



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. N° 7066 “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos – 2014.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

Br. YBY SANTA MARIA CASTRO CONCHUCOS

Br. FRANCISCO JAVIER VALLE CASAS

ASESORA:

Dra. ANGÉLICA SÁNCHEZ CASTRO

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2014

A mi hermana Carmen por su apoyo incondicional para realizar este proyecto y facilitarme las herramientas de trabajo a utilizar.

Yby Santa Maria

A mis padres Francisco y Carmen que con su ejemplo son el motivo de mi superación.

Francisco Javier

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Virgen Santa María, por habernos encaminado a lo largo de nuestra existencia.

A la Dra. Angélica Sánchez Castro por su brillante apoyo en el desarrollo de nuestra tesis.

A la Institución Educativa N° 7066 “Andrés Avelino Cáceres” por brindarnos las facilidades necesarias para la aplicación de nuestra tesis.

Al Lic. Luis Ataurima Quispe, Director de la institución Educativa N° 7066 “Andrés Avelino Cáceres, por contribuir con la educación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Tenemos a bien presentar la misma titulada “El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. N° 7066 “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos -2014, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Esta investigación busca resolver la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en los docentes de la I.E. 7066 “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos, 2014? como autores nos hemos involucrado en dicha investigación recurriendo a diversas fuentes que permiten concretizar los objetivos propuestos.

Se ha estructurado en cuatro capítulos: capítulo I problema de investigación; capítulo II marco teórico; capítulo III marco metodológico; capítulo IV resultados; con las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas de las fuentes de información y los anexos. En cada uno de ellos se detalla de una manera clara y precisa el análisis de las variables clima organizacional y desempeño docente. Se concibe como clima organizacional al ambiente interno existente entre los miembros de la institución, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El desempeño docente es un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función es puesta en práctica en la sociedad a fin de que los niños logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica.

Los resultados obtenidos en esta investigación es el producto de una investigación seria y responsable, por lo que dejamos a vuestro ilustre y noble jurado la valoración de la presente tesis.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	22
1.5. Antecedentes	23
1.5.1. Antecedentes internacionales	23
1.5.2. Antecedentes nacionales	25
1.6. Objetivos	27
1.6.1. Objetivo general	27
1.6.2. Objetivos específicos	28
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	29
2.1. Definición de la variable clima organizacional	30
2.1.1. Definiciones de clima organizacional	30
2.1.2. Características de cultura organizacional	34
2.1.3. Dimensiones del clima organizacional	34
2.2. Definición de la variable desempeño docente	41
2.2.1. Definición de desempeño docente	41
2.2.2. Dimensiones del desempeño docente	42
2.2.3. La docencia y los aprendizajes fundamentales	44

2.2.4. La docencia y la escuela que queremos	44
2.2.5. Dimensiones compartidas con otras profesiones	45
2.2.6. Marco de buen desempeño docente	49
2.3. Definición de términos básicos.	51
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	54
3.1. Hipótesis	55
3.1.1. Hipótesis general	55
3.1.2. Hipótesis específicas	55
3.2. Variables de investigación	56
3.2.1. Definición conceptual	56
3.2.2. Definición operacional	56
3.3. Metodología	59
3.3.1. Tipo de estudio	59
3.3.2. Diseño de investigación	60
3.4. Población y muestra	61
3.5. Método de investigación	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
3.6.1. Técnicas	63
3.6.2. Instrumentos	64
3.6.3. Validez y confiabilidad	65
CAPÍTULO IV RESULTADOS	69
4.1. Descripción	70
4.1.1. Análisis descriptivo	70
4.2. Prueba de hipótesis	76
4.2.1. Análisis inferencial	76
4.3. Discusión	88
CONCLUSIONES	92
SUGERENCIAS	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
ANEXOS	101
ANEXO 1: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL	102
ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE	104

ANEXO 3: BASE DE DATOS	106
ANEXO 4: CERTIFICADOS DE VALIDEZ	112
ANEXO 5: TABLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN	127

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	57
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	58
Tabla 3.	Distribución de la población de estudio	61
Tabla 4.	Distribución de la población.	62
Tabla 5.	Estadísticos de fiabilidad – Resumen clima organizacional	66
Tabla 6.	Estadístico de fiabilidad clima organizacional	66
Tabla 7.	Estadísticos de fiabilidad – Resumen desempeño docente	67
Tabla 8.	Estadístico de fiabilidad desempeño docente	67
Tabla 9.	Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño docente	71
Tabla 10.	Niveles de la variable clima organizacional	72
Tabla 11.	Niveles de las dimensiones estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas y calor y apoyo de la variable clima organizacional.	73
Tabla 12.	Niveles de la variable desempeño docente	74
Tabla 13.	Niveles de las dimensiones pedagógico, cultural y político de la variable desempeño docente.	75
Tabla 14.	Relación entre clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos 2014.	77
Tabla 15.	Relación entre estructura organizacional y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos 2014	78
Tabla 16.	Relación entre la responsabilidad y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos 2014	80
Tabla 17.	Relación entre el riesgo y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos.	82
Tabla 18.	Relación entre la recompensa y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos.	84
Tabla 19.	Relación entre el calor y apoyo y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos.	86

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de investigación correlacional.	60
Figura 2. Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño docente	71
Figura 3. Niveles de la variable clima organizacional	72
Figura 4. Niveles de las dimensiones estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas y calor y apoyo de la variable clima organizacional.	73
Figura 5. Niveles de la variable desempeño docente	74
Figura 6. Niveles de las dimensiones: pedagógico, cultural y político de la variable desempeño docente.	75
Figura 7. Relación entre clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos - 2014	77
Figura 8. Relación entre estructura organizacional y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos - 2014	79
Figura 9. Relación entre la responsabilidad y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos - 2014	81
Figura 10. Relación entre el riesgo y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos - 2014	83
Figura 11. Relación entre las recompensas y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos – 2014.	85
Figura 12. Relación entre el calor y apoyo y desempeño docente de los profesores de la institución educativa “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos – 2014.	87

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 7066 “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos, 2014.

El tipo de investigación es básica, llamada también pura o fundamental, el nivel es descriptivo, con un diseño correlacional, no experimental, de corte transversal. Con un muestreo censal de 80 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta, con la aplicación de dos cuestionarios uno para clima organizacional y otro para desempeño docente.

Los resultados obtenidos a través de la distribución Chi-cuadrado, muestran que el estadístico es igual a 102.982 ($p\text{-valor} = 0.012 < 0.05$), por lo tanto se concluye que si existe asociación positiva y significativa entre clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 7066 “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos. De igual forma los resultados obtenidos de la asociación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de desempeño docente se dan en los cuadros estadísticos.

Palabras clave: Clima organizacional y desempeño docente.

ABSTRACT

The objective of the research was to determinate the relationship between organizational climate and teacher performance in the Educational Institution No.7066 "Andrés Avelino Cáceres" of Chorrillos district, 2014.

The research is basic, also called pure or fundamental level is descriptive, correlational design, non-experimental, cross-sectional. With a sample of 80 teachers census. The survey technique was used, with the application of two questionnaires, one for organizational climate and one for teacher performance.

The results obtained through the Chi-squared distribution, show that the statistic is equal to 102.982($p\text{-value} = 0.012 < 0.05$), therefore it is concluded that there is significant positive association between organizational climate and teacher performance in Educational Institution No.7066 "Andrés Avelino Cáceres" of Chorrillos district. Similarly for the results about the association between organizational climate and the variable dimensions of teaching performance.

Keywords: organizational climate and teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El clima organizacional de una institución educativa involucra ciertos factores estructurales , como el tipo de organización, la tecnología que se utiliza, las políticas de la empresa , las metas operacionales , los reglamentos internos, además de las actitudes y el comportamiento social que son alimentados o sancionados por vía de los factores sociales. Estos factores inciden en el desempeño docente en las instituciones educativas. De allí el interés de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. N° 7066 “Andrés Avelino Cáceres” del distrito de Chorrillos, 2014.

La presente investigación está desarrollada en cuatro capítulos: el capítulo I, describe el planteamiento del problema de investigación, los problemas generales y específicos, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y los objetivos. En el capítulo II, el marco teórico, el clima organizacional está vinculado a la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una institución educativa. En este sentido, conocer y comprender la forma como los docentes de una institución percibe su realidad laboral, constituye para nosotros los tesisistas, una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un buen bienestar y a una mayor productividad. En cuanto al desempeño docente es necesarios realizar cambios profundos en la práctica de la enseñanza, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad.

En el capítulo III, el marco metodológico, se formuló las hipótesis y la operacionalización de cada variable, la metodología, población, muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. La hipótesis confirma el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente asimismo en las específicas el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño pedagógico, desempeño cultural y desempeño político.

En el capítulo IV, se analizan e interpretan los datos recogidos, se procesa la información para organizar los resultados de las pruebas estadísticas y se describe formalizando la validez del proceso de prueba o contraste de hipótesis. Asimismo se considera las conclusiones y sugerencias finales.

Finalmente, mencionamos las referencias bibliográficas consultadas e incorporamos los anexos.