y actitud positiva.

ABSTRACT

This research work has been prepared with the purpose of determining the relationship that exists between "Institutional climate and teaching performance at CEBA Nuestra Señora de la Merced, Cajamarca, 2019", the research is descriptive correlational, it has worked with a population sample of 25 people between teachers and administrators, to whom a questionnaire was applied to measure the perception of the institutional climate and another questionnaire to measure the perception of teacher performance, the validity of these instruments was determined through an expert opinion report, while that reliability was established through Cronbach's alpha values, which were 0.825 for the institutional climate variable and 0.805 for the teacher performance variable, respectively. It was concluded that there is a relationship between the institutional climate and teaching performance since the pearson correlation coefficient (0.969), which indicates a high and positive relationship between the institutional climate and teaching performance, shows that a better institutional climate leads to improvement teacher performance, in addition, according to the significance value ($0.000 < 0.05$), therefore the relationship between the variables is significant, so we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis.

Keywords. Institutional climate, teaching performance, responsibility, communication and positive attitude.