



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la
I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete,
2016”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Magister en Administración de la Educación

Autora:

Br. Mamani Torres, Lidia Esther

Asesor:

Dra. Bertha Silva Narvaste

Sección:

Educación e idiomas

Línea de investigación:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado en especial a mi familia por el apoyo moral que me han dado en este tiempo, para asumir cada reto en mi vida tanto en el ámbito académico y personal.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo y docentes que han sido de gran apoyo para desarrollar un trabajo óptimo y que sea de gran aporte para los profesionales que se sigan formando cada día.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lidia Esther Mamani Torres estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40015067, con la tesis titulada: “Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016”. 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 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.

San Juan de Lurigancho, 20 de agosto del 2016.

Lidia Esther Mamani Torres

DNI: N° 40015067

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación, presento la tesis titulada: Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

En el capítulo I, contiene la Introducción, los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos.

En el capítulo II, comprende el Marco Metodológico, las variables de estudio, metodología, tipo de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, además las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos.

En el capítulo III, contiene Resultados, el análisis e interpretación de los resultados.

En el capítulo IV, Discusión.

En el capítulo V, Conclusiones.

En el capítulo VI, Recomendaciones.

En el capítulo VII, Referencias Bibliográficas.

Finalmente se anexa los documentos sustentatorios.

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.

Lidia Esther Mamani Torres

Autora

Índice de contenidos

	Página
CARÁTULA	
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de Tablas	ix
Índice Figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes y Fundamentación científica, técnica o humanística	15
1.2 Justificación	57
1.3 Problema	58
1.4 Hipótesis	59
1.5 Objetivos	59
II. MARCO METODOLÓGICO	61

2.1 Variables	62
2.2 Operacionalización de variables	63
2.3 Metodología	65
2.4 Tipos de estudio	65
2.5 Diseño	65
2.6 Población, muestra y muestreo	65
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.8 Métodos de análisis de datos	72
III. RESULTADOS	74
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	94
VI. RECOMENDACIONES	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	102
Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables	103
Anexo 2. Matriz de Consistencia	104
Anexo 3. Instrumento Cuestionario para medir variable 1	105
Anexo 4. Instrumento Cuestionario para medir variable 2	107
Anexo 5. Certificados de validez de contenido	

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima Organizacional	63
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño Docente	64
Tabla 3. Escala general para medir el grado de Clima Organizacional	69
Tabla 4. Escala específica para medir el grado de Clima Organizacional	69
Tabla 5. Escala general para medir el grado de Desempeño Docente	71
Tabla 6. Escala específica para medir el grado de Desempeño Docente	71
Tabla 7. Resultado final del dictamen sobre valides del instrumento	71
Tabla 8. Nivel de confiabilidad del instrumento que mide Clima Organizacional	72
Tabla 9. Nivel de confiabilidad del instrumento que mide Desempeño Docente	73
Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la variable Clima Organizacional	75
Tabla 11. Frecuencia porcentual de la variable clima organizacional	76
Tabla 12. Frecuencia porcentual de la dimensión estructura	77
Tabla 13. Frecuencia porcentual de la dimensión responsabilidad	78
Tabla 14. Frecuencia porcentual de la dimensión remuneración	79
Tabla 15. Frecuencia porcentual de la dimensión riesgo y toma de decisiones	80
Tabla 16. Frecuencia porcentual de la dimensión apoyo	81
Tabla 17. Frecuencia porcentual de la dimensión tolerancia al conflicto	82
Tabla 18. Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Docente	83
Tabla 19. Frecuencia porcentual de la variable Desempeño Docente	84
Tabla 20. Frecuencia porcentual de la dimensión personal	85

Tabla 21. Frecuencia porcentual de la dimensión aula y ambientes de aprendizaje	86
Tabla 22. Frecuencia porcentual de la dimensión institucional	87
Tabla 23. Frecuencia porcentual de la dimensión entorno	88
Tabla 24. Prueba de normalidad	89
Tabla 25. Correlación entre variables	89

Índice de figuras

	Página
Figura 1	Grado de medición de la variable Clima Institucional 76
Figura 2	Grado de medición de la dimensión Estructura 77
Figura 3	Grado de medición de la dimensión Responsabilidad 78
Figura 4	Grado de medición de la dimensión Remuneración 79
Figura 5	Grado de medición de la dimensión Riesgo y toma de decisiones 80
Figura 6	Grado de medición de la dimensión Apoyo 81
Figura 7	Grado de medición de la dimensión Tolerancia al conflicto 82
Figura 8	Grado de medición de la variable Desempeño Docente 84
Figura 9	Grado de medición de la dimensión Eficacia Personal 85
Figura 10	Grado de medición de la dimensión Aula y ambientes de Aprendizaje 86
Figura 11	Grado de medición de la dimensión Institucional 87
Figura 12	Grado de medición de la dimensión Entorno 88

Resumen

El trabajo de investigación es básica, no experimental. En él se observó a través del método hipotético deductivo la correspondencia que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente con el objetivo de correlacionar, establecer o determinar la relación que existe precisamente entre las variables desempeño docente y el clima organizacional teniendo como grupo de análisis una población de 45 docentes, muestra censal compuesta por el total de los 40 docentes en la I.E. N° 21531 María Auxiliadora, UGEL 08, Cañete, 2016.

El diseño usado es de tipo Descriptivo – Correlativo. La técnica utilizada es método de Lickert. Se aplicó una escala de altitud a modo de encuesta, con un instrumento de treinta y treinta y cuatro ítems respectivamente, validado por juicio de expertos y determinado por grado de confiabilidad de, .822 y .861 en ambos instrumentos de la variable en el Alfa de Cronbach, para la comprobación de nuestra prueba de hipótesis se aplica el Rho de Spearman, el valor obtenido es de $Rho = ,645^{**}$ que determina que existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente.

Palabras claves: Percepción, desempeño docente, clima escolar, contexto interpersonal, contexto regulativo, contexto instruccional, contexto imaginativo.

Abstract

The basic research is not experimental. It was observed through the deductive hypothetical method correspondence between organizational climate and teacher performance in order to correlate, establish or determine the relationship precisely between variables teacher performance and organizational climate having as analysis group a population of 45 teachers, census sample of 40 teachers in I.E N° 21531 Mary Help UGELs 08 Cañete, 2016.

The design used is descriptive - correlative. The technique used is Likert method. a scale of altitude as a survey was conducted with an instrument of thirty and thirty-four items respectively, validated by expert judgment and determined by degree of reliability, .822 and .861 in both instruments of the variable in the Cronbach's alpha. For checking our hypothesis test Spearman's Rho applies, the value obtained is of $Rho = ,645^{**}$ determines that there is relationship between organizational climate and teacher performance.

Keywords: Perception, teacher performance, school climate, interpersonal c
regulatory context, instructional context, imaginative context