



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Tesis.

**DESEMPEÑO DIRECTIVO Y GESTIÓN DEL CLIMA
LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA -
TRUJILLO, 2015**

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

Autora:

Br. Martha Juliana Terry López

Asesor:

Dr. Alberto Zelada Zegarra

Sección:

Educación e Idiomas

Línea De Investigación:

Gestión y calidad educativa

Perú 2015.

PÁGINA DEL JURADO

Dr. José Elías Sandoval Ríos
Presidente

Dr. Segundo César Tapia Cabrera
Secretario

Dr. Alberto Zelada Zegarra
Vocal

DEDICATORIA

A mi querido esposo Jorge quien es mi columna
Por su apoyo sin poner obstáculos.

A mi amada madre Daniela quien me
supo guiar por el sendero de la superación
con su sencillez, humildad poniendo en
práctica los valores

A mis hijos queridos los tesoros de mi vida
Por ser mi fuente de motivación e
inspiración, quienes me dan mucha
fortaleza para mi superación y así poder
luchar para que la vida nos depare un
futuro mejor

A mi hermano fausto quien día a día me da
el aliento de superación y perseverancia por
su apoyo incondicional.

A mis profesores quienes me apoyaron
para que este trabajo de investigación
se haga realidad.

Martha Juliana Terry López

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme aceptado ser parte de ella y abrirme las puertas para poder estudiar la Maestría a los diferentes profesores que brindaron sus conocimientos y apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi asesor de tesis Dr. Humberto Zegarra Zelada por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico así también por haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme todo el desarrollo de la tesis.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

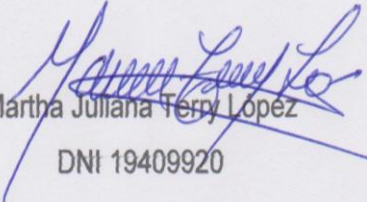
Yo **Martha Juliana Terry López**, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con **DNI 19409920**, con la tesis titulada: Desempeño directivo y clima laboral en una Institución educativa - Trujillo, 2015

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 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 auto plagiado; 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.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 29 de Octubre de 2015


Martha Juliana Terry López
DNI 19409920

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, ponemos a vuestra consideración la tesis titulada: ***Desempeño directivo y Gestión del clima laboral en una Institución educativa – Trujillo, 2015*** en la cual damos a conocer la relación que existe entre el desempeño directivo los niveles del clima institucional en la IE “Gustavo Ries” de la ciudad de Trujillo correspondiente al año 2015 con la finalidad de obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

Segura de la atención que se servirán brindar a la presente, a efectos de alcanzar los fines propuestos, quedo de ustedes.

Atentamente.

.....

Martha Juliana Terry López

CONTENIDO

PÁGINA DEL JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
PRESENTACIÓN	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad Problemática.....	1
1.2. Trabajos Previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	6
1.4. Formulación del problema.....	15
1.5. Justificación del estudio.....	16
1.6. Hipótesis.....	17
1.6.1. Hipótesis General.....	17
1.6.2. Hipótesis específicas.....	17
1.7. Objetivos.....	18

1.7.1. Objetivo general.	18
1.7.2. Objetivos específicos.....	18
II. MARCO METODOLÓGICO.	20
2.2 Variables, Operacionalización	20
2.3 Población y muestra	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	24
2.5 Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS.....	33
IV. Discusión.	53
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES.	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	60
ANEXOS	67

Índice de tablas:

Tabla 1. Niveles obtenidos en la variable del desempeño directivo en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	33
Tabla 2. Nivel de desempeño directivo respecto a la dimensión “Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes” en la Institución Educativa “Gustavo Ries”. Trujillo, 2015.....	34
Tabla 3 .Nivel de desempeño directivo respecto a la dimensión Orientación de los procesos.....	36
Tabla 4 .Niveles obtenidos en la variable clima laboral percibido por los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	37
Tabla 5 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Realización personal en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015	38
Tabla 6 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Involucramiento laboral en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	39
Tabla 7 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Supervisión en la Institución educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	40
Tabla 8 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Comunicación en la Institución educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015..... 41	41
Tabla 9 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Condiciones laborales en la Institución educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	42

Índice de Figuras

Figura 1. Niveles logrados en la variable de desempeño directivo.....	33
--	----

Figura 2. Nivel de desempeño directivo respecto a la dimensión “Gestión de las condiciones para la mejora de aprendizajes” en la Institución Educativa “Gustavo Ries”, Trujillo, 2015.....	35
Figura 3 .Nivel de desempeño directivo respecto a la dimensión Orientación de los procesos.....	36
Figura 4 .Nivel del clima laboral percibido por los docentes de la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	37
Figura 5 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Realización personal en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	38.
Figura 6 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Involucramiento laboral en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	39
Figura 7 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Supervisión en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	40
Figura 8 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Comunicación en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	41
Figura 9 .Nivel del clima laboral respecto a la dimensión Condiciones laborales en la Institución Educativa “Gustavo Ries” - Trujillo, 2015.....	42

RESUMEN

(Guerrero, 2012) indica que, la gestión de las escuelas ha sido asumida convencionalmente como una función básicamente administrativa, desligada de los aprendizajes, centrada en la formalidad de las normas y las rutinas de enseñanza, invariables en cada contexto; basada además en una estructura cerrada, compartimentada y piramidal, donde las decisiones y la información se concentran en la cúpula, manteniendo a docentes, padres de familia y estudiantes en un rol subordinado, y el control del orden a través de un sistema esencialmente punitivo. Este enfoque de la gestión escolar parte de la certeza de que la misión de la escuela es formar individuos que acepten y reproduzcan la cultura hegemónica, sus creencias, costumbres, modos de actuar y de pensar.

El presente estudio tuvo como propósito fundamental comprobar si existe o no correlación entre el desempeño Directivo y la gestión del clima institucional en una institución educativa de la ciudad de Trujillo y en forma concreta en la IE “Gustavo Ries”.

En la variable Desempeño directivo hemos tomado como lineamientos los aportes del Ministerio de Educación con “El marco del Buen desempeño Directivo”, mientras que el clima laboral hemos considerado los aportes de Palma (2004) en lo relacionado con el cuestionario.

En la variable Desempeño Directivo hemos trabajado con 2 dimensiones: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes con 14 ítems y Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes con 7 ítems. En la variable clima institucional se han considerado cinco dimensiones: Realización personal, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y la variable de las condiciones laborales tiene 5 dimensiones, con 10 ítems cada una, haciendo un total de 50 ítems.

En los resultados correspondientes a la parte descriptiva indica que en la variable del Desempeño Directivo la mayoría absoluta representada por el 64.4% indica que los éste desempeño alcanzó el nivel de logro de inicio, mientras que en la variable

del clima institucional indican los docentes que el nivel de logro es el “desfavorable” al haber alcanzado el 50.8%.

Los resultados muestran que, existe relación altamente significativa entre desempeño directivo y clima laboral en la Institución educativa “Gustavo Ries”, al observar que el valor del grado de relación es de 0.946** sustentado mediante la prueba t-Student con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor $p=0.000<0.01$

La correlación entre la dimensión gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el clima laboral es bueno al obtener un $r = 0.899$ y $p = 0.000$ al 1% de nivel de significancia.

La correlación entre la dimensión Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los procesos de aprendizaje y el clima laboral es bueno al obtener un $r = 0.762$ y $p = 0.000$ al 1% de nivel de significancia

Palabras Clave: Clima laboral, desempeño directivo, dirección escolar, gestión y liderazgo.

ABSTRACT.

As we know, the director is responsible for promoting coordinated work by providing opportunities for group reflection on the school situation, goals and integral projects, making agreements and establishing group commitments where responsibilities are shared González (2012). However, decisions and information are concentrated at the top, keeping teachers, students and parents in a subordinate role MINEDU (2012).

The main purpose of this study was to verify whether there is a correlation between the managerial performance and the management of the institutional climate in an educational institution in the city of Trujillo and in concrete form in IE Gustavo Ries.

In the variable Management performance we have taken as guidelines the contributions of the Ministry of Education with "The framework of Good Management performance", while the work environment we have considered the contributions of Palma (2004) in relation to the questionnaire.

In the variable Management Performance we have worked with 2 dimensions: Management of the conditions for the improvement of the learning with 14 items and Guidance of the pedagogical processes for the improvement of the learning with 7 items. In the institutional climate variable, five dimensions have been considered: Personal fulfillment, labor involvement, supervision, communication and working conditions, each of these dimensions with 10 items each.

In the statistical part, it indicates that in the variable Management, the absolute majority represented by 64.4% Indicates that the managers have a level of achievement of beginning, while in the variable of institutional climate indicate the teachers that the level of achievement is unfavorable to the Have reached 50.8%.

The results show that there is a highly significant relationship between managerial performance and work climate in the "Gustavo Ries" educational institution, observing that the value of the degree of relation is 0.946 ** supported by the t-Student test with a level of significance To 1%, on obtaining a value $p = 0.000 < 0.01$

The correlation between the management dimension of the conditions for the improvement of the learning and the working environment is good to obtain a $r = 0.899$ and $p = 0.000$ at 1% level of significance.

The correlation between the Orientation dimension of the pedagogical processes for the improvement of the learning processes and the work climate is good to obtain a $r = 0.762$ and $p = 0.000$ at a 1% level of significance

Keywords: Work climate, managerial performance, school management, management and leadership.