



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Desempeño Docente y el Clima Organizacional en la
Institución Educativa Abraham Valdelomar - San Juan de
Lurigancho - 2013**

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

AUTOR:

Br. SALAZAR BOCANGEL, KATTY

ASESOR:

Mgtr. VALENZUELA MONCADA, CAROLINA

SECCIÓN:

EDUCACIÓN E IDIOMAS

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

PERÚ - 2014

Dedicatoria

A mi padre Celestial por todo lo que me dado. A mis padres por su constante apoyo moral y razón de mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a todos los maestros que han forjado en mí una formación humanista y de investigación científica en el campo de la educación.
A la Institución Educativa Abraham Valdelomar por apoyo en la realización de la presente investigación.

Presentación

Dando cumplimiento a las Normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en, **ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**, presentamos el presente trabajo de investigación Correlacional – Transeccional denominado: **El desempeño docente y el clima organizacional en la Institución Educativa Abraham Valdelomar- San Juan de Lurigancho -2013.**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional en la institución educativa Abraham Valdelomar- San Juan de Lurigancho -2013.

En el trabajo mencionado describimos cuatro capítulos, en los cuales se encuentran: El problema de investigación, el marco teórico, el marco metodológico y los resultados.

Señores Miembros del Jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su evaluación.

Atentamente,

El autor

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	
1.2.2 Problemas específicos	
1.3 Justificación	19
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	21
1.5.1 Antecedentes internacionales	
1.5.2 Antecedentes nacionales	23
1.6 Objetivos	
1.6.1 Objetivo general	25
1.6.2 Objetivos específicos	25

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 El Desempeño docente

2.1.1 Definición de desempeño docente	28
2.1.2 La docencia y los aprendizajes fundamentales	30
2.1.3 Dimensiones de desempeño docente	32
2.1.4 Evaluación del desempeño docente	36
2.1.5 El desempeño docente en el marco normativo peruano	38

2.2 El clima Organizacional

2.2.1	Definición de clima Organizacional	40
2.2.2	Dimensiones de Clima Organizacional	42
2.2.3	Factores del clima organizacional	46
2.2.4	Importancia del Clima Organizacional	47
2.3	Definición de términos básicos	49

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis	
3.1.1	Hipótesis general	52
3.1.2	Hipótesis específicas	52
3.2	Variables de investigación	
3.2.1	Definición conceptual	53
3.2.2	Definición operacional	53
3.3	Metodología	
3.3.1	Tipo de investigación	55
3.3.2	Diseño de investigación	56
3.4	Población	56
3.5	Método de investigación	57
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.7	Métodos de análisis de datos	60

CAPITULO IV. RESULTADOS

4.1	Descripción	62
4.1.1	Prueba de hipótesis	72
4.2	Discusión	76

CONCLUSIONES	79
SUGERENCIAS	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento para medir el desempeño docente	86
Anexo 2. Instrumento para medir el clima organizacional	89

Anexo 3. Matriz de consistencia	91
Anexo 4. Matriz de Operacionalización	93
Anexo 5. Certificados de validez de contenido	100
Anexo 6. Base de datos	118

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable desempeño docente.	53
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable clima Organizacional.	55
Tabla 3	Población	57
Tabla 4	Validación del instrumento de investigación	58
Tabla 5	Estadísticos de fiabilidad	59
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad	59
Tabla 7	Distribución de frecuencias del nivel de desempeño docente.	62
Tabla 8	Distribución de frecuencias del nivel en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	63
Tabla 9	Distribución de frecuencias del nivel en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	64
Tabla 10	Distribución de frecuencias del nivel en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	65
Tabla 11	Distribución de frecuencias del nivel en el desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente.	66
Tabla 12	Distribución de frecuencias del Nivel en la Variable Clima Organizacional.	67
Tabla 13	Distribución de frecuencias del nivel la autonomía Individual.	68
Tabla 14	Distribución de frecuencias del nivel del grado de estructura que impone el puesto.	69

Tabla 15	Distribución de frecuencias de nivel en el tipo de recompensa	70
Tabla 16	Distribución de frecuencias del nivel en la consideración, agradecimiento y apoyo.	71
Tabla 17	Correlaciones entre las variable clima organizacional y el desempeño docente.	72
Tabla 18	Correlaciones entre la autonomía individual y el desempeño docente.	73
Tabla 19	Correlaciones entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño docente	74
Tabla 20	Correlaciones entre el tipo de recompensa y el desempeño docente.	75
Tabla 21	Correlaciones entre el tipo de recompensa y el desempeño docente.	76

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Nivel de Desempeño Docente	62
Figura 2. Nivel de desempeño docente en la preparación para el aprendizaje.	63
Figura 3. Nivel de desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje.	64
Figura 4. Nivel de desempeño docente de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	65
Figura 5. Nivel de desempeño docente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	66
Figura 6. Nivel de la variable Clima Organizacional.	67
Figura 7. Dimensión autonomía individual del clima organizacional.	68
Figura 8. Dimensión grado de la estructura que impone el puesto en el clima organizacional.	69
Figura 9. Dimensión tipo de recompensa en el clima organizacional	70
Figura 10. Dimensión consideración, agradecimiento y apoyo en el clima organizacional.	71

Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado: **El desempeño docente y el clima organizacional en la Institución Educativa Abraham Valdelomar-San Juan de Lurigancho-2013**, se planteó como problema de investigación: ¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución Educativa Abraham Valdelomar-San Juan de Lurigancho- 2013?

Teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional en la Institución Educativa Abraham Valdelomar-San Juan de Lurigancho. Esta investigación fue un estudio de tipo correlacional con un diseño transeccional, en una población y muestra de 30 docentes del nivel primaria.

Se aplicó dos instrumentos a la muestra seleccionada. Un cuestionario para la variable desempeño docente y otro para la variable clima organizacional. Obteniéndose entre sus conclusiones que existe una relación significativa entre el desempeño docente y el clima organizacional.

Palabra Clave: Desempeño docente, clima organizacional

Abstract

The present research work entitled: the teaching performance and organizational climate in the institution educational Abraham Valdelomar - San Juan de Lurigancho - 2013, was raised as a research problem: is the relationship between the teaching performance and organizational climate in the institution educational Abraham Valdelomar - San Juan de Lurigancho - 2013?

With the general aim to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in the educational institution Abraham Valdelomar - San Juan de Lurigancho. This research was a correlational study design transactional, in a population and primary sample of 30 teachers of the level. Two instruments applied to the selected sample.

A questionnaire for the variable teaching performance and another for the variable organizational climate. Obtaining among its conclusions that there is a significant relationship between the teaching performance and organization climate

Keyword: Performance teacher, organization climate.