

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PERCEPCIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED 09 UGEL 02 LIMA,
2013.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORA:

Br. ESTER SALVADOR ABURTO

ASESORA:

Dra. DORA LOURDES PONCE YACTAYO

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A tu paciencia y comprensión, preferiste sacrificar tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mío. Por tu bondad y sacrificio me inspiraste a ser mejor para ti. Ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado. Con mucho cariño para mi hijo y esposo.

Agradecimiento

El agradecimiento de mi tesis es principalmente a Dios quien me ha guiado y me ha dado fortaleza a seguir adelante para cumplir mi meta.

A la doctora Dora Ponce Yactayo por quien he llagado a obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar la tesis.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster en Educación con mención en docencia y gestión educativa, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: Clima organizacional y la percepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel inicial de la Red 09 Ugel 02 Lima, 2013

La investigación tiene la finalidad de determinar la relación de entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial de la Red 09 de la UGEL 02 de Lima, 2013.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el Marco teórico sobre el tema a investigar: Clima organizacional y la percepción del desempeño docente. En el Capítulo III: se desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. Finalmente el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

| | Página |
|----------------------------------|--------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice general | v |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |
| | |
| CAPÍTULO I: | |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1. Planteamiento del problema | 15 |
| 1.2. Formulación del problema | 17 |
| 1.2.1. Problema general | 17 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 17 |
| 1.3. Justificación | 18 |
| 1.4. Limitaciones | 19 |
| 1.5. Antecedentes | 20 |
| 1.5.1. A nivel internacional | 20 |
| 1.5.2. A nivel nacional | 22 |
| 1.6. Objetivos | 24 |
| 1.6.1. Objetivo general | 24 |
| 1.6.2. Objetivos específicos | 24 |
| | |
| CAPÍTULO II: | |
| MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. Clima organizacional | 26 |
| 2.1.1. Definiciones de clima | 26 |

| | |
|--|----|
| 2.1.2. Definiciones de organización | 26 |
| 2.1.3. Definiciones de clima organizacional | 27 |
| 2.2. Desempeño docente | 35 |
| 2.2.1. Definiciones de desempeño docente | 35 |
| 2.2.2. Evaluación del desempeño docente | 36 |
| 2.2.3. Dimensiones del desempeño docente | 38 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 40 |
| | |
| CAPÍTULO III: | |
| MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1. Hipótesis | |
| 3.1.1. Hipótesis general | 44 |
| 3.1.2. Hipótesis específicos | 44 |
| 3.2. Variables | 44 |
| 3.2.1. Definición conceptual | 44 |
| 3.2.2. Definición operacional | 45 |
| 3.3. Metodología | 47 |
| 3.3.1. Tipo de investigación | 47 |
| 3.3.2. Diseño de investigación | 47 |
| 3.4. Población y muestra | 50 |
| 3.5. Método de investigación | 50 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 51 |
| 3.7. Método de análisis de los datos | 58 |
| | |
| RESULTADOS | |
| 4.1. Descripción | 60 |
| 4.2. Prueba de hipótesis | |
| 4.3. Discusión | 75 |
| | |
| CONCLUSIONES | 78 |
| SUGERENCIAS | 79 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 81 |

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Anexo 3. Instrumentos de medición de la variable 1 y variable 2.

Anexo 4. Base de datos de la variable 1 y variable 2

Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 6. Validez de los instrumentos.

Índice de tablas

| | Página |
|---|--------|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional | 44 |
| Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable percepción del desempeño docente | 47 |
| Tabla 3. Distribución de la población | 50 |
| Tabla 4. Validez del cuestionario de clima organizacional, según el Coeficiente de V. de Aiken | 54 |
| Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad variable motivación | 54 |
| Tabla 6. Validez del cuestionario de la percepción del desempeño docente, según el Coeficiente de V. de Aiken | 57 |
| Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad variable satisfacción laboral | 57 |
| Tabla 8. Descripción de los niveles de la comunicación en docentes | 60 |
| Tabla 9. Descripción de los niveles del liderazgo en docentes | 61 |
| Tabla 10. Descripción de los niveles de motivación en docentes | 62 |
| Tabla 11. Descripción de los niveles de satisfacción laboral en docentes | 63 |
| Tabla 12. Descripción de los niveles de desempeño docente | 64 |
| Tabla 13. Clima organizacional y desempeño docente | 65 |
| Tabla 14. Comunicación y desempeño docente | 67 |
| Tabla 15. Liderazgo y desempeño docente | 69 |
| Tabla 16. La motivación y la percepción del desempeño docente | 71 |
| Tabla 17. La satisfacción laboral y la percepción del desempeño docente | 73 |

Índice de figuras

| | | Página |
|------------|---|--------|
| Figura 1. | Diseño de investigación | 49 |
| Figura 2. | Descripción de los niveles de la comunicación en docentes | 60 |
| Figura 3. | Descripción de los niveles de liderazgo en docentes | 61 |
| Figura 4. | Descripción de los niveles de motivación en docentes | 62 |
| Figura 5. | Descripción de los niveles de la satisfacción laboral en docentes | 63 |
| Figura 6. | Descripción de los niveles del desempeño docente | 64 |
| Figura 7. | Clima organizacional y desempeño docente | 65 |
| Figura 8. | Comunicación y desempeño docente | 68 |
| Figura 9. | Liderazgo y desempeño docente | 70 |
| Figura 10. | La motivación y la percepción del desempeño docente | 72 |
| Figura 11. | La satisfacción laboral y la percepción del desempeño docente | 74 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial de la Red 09 de la UGEL 02 de Lima, 2013? y como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la percepción del desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial de la Red 09 de la UGEL 02 de Lima, 2013.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional; el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 docentes del nivel inicial. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado que existe una alta correlación entre las variables clima organizacional y la percepción del desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas del nivel inicial de la Red 09 de la Ugel 02 de Lima, 2013, con un nivel de significancia .05, $r_s = .811$ y $p = .000 < .05$.

Palabras claves: Clima organizacional y percepción de desempeño docente.

Abstract

The present research had the general problem and the overall goal was : What is the relationship between organizational climate and perceived teacher performance of state schools the initial level of the Red 09 of 02 UGELs Lima, 2013 ? overall objective and determine the relationship between organizational climate and perceived teacher performance of state schools the initial level of the Red 09 of 02 UGELs Lima, 2013.

The research was basic descriptive - correlational, non-experimental design was cross - sectional correlational . The sample consisted of 60 teachers of the initial level . The art of the survey questionnaire Likert scale was used for both variables.

In research, it has been found that there is a high correlation between the variables climate organizational and perception of teaching performance of state schools the initial level of the Red 09 Ugel 02 Lima, 2013, with a level of significance. 05 $r_s = 811$ and $p = .000 < .05$.

Keywords: Organizational climate and perceived teacher performance.