



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional y el desempeño docente en las
instituciones educativas de la red N° 9 Callao, 2014**

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

AUTOR:

Mgtr. Irma Gladis Baldoceda López

ASESOR:

Dr. Santiago Rufo Valderrama Mendoza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2014

Dr.
Presidente

Dr.
Secretario

Dr.
Vocal

El presente trabajo de investigación es dedicado a mi familia, las personas más importantes de mi vida.

Mi gratitud a la universidad, maestros y asesores, gracias a su apoyo se culminó esta investigación.

Declaración jurada

Yo, Irma Gladis Baldoceda López, estudiante del Programa Doctorado en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 25730679, con la tesis titulada “el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 9 – Callao, 2014”.

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 autoplagiada; 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), autoplagio (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.

Lima, 29 de mayo de 2014.

Irma Gladis Baldoceca López

DNI 25730679

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la facultad de educación posgrado de la Universidad César Vallejo pongo a su disposición la presente tesis titulada: Clima Organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 9 – Callao 2014, para obtener el grado académico de doctor en administración de la educación.

La presente tesis tiene como propósito determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la red N° 9-Callao, 2014, relación que se establece a través de la aplicación de dos cuestionarios a 322 docentes seleccionados de manera aleatoria simple.

La tesis consta de siete capítulos: Capítulo I, Introducción; Capítulo II, Marco Metodológico; Capítulo III, Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V conclusiones, Capítulo VI sugerencias y Capítulo VII referencias bibliográficas.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La Autora.

Índice

	Pág.
Carátula.....	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstrac	xii

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes.....	14
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	14
1.1.2 Antecedentes Nacionales.....	16
1.2 Fundamentacion Cientifica.....	17
1.2.1 Bases Teoricas del Clima Organizacional.....	17
Las características del Clima Institucional	
Los tipos de Clima Organizacional	
Dimensiones del Clima Organizacional	
1.2.2 Bases Teoricas del desempeño docente	26
Aprendizajes fundamentales y su relación con la docencia	
Evaluación del desempeño docente.	
Visión del desempeño docente	
Fines y objetivos de la evaluacion del desempeño docente	

Los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente

Dimensiones del desempeño docente

1.3 Justificación.....	33
1.4 Problema.....	36
1.5 Hipótesis.....	37
1.6 Objetivos.....	39

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables	42
2.2. Operacionalización de variables.....	43
2.3. Metodología.....	44
2.4. Tipo de estudio.....	45
2.5. Diseño	46
2.6. Población, muestra y muestreo	46
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
2.7.1 Técnicas e instrumentos.....	49
2.7.2 Validez de los instrumentos de medición.....	49
2.7.3 Confiabilidad de los instrumentos de medición.....	51
2.8. Métodos de análisis de datos	52

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados	54
3.1.1 De la variable 1.....	54
3.1.2 De la variable 2.....	60
3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS	66
3.2.1 Prueba de hipótesis general.....	66
3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1	67
3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2.....	68
3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3.....	69
3.2.5 Prueba de hipótesis específica 4.....	70
3.2.6 Prueba de hipótesis específica 5.....	71

IV. DISCUSIÓN

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83
VIII. ANEXOS	87

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional	43
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	44
Tabla 3. Distribución del universo poblacional.....	47
Tabla 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
Tabla 5. Validez por juicio de expertos variable clima organizacional.....	50
Tabla 6. Validez por juicio de expertos variable desempeño docente.....	50
Tabla 7. Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional.....	51
Tabla 8. Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente.....	52
Tabla 9. Distribución de frecuencia según clima organizacional.....	54
Tabla 10. Distribución de la frecuencia según autorrealización.....	55
Tabla 11. Distribución de la frecuencia según involucramiento laboral.....	56
Tabla 12. Distribución de la frecuencia según supervisión.....	57
Tabla 13. Distribución de la frecuencia según comunicación.....	58
Tabla 14. Distribución de la frecuencia según condiciones laborales.....	59
Tabla 15. Distribución de la frecuencia según desempeño docente	60
Tabla 16. Distribución de frecuencia según desempeño profesional.....	61
Tabla 17. Distribución de la frecuencia según identidad institucional.....	62
Tabla 18. Distribución de la frecuencia según estilo de liderazgo.....	63
Tabla 19. Distribución de la frecuencia según estrategias metodológicas	64
Tabla 20. Distribución de la frecuencia según eficiencia.....	65
Tabla 21. Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones Educativas de la Red 9 del Callao.....	66
Tabla 22. Clima organizacional y desempeño profesional en las Instituciones Educativas de la Red 9 del Callao.....	67
Tabla 23. Clima organizacional e identidad institucional en las Instituciones Educativas de la Red 9 Callao.....	68

Tabla 24. Clima organizacional y estilo de Liderazgo en las Instituciones Educativas de la Red 9 Callao	69
Tabla 25. Clima organizacional y estrategias metodológicas en las Instituciones Educativas de la Red 9 Callao.....	70
Tabla 26. Clima organizacional y eficiencia en docentes.....	71

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de la frecuencia según clima organizacional ..	54
Figura 2. Distribución de la frecuencia según autorrealización ..	55
Figura 3. Distribución de la frecuencia según involucramiento laboral ..	56
Figura 4. Distribución de la frecuencia según supervisión ..	57
Figura 5. Distribución de la frecuencia según comunicación ..	58
Figura 6. Distribución de la frecuencia según condiciones laborales ..	59
Figura 7. Distribución de la frecuencia según desempeño docente ..	60
Figura 8. Distribución de la frecuencia según desempeño profesional ..	61
Figura 9. Distribución de la frecuencia según identidad institucional ..	62
Figura 10. Distribución de la frecuencia según estilo de liderazgo ..	63
Figura 11. Distribución de la frecuencia según estrategias metodológicas.....	64
Figura 12 Distribución de la frecuencia según eficiencia ..	65

Resumen

El objetivo de la presente investigación ha sido establecer la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, esta relación se establece en base a las dimensiones de cada variable, el clima organizacional está constituido por cinco dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, las que describen el entorno de la organización, y el desempeño docente constituido en cinco dimensiones: Desarrollo profesional (capacitaciones y nivel de preparación), identidad institucional (nivel de participación e integración con la institución), estilo de liderazgo (capacidad en la toma de decisiones), estrategias metodológicas (capacidad y manejo de recursos y estrategias metodológicas) y eficiencia (participación en el logro de objetivos comunes). Esta investigación es de tipo básico, diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 322 personas, entre docentes y directivos de las instituciones educativas de la Red N° 9 del Callao, a los que se les aplicó dos cuestionarios, uno para medir el clima organizacional y el otro para evaluar el desempeño docente, para ello se realizó una prueba piloto para determinar su confiabilidad, obteniéndose un valor de alfa de Crombach de 0.98 en ambos cuestionarios. Los datos extraídos, como consecuencia de la aplicación del cuestionario fueron tratados estadísticamente, mediante el método estadístico de Rho Spearman, para determinar la correlación entre las variables, encontrándose que existe una correlación positiva de $\rho = 0.292$ y un Valor $p < 0.05$, con la que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño docente.

Abstract

The objective of the research was to demonstrate the significant relationship between organizational climate and teacher performance, this relationship is based on the dimensions of each variable, the organizational climate was constituted for five dimensions: self-realization, job involvement, supervision, communication and working conditions, describing the environment of the organization, and teacher performance constituted in five dimensions: professional development (training and level of preparation), institutional identity (level of participation and integration with the institution), leadership style (capacity conflict resolution and decision making), methodological strategies (capacity management and use of resources and methodological strategies) and efficiency (share common goals). This research is basic type, no-experimental, cross-sectional design, the sample consisted of 322 people, including teachers and administrators of educational institutions red N° 9 of Callao, which was applied two questionnaires, one to measure the organizational climate and the other to evaluate teacher performance, to do a pilot test was conducted to determine their reliability, obtaining a cronbach alpha value of 0.98 in both questionnaires. The data extracted as a result of the questionnaire were statistically treated using the statistical method rho spearman to determine the correlation between variables, finding that there is a positive correlation $\rho = 0.292$ and $p\text{-value} < 0.05$, with that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: organizational climate, teacher performance.