



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**Escuela de Posgrado**

Tesis

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEL CALLAO, AÑO 2014**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRO EN GESTIÓN DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS**

Presentada por:

**Constantino Miguel, NIEVES BARRETO**

Lima – Perú

2018



**Tesis**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEL CALLAO, AÑO 2014**

**Línea de investigación**

**Maestría en gestión educativa**

**Asesor:**

**Dr. Luis Alzamora de los Godos**

## **Dedicatoria**

***A Don Alejandro, mi padre, que siempre supo inculcarme bondad y amor a los que tuvimos la dicha de vivir junto a él, fue guía de la familia; donde estés continuaré tu paso.***

***Constantino Miguel***

## **Agradecimiento**

***A la UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER un eterno agradecimiento por haberme permitido realizar los estudios de Maestría en Gestión Educativa.***

***A los docentes de la FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, quienes facilitaron el empleo del instrumento de investigación para la recolección de datos.***

***Al Doctor VICTOR HUGO DURAN HERRERA, por sus aportes en la Validación de Experto y en la consolidación de mejores conocimientos en el campo de la investigación.***

## Índice General

Portada	¡Error! Marcador no definido.
Título	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice General	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Índice de Anexos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	xv
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Identificación y formulación del problema	21
1.2.1. <i>Problema General</i>	21
1.2.2. <i>Problemas específicos</i>	21
1.3. Objetivos de la investigación	22
1.3.1. <i>Objetivo general</i>	22
1.3.2. <i>Objetivo específico</i>	22
1.4. Justificación de la investigación	23
1.4.1. <i>Justificación legal</i>	23
1.4.2. <i>Justificación práctica</i>	23
1.4.3. <i>Justificación metodológica</i>	24
1.5. Limitaciones de la investigación	24
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>25</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	25
2.1.1. <i>Antecedentes de investigación internacional</i>	25
2.1.2. <i>Antecedentes de investigación nacional</i>	32
2.2. Bases legales	43
2.2.1. <i>Normas nacionales</i>	43

2.2.2. <i>Normas internacionales</i>	43
2.3. Bases teóricas	44
2.4. Conceptualización Teórica de la Variable Clima Organizacional	44
2.4.1. <i>Concepto de Clima Institucional</i>	44
2.4.2. <i>Concepto propio</i>	49
2.5. Dimensiones del clima institucional	49
2.5.1. <i>Comunicación.</i>	49
2.5.2. <i>Motivación.</i>	50
2.5.3. <i>Confianza.</i>	51
2.5.4. <i>Participación.</i>	52
2.6. Importancia del clima organizacional	52
2.6.1. <i>Aprendizaje del clima organizacional</i>	53
2.6.2. <i>Cultura organizacional</i>	54
2.7. Conceptualización teórica de la variable desempeño docente	55
2.7.1. <i>Concepto del desempeño docente</i>	55
2.7.2. <i>Ponderación de la eficiencia del desempeño docente.</i>	58
2.7.3. <i>Competencias y determinación del desempeño docente.</i>	59
2.7.4. <i>Propósitos e importancia del desempeño docente.</i>	60
2.8. Dimensiones del desempeño docente.	61
2.8.1. <i>Capacidades pedagógicas.</i>	62
2.8.2. <i>Emocionalidad.</i>	62
2.8.3. <i>Responsabilidad laboral.</i>	63
2.8.4. <i>Relaciones interpersonales.</i>	63
2.9. Formulación de hipótesis	64
2.9.1. <i>Hipótesis general</i>	64
2.9.2. <i>Hipótesis específicas</i>	65
2.10. Operacionalización de variables e indicadores	66
2.11. Definición de términos básicos	68
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	<b>72</b>
3.1. Tipo y nivel de investigación	72
3.1.1. <i>Tipo de investigación</i>	72
3.1.2. <i>Nivel de investigación</i>	72
3.2. Diseño de la investigación	73

3.3. Población y muestra.	73
3.3.1. Población	73
3.3.2. Muestra	73
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	74
3.4.1. Descripción del instrumento	74
3.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento	74
3.5. Técnica de procesamiento de datos y análisis de datos	75
<b>CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	<b>76</b>
4.1. Procesamiento de datos y resultados	76
4.2. Prueba de hipótesis	91
4.3. Discusión de resultados	97
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>101</b>
Conclusiones	102
Recomendaciones	103
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>105</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>111</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima Institucional.	66
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Desempeño Docente.	67
Tabla 3 Clima Institucional y su Dimensión Comunicación.	77
Tabla 4 Clima Institucional y su Dimensión Motivación.	78
Tabla 5 Clima Institucional y su Dimensión Confianza.	79
Tabla 6 Clima Institucional y su Dimensión Participación.	80
Tabla 7 Resultado de la variable Clima Institucional.	81
Tabla 8 Desempeño Docente y su Dimensión Capacidad Pedagógica.	82
Tabla 9 Desempeño Docente y su Dimensión Emocionalidad.	83
Tabla 10 Desempeño Docente y su Dimensión Responsabilidad laboral.	84
Tabla 11 Desempeño Docente y su Dimensión Relaciones Interpersonales	85
Tabla 12 Resultado de la variable Desempeño Docente.	86
Tabla 13 Relación Clima Institucional y Desempeño Docente.	87
Tabla 14 Dimensión Comunicación y su relación con el Desempeño Docente.	88
Tabla 15 Dimensión Motivación y su relación con el Desempeño Docente.	89
Tabla 16 Dimensión Confianza y su relación con el Desempeño Docente.	90
Tabla 17 Dimensión Participación y su relación el Desempeño Docente.	91
Tabla 18 Correlación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente.	92
Tabla 19 Correlación entre la Comunicación y Desempeño Docente.	93
Tabla 20 Correlación entre la Motivación y Desempeño Docente.	94
Tabla 21 Correlación entre la Confianza y Desempeño Docente.	95
Tabla 22 Correlación entre la Participación y Desempeño Docente.	96

## Índice de Figuras

Figura 1: Clima Institucional y su Dimensión Comunicación.	77
Figura 2: Clima Institucional en su Dimensión Motivación.	78
Figura 3: Clima Institucional en su Dimensión Confianza.	79
Figura 4: Clima Institucional en su Dimensión Participación.	80
Figura 5: Resultado del Clima Institucional.	81
Figura 6: Resultado de la Dimensión Capacidad Pedagógica.	82
Figura 7: Resultado de la Dimensión Emocionalidad.	83
Figura 8: Resultado de la Dimensión Responsabilidad Laboral.	84
Figura 9: Resultado de la Dimensión Relaciones Interpersonales.	85
Figura 10: Resultado del Desempeño Docente.	86

## Índice de Anexos

ANEXO A Matriz de Consistencia.	112
ANEXO B Operacionalización de la Variable Clima Institucional.	113
ANEXO C Operacionalización de la Variable Desempeño Docente.	114
ANEXO D Cuestionario.	115
ANEXO E Confiabilidad.	118
ANEXO F Validez de Contenido.	119
ANEXO G Fichas de Juicio de Expertos	120

## Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación existente entre la variable clima institucional con el desempeño docente. Del mismo modo se determinó la relación de las dimensiones: comunicación, motivación, confianza, y participación de la variable clima institucional con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. Esta investigación corresponde al estudio del tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, la población de estudio fueron los docentes de la facultad de administración cuya muestra fue de 62 profesores, a quienes se les encuestó con un instrumento de medida de preguntas alternativas de la escala Likert. El análisis descriptivo de las dimensiones del clima institucional: comunicación, motivación, confianza y participación y su relación con el desempeño docente determinaron que el 81% de profesores señalan que la comunicación en la facultad es inadecuado. Así mismo, los hallazgos afirman que el 53% de docentes sienten que la motivación es buena por parte de las autoridades de la facultad. Entre tanto el 77% cree que existe demasiada desconfianza en el grupo de profesores. Finalmente la participación es bastante buena en un 67% en las labores académicas de enseñanza e investigación. El estudio demostró además la alta correlación de las variables clima institucional y desempeño docente con un coeficiente Rho de Spearman de 0.712.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente, comunicación, motivación, confianza, y participación.

## **Abstract**

The general objective of the present research was to determine the relationship between the institutional climate variable and the teacher performance. Likewise, the relationship between dimensions: communication, motivation, trust, and participation of the institutional climate variable was determined: with the teaching performance in the Faculty of Administrative Sciences of the National University of Callao. This research corresponds to the study of the basic type, correlational level and non-experimental design, the study population were the teachers of the administration faculty whose sample was 62 teachers, who were surveyed with an instrument to measure alternative questions Of the Scala Likert. The descriptive analysis of the dimensions of the institutional climate: communication, motivation, trust and participation and their relationship with teacher performance determined that 81% of teachers indicate that communication in the faculty is inadequate. Likewise, the findings state that 53% of teachers feel that the motivation is good on the part of the faculty authorities. Meanwhile 77% believe that there is too much mistrust in the group of teachers. Finally the participation is quite good in 67% in the academic work of teaching and research. The study also showed the high correlation of the variables institutional climate and teacher performance with a Spearman Rho coefficient of 0.712.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, communication, motivation, trust, and participation.