

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PRIMARIA Y
SECUNDARIA DEL DISTRITO DE MALA – 2011.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

**Br. MANCO QUIRÓZ MARÍA ELENA
Br. SANTOS QUIROZ ELIZABETH**

ASESOR:

Mg. AMBROSIO TOMÁS ROJAS

LIMA – PERÚ

2012

DEDICATORIA

A mi padre Rubén quién descansa en el cielo al lado del Señor y a mi querida madre Enedina por su apoyo incondicional.

ELIZABETH

A mis padres que me han entregado todo su apoyo y que gracias a ellos he logrado alcanzar mis metas propuestas. A mi hijo Alberto, quien significa la fuente que inspira mi existencia, mi lucha y mi gloria.

MARÍA ELENA

A nuestros alumnos quienes representan la energía que necesita nuestro pueblo para alcanzar su desarrollo y progreso.

ELIZABETH Y MARÍA ELENA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por su loable misión de contribuir en la mejora de la calidad educativa.

A todos los profesores de Maestría, que hacen de sus alumnos mejores maestros.

Muy sinceramente a nuestro asesor, quien con su dedicación supo inculcar en nosotras el deseo de aportar al desarrollo de la sociedad peruana y a todos los docentes que facilitaron y apoyaron nuestra investigación.

PRESENTACIÓN

SEÑOR PRESIDENTE

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL DISTRITO DE MALA".

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

La investigación que realizamos contribuye en gran parte en la carrera profesional de Maestría en Educación cuyo espíritu está en torno con el momento histórico que atraviesa nuestro país.

El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar una mayor productividad, sin perder de vista el recurso humano.

El presente trabajo coadyuva a impulsar, promover y conservar un buen liderazgo, motivación laboral, comunicación, una buena toma de decisiones y un buen manejo de los conflictos, por ser estos aspectos parte esencial de todo clima organizacional que inciden en el desempeño laboral de los docentes.

Consideramos que éste trabajo puede ser superado en posteriores estudios.

Las autoras.

CONTENIDO /INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento del problema.	17
1.2	Formulación del problema.	19
1.2.1	Problema general.	19
1.2.2	Problemas específicos.	19
1.3	Justificación.	20
1.4	Limitaciones.	21
1.5	Antecedentes.	21
1.5.1	Antecedentes internacionales.	21
1.5.2	Antecedentes nacionales.	23
1.6	Objetivos.	24
1.6.1	Objetivo general.	24
1.6.2	Objetivos específicos.	25

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1	PRIMERA VARIABLE DE ESTUDIO: CLIMA ORGANIZACIONAL.	27
2.1.1	Dimensiones del clima organizacional.	31

2.1.1.1	Liderazgo	31
	Habilidades implícitas en el liderazgo	33
	Estilos de liderazgo	38
2.1.1.2	Motivación.	39
	Satisfacción laboral	44
	El reconocimiento	45
2.1.1.3	La comunicación	46
	Habilidades de una comunicación asertiva	49
	Relaciones interpersonales	49
2.1.1.4	Toma de decisiones	51
	Toma de decisiones compartidas	54
	Disposición al cambio	55
2.1.1.5	Los conflictos	56
	Manejo de conflictos	59
2.2	SEGUNDA VARIABLE DE ESTUDIO: DESEMPEÑO DOCENTE	60
2.2.1	Criterios de evaluación del desempeño docente	62
2.2.2	Dimensiones del desempeño docente	64
2.2.2.1	Eficiencia	64
	Planificación didáctica	65
	Estrategias didácticas	66
	Actitud docente.	68
2.2.2.2	Responsabilidad	70
	Responsabilidad en el desempeño laboral de sus funciones.	71
	Compromiso	72
2.3	Definición de términos básicos utilizados.	74

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis.	78
3.1.1	Hipótesis general.	78
3.1.2	Hipótesis específicas.	78
3.2	Variables.	79
3.2.1	Definición conceptual	79
3.2.2	Definición operacional.	79
3.2.3	Operacionalización de las variables	79
3.3	Metodología.	83
3.3.1	Tipo de estudio	83
3.3.2	Diseño del estudio	83
3.4	Población y muestra.	84
3.4.1	Población.	84
3.4.2	Muestra.	85
3.5	Método de investigación.	85
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	86
3.7	Método de análisis de datos.	89

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1.	Descripción	91
4.1.1	Análisis e interpretación de los resultados por variables.	91
4.1.1.1	Análisis e interpretación de los resultados del coeficiente de correlación de Spearman	102
4.1.1.2	Análisis e interpretación de los resultados de Chi cuadrado.	106
4.1.2	Resultados y contrastación de las hipótesis	116
4.1.2.1	Hipótesis general	116
4.1.2.2	Hipótesis específicas.	117
4.2	Discusión.	122

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1	Conclusiones	126
5.2	Sugerencias.	128
	Referencias bibliográficas	130
	Anexos	
1	Matriz de consistencia	138
2	Encuesta sobre clima organizacional.	141
3	Encuesta sobre desempeño docente	143
4	Informe y Validación de los instrumentos de investigación.	145
5	Datos para la confiabilidad del instrumento	150
6	Estadístico de de la variable sexo.	152
7	Estadístico de la variable condición laboral de los docentes	153

Índice de tablas

1 Composición de la población por Institución Educativa	85
2 Estructura de la encuesta clima organizacional.	87
3 Estructura de la encuesta Desempeño docente	87
4 Estadísticos descriptivos de la variable Clima Organizacional	91
5 Frecuencias agrupadas de la variable Clima organizacional	92
6 Frecuencias agrupadas de Liderazgo	93
7 Frecuencias agrupadas de la Motivación	94
8 Frecuencias agrupadas de comunicación	95
9 Frecuencias agrupadas de Toma de decisiones	96
10 Frecuencias agrupadas de Conflictos	97
11 Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Docente	98
12 Frecuencias agrupadas de la variable Desempeño Docente	99
13 Frecuencias agrupadas de Eficiencia	100
14 Frecuencias agrupadas de Responsabilidad	101
15 Correlación de Clima organizacional con Desempeño Docente	102
16 Correlación del liderazgo con Desempeño Docente	104
17 Correlación de la Motivación con Desempeño Docente	104
18 Correlación de la Comunicación con Desempeño Docente	105
19 Correlación Toma de decisiones con Desempeño Docente	105
20 Correlación Conflictos con Desempeño Docente	106
21 Contingencia Clima organizacional y Desempeño Docente	107
22 Pruebas de chi-cuadrado de Clima organizacional y Desempeño Docente	107
23 Contingencia Liderazgo y Desempeño Docente	108
24 Pruebas de chi-cuadrado de Liderazgo y Desempeño Docente	109
25 Contingencia Motivación y Desempeño Docente	110
26 Pruebas de chi-cuadrado de Motivación y Desempeño Docente	111
27 Contingencia de Comunicación y Desempeño Docente	112
28 Pruebas de chi-cuadrado de Comunicación y Desempeño Docente	112

29 Contingencia de Toma de decisiones y Desempeño Docente	113
30 Prueba de chi-cuadrado toma de decisiones y desempeño docente	114
31 Contingencia de Conflictos y Desempeño Docente	115
32 Pruebas de chi-cuadrado de Conflictos y Desempeño Docente	115

Índice de figuras

1 Sectores de Clima organizacional	92
2 Sectores de Liderazgo	93
3 Sectores de Motivación	94
4 Sectores de Comunicación	95
5 Sectores de Toma de decisiones	96
6 Sectores de Conflicto	97
7 Sectores de Desempeño docente	99
8 Sectores de Eficiencia	100
9 Sectores de Responsabilidad	101
10 Correlación Clima organizacional con Desempeño Docente.	103
11 Función de distribución de Chi-cuadrado tabulado con 2 gl: Clima organizacional con Desempeño Docente.	108
12 Función de distribución de Chi-cuadrado tabulado con 2 gl: Liderazgo y Desempeño Docente	109
13 Función de distribución de Chi-cuadrado tabulado con 2 gl: Motivación y Desempeño Docente	111
14 Función de distribución de Chi-cuadrado tabulado con 2 gl: Comunicación y Desempeño Docente	113
15 Función de distribución de Chi-cuadrado tabulado con 2 gl: Toma de decisiones y Desempeño Docente	114
16 Función de distribución de Chi-cuadrado tabulado con 2 gl: Conflictos y Desempeño Docente.	116

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es importante, no solo dentro del aspecto educativo, sino dentro de la formación integral de cada profesor y de la sociedad también. Por lo tanto la investigación planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Publicas de Primaria y Secundaria del distrito de Mala.

El diseño aplicado fue el no experimental y el método de investigación es el cuantitativo, utilizándose para la recolección de información la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario tipo escala Lickert, conformada por 31 ítems para cada variable. Se eligió una muestra de 187 docentes de 8 instituciones Educativas Públicas entre el nivel Primaria y Secundaria, cuyos resultados fueron tabulados y analizados estadísticamente, pudiéndose comprobar que el valor de significancia es p menor que 0.05 y debido a que las variables en estudio no tienen una distribución normal, se utilizó la prueba no paramétrica de coeficiente de correlación de Spearman.

Se llegó a la siguiente conclusión: El clima organizacional se relaciona significativamente y directamente con el desempeño docente en la Instituciones Educativas Publicas de Primaria y Secundaria de menores del Distrito de Mala.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño del docente, docentes.

ABSTRACT

An important investigation was made in this work, not only within the educational aspect but about a good education of each teacher and the society too.

Therefore the purpose of this study was investigate about the good terms between the organizational climate and the performance of teachers in The Educational Institutions of Public Primary and Secondary of the District of Mala.

The not experimental was used as a model , the quantitative method was applied, the opinion poll technical was put into in practice in this survey and Lickert scale type was used as an questionnaire instrument , it was composed about 31 items , for each variable 187 teachers from 8 Public Educational Institutions between the Primary and Secondary levels. The results were tabulated and analyzed statistically, which was discovered that p was less than 0.05 because of the fact that the variables which were studied must be a not normal distribution. The Spearman correlation coefficient was applied in this research.

The principal conclusion was that: The organizational climate was related significantly and directly with the teaching performance in The Educational Institutions of Public Primary and Secondary levels of the District of Mala.

Key words: Organizational climate, teaching performance, teachers