



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El desempeño docente y su relación con el clima organizacional en la I.E. "República de Paraguay - Cercado de Lima- 2013**

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

**AUTORAS**

**Br. BERNAL DIAZ LILY MEDALIT**

**Br. ALVAREZ MEZA LOURDES**

**ASESORA**

**Mg. VALENZUELA MONCADA, CAROLINA**

**SECCIÓN**

**EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**PERÚ – 2014**

## **Dedicatoria**

A mis hijos Kevin, Bryan y Luciana Canales, por ser mi fuerza y motivación para seguir superándome. A mi esposo por su apoyo cuando fueron necesarios.

Lily

A mi madre, quién ha estado siempre a mi lado, ha creído en mí y ha dado un valor especial a mi vida. A mi hermana Celina, de quién he recibido todo su apoyo que he necesitado. A mi hermana Ofelia, de quién he recibido buenos consejos, y con su ejemplo de vida me ha ayudado a forjar mi carácter.

Solamente me resta decir que los amo.

Lourdes

## **Agradecimiento**

A nuestra Universidad y grupo de profesores que fueron participe de nuestra formación profesional.

A nuestro asesora, profesora Carolina Valenzuela Moncada, por su enseñanza y guía en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Al los profesores de los diferentes cursos que nos impartieron durante la formación académica.

A la Institución Educativa, República de Paraguay y a los docentes que nos dieron su tiempo para aplicar las encuestas y al personal jerárquico.

Los autores

## Presentación

Señores miembros de jurado calificador:

En cumplimiento a las Normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo” se pone a vuestra consideración la investigación titulada El desempeño docente y su relación con el clima organizacional en la Institución Educativa República de Paraguay Cercado de Lima 2013, con el propósito de optar el grado de Magister en Educación con mención en administración de la educación.

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional mediante la aplicación de una encuesta estructurada, confiable y validada a los docentes de la institución Educativa República de Paraguay.

La información se ha estructurado en cuatro apartados teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la Escuela de Post Grado.

En el primer apartado se describe como se presenta el problema de investigación, además se realiza el Planteamiento del Problema, Formulación, Justificación, Limitaciones de la investigación, Antecedentes y Objetivos.

En el segundo apartado se detalla el Marco teórico, donde se registran las bases teóricas y científicas sobre el desempeño docente y el clima organizacional.

En el tercer apartado se describe la Metodología donde se plantea las Hipótesis, Variables, Metodología, Población, Método de investigación, Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos y Métodos de Análisis de Datos.

En el apartado cuatro se describen los resultados que incluyen la parte descriptiva, la prueba de hipótesis y discusión y finalmente las conclusiones y sugerencias.

Atentamente,

Las autoras

## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	vi
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xiii
Abstrac	xiv
Introducción	xv
 <b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	18
1.2 Formulación del problema	20
1.2.1 Problema general	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3 Justificación	21
1.4 Limitaciones	23
1.5 Antecedentes	24
1.5.1 Antecedentes internacionales	24
1.5.2 Antecedentes nacionales	28
1.6 Objetivos	32
1.6.1 Objetivo general	32
1.6.2 Objetivos específicos	32
 <b>CAPÍTULO II: MARCOTEÓRICO</b>	
2.1 Desempeño Docente	34

2.1.1	Definiciones de Desempeño Docente	34
2.1.2	Dimensiones de Desempeño Docente	39
2.1.3	Campos de acción del Desempeño Docente	46
2.1.4	Efectividad Docente	50
2.1.5	La formación inicial del profesorado	51
2.1.6	La formación permanente del profesorado	51
2.2	Clima Organizacional	52
2.2.1	Definiciones de Clima Organizacional	52
2.2.2	Dimensiones de Clima Organizacional	59
2.2.3	Funciones del clima organizacional	66
2.2.4	Estructura Organizacional	68
2.2.5	Características de la supervisión	69
2.2.6	Importancia del clima organizacional	70
2.3	Definición de términos básicos	70
 <b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>		
3.1	Hipótesis	75
3.1.1	Hipótesis general	75
3.1.2	Hipótesis específicas	75
3.2	Variables de investigación	76
3.2.1	Definición conceptual	76
3.2.2	Definición operacional	78
3.3	Metodología	79
3.3.1	Tipo de investigación	79
3.3.2	Diseño de investigación	80
3.4	Población y muestra	80
3.5	Método de investigación	81

3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	81
3.7	Método de análisis de datos	83
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>		
4.1	Descripción	85
4.1.1	Prueba de hipótesis	117
4.2	Discusión	132
CONCLUSIONES		135
SUGERENCIAS		136
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		137
ANEXOS		
Anexo 1.	Instrumento para medir la variable 1	
Anexo 2.	Matriz de consistencia	
Anexo 3.	Matriz de Operacionalización	
Anexo 4.	Certificados de validez de contenido	
Anexo 5.	Base de datos	



## Lista de tablas

		Página
Tabla N° 01	Matriz de Operacionalización de la variable desempeño Docente	78
Tabla N° 02	Matriz de Operacionalización de la variable clima Organizacional	79
Tabla N° 03	Distribución de la muestra de estudio	81
Tabla N° 04	Consolidado de la ficha de validación a criterio de juicio de expertos	82
Tabla N° 05	Variable desempeño docente	85
Tabla N° 06	Dimensión para el aprendizaje	86
Tabla N° 07	Dimensión enseñanza para el aprendizaje	87
Tabla N° 08	Dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente	88
Tabla N° 09	Dimensión participación en la gestión de la escuela y comunidad	89
Tabla N° 10	Indicador planifica el trabajo pedagógico	90
Tabla N° 11	Indicador diseña y selecciona materiales didácticos	91
Tabla N° 12	Indicador diseña la secuencia y estructura de los aprendizajes	92
Tabla N° 13	Indicador diseña la evaluación	93
Tabla N° 14	Indicador maneja los contenidos	94
Tabla N° 15	Indicador utiliza estrategias metodológicas	95
Tabla N° 16	Indicador utiliza recursos didácticos	96
Tabla N° 17	Indicador evalúa el aprendizaje	97
Tabla N° 18	Indicador participa en actividades de desarrollo profesional	98
Tabla N° 19	Indicador es responsable de los procesos y resultados de Aprendizaje	99
Tabla N° 20	Indicador participación en proyecto educativo Institucional	100
Tabla N° 21	Indicador valora y respeta a la comunidad educativa	101
Tabla N° 22	Variable 2 clima organizacional	102

Tabla N° 23	Dimensión autonomía individual	103
Tabla N° 24	Dimensión grado de estructura que impone el puesto	104
Tabla N° 25	Dimensión tipo de recompensa	105
Tabla N °26	Dimensión consideración, agradecimiento y apoyo	106
Tabla N° 27	Indicador Independencia	107
Tabla N° 28	Indicador responsabilidad individual	108
Tabla N° 29	Indicador toma de decisiones	109
Tabla N° 30	Indicador comunicación	110
Tabla N° 31	Indicador liderazgo	111
Tabla N° 32	Indicador normas y directivas	112
Tabla N° 33	Indicador promoción interna	113
Tabla N° 34	Indicador estímulo	114
Tabla N° 35	Indicador apoyo	115
Tabla N° 36	Indicador motivación	116
Tabla N° 37	Contingencia de la variable desempeño docente “variable Clima organizacional”	117
Tabla N° 38	Hipótesis general	119
Tabla N° 39	Contingencia de la variable desempeño docente “dimensión Autonomía individual	120
Tabla N° 40	Hipótesis específica 1	122
Tabla N° 41	Contingencia entre el desempeño docente “dimensión Grado de estructura que impone el puesto	123
Tabla N°42	Hipótesis específica 2	125
Tabla N° 43	Contingencia entre la variable desempeño docente “dimensión tipo de recompensa	126
Tabla N° 44	Hipótesis específica 3	128
Tabla N° 45	Contingencia variable desempeño docente “dimensión Consideración, agradecimiento y apoyo	129
Tabla N° 46	Hipótesis específica 4	131

## Lista de figuras

		Página
Figura N°01	Diagrama de barras de la variable desempeño docente	85
Figura N°02	Diagrama de barras para la dimensión preparación para el aprendizaje	86
Figura N°03	Diagrama de barras para la dimensión enseñanza para El aprendizaje	87
Figura N°04	Diagrama de barras para la dimensión desarrollo de la personalidad y la identidad docente	88
Figura N°05	Diagrama de barras para la dimensión participación en La gestión de la escuela y comunidad	89
Figura N° 06	Diagrama de barras para el indicador planifica el trabajo Pedagógico	90
Figura N° 07	Diagrama de barras para el indicador diseña y selecciona Materiales didácticos	91
Figura N° 08	Diagrama de barras para el indicador diseña la secuencia y estructura de los aprendizajes	92
Figura N° 09	Diagrama de barras para el indicador diseña la evaluación	93
Figura N° 10	Diagrama de barras para el indicador maneja los contenidos	94
Figura N° 11	Diagrama de barras para el indicador utiliza estrategias metodológicas	95
Figura N° 12	Diagrama de barras para el indicador utiliza recursos didácticos	96
Figura N° 13	Diagrama de barras para el indicador evalúa el aprendizaje	97
Figura N° 14	Diagrama de barras para el indicador participa en Actividades de desarrollo profesional	98
Figura N° 15	Diagrama de barras para el indicador es responsable de los procesos y resultados de aprendizaje	99
Figura N° 16	Diagrama de barras para el indicador participa en el proyecto educativo institucional	100
Figura N° 17	Diagrama de barras para el indicador valora y respeta a la comunidad educativa	101

Figura N° 18	Diagrama de barras para la variable clima organizacional	102
Figura N° 19	Diagrama de barras para la dimensión autonomía individual	103
Figura N° 20	Diagrama de barras para la dimensión grado de estructura que impone el puesto	104
Figura N° 21	Diagrama de barras para la dimensión tipos de recompensa	105
Figura N° 22	Diagrama de barras para la dimensión consideración, agradecimiento y apoyo	106
Figura N° 23	Diagrama de barras para el indicador independencia	107
Figura N° 24	Diagrama de barras para el indicador responsabilidad Individual	108
Figura N° 25	Diagrama de barras para el indicador toma de decisiones	109
Figura N° 26	Diagrama de barras para el indicador comunicación	110
Figura N° 27	Diagrama de barras par el indicador liderazgo	111
Figura N° 28	Diagrama de barras para el indicador normas y directivas	112
Figura N° 29	Diagrama de barras para el indicador promoción interna	113
Figura N° 30	Diagrama de barras para el indicador estímulo	114
Figura N° 31	Diagrama de barras para el indicador apoyo	115
Figura N° 32	Diagrama de barras para el indicador motivación	116
Figura N° 33	Diagrama de dispersión de la variable desempeño docente “variable clima organizacional”	118
Figura N° 34	Diagrama de dispersión de la variable desempeño docente “dimensión autonomía individual	121
Figura N° 35	Diagrama de dispersión de la variable desempeño docente “dimensión grado de estructura que impone el puesto	124
Figura N° 36	Diagrama de dispersión de la variable desempeño docente “dimensión tipo de recompensa”	127
Figura N° 37	Diagrama de dispersión de la variable desempeño docente dimensión consideración agradecimiento y apoyo	130

## Resumen

El propósito de la investigación fue hacer un diagnóstico situacional realizado con los docentes de la Institución Educativa “REPUBLICA DE PARAGUAY – CERCADO DE LIMA”, el cual se realizó aplicando instrumentos que recojan información sobre cómo se conlleva el clima organizacional y desempeño docente, pues justamente a este aspecto queríamos llegar, la correlación que existe entre ambos, considerando que si este problema que existe en la institución educativa no se mejora entonces la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes se verán vulnerados por estos factores importantes por lo que al finalizar la investigación brindamos algunas conclusiones y recomendaciones para mejorar esta dificultad observada e investigada.

**Palabras Clave:** Desempeño docente y Clima organizacional

## **Abstract**

The purpose of the research was to make a situational analysis conducted with teachers of the School "REPUBLIC OF PARAGUAY - FENCING LIMA", which was performed by applying instruments to collect information about how the organizational climate and teacher performance involves, for precisely this aspect wanted to get, the correlation between the two, considering that if this problem exists in the school not the quality of teaching and student learning improvement then will be violated by these important factors so to complete the investigation provide some conclusions and recommendations for improving this difficulty observed and investigated.

**Keywords:** Teacher performance and organizational climate