

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL
SECUNDARIA EN LA RED N° 02- UGEL N° 02 RIMAC, 2014**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACION**

AUTORA:

Br. ROSA DORIS MORALES LANDA

ASESOR:

Mgtr. WALTER MANUEL VÁSQUEZ MONDRAGÓN

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A mi madre y a mi hijo que me apoyaron en todo momento, por su comprensión y apoyo incondicional para mi realización como profesional.

Agradecimiento

Agradecer infinitamente a Dios por
Darme la vida y salud.

A mi madre Consuelo Landa y mi hijo
Diego Portilla Morales, que siempre nos
alentaron para seguir adelante.

A nuestro asesor Mgtr. Manuel Vásquez
Mondragón por su apoyo incondicional
y acompañamiento en la etapa de
desarrollo de nuestras tesis.

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento a continuación la investigación titulada: "Clima organizacional y el Desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del Nivel Secundaria en la Red N°02-UGEL N°02.Rimac,2014", y cuyo objetivo general es determinar el grado de correlación que existe entre Clima organizacional y el Desempeño docente; esperando que ustedes me otorguen la aprobación de nuestro estudio realizado con mucho esfuerzo, dedicación e investigación llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinante para obtener el grado académico de Maestría con mención en Administración Educativa.

El estudio se enmarca dentro de la modalidad de investigación de campo, tipo correlacional. En este sentido, la investigación está estructurada en cuatro (4) capítulos:

El capítulo I, presenta el problema de investigación, justificación, limitaciones, antecedentes, objetivos (generales y específicos).

El capítulo II, referido al marco teórico y presenta los antecedentes de la investigación, dimensiones de la variable y resolución de problemas.

El capítulo III, lo conforma el marco metodológico y contiene las hipótesis, las variables, metodología, población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

El capítulo IV, presenta el análisis de los resultados, descripción, discusión, conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

La autora

Índice

| | Página |
|--|--------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Lista de tablas | viii |
| Lista de figuras | ix |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| Introducción | xii |
| CAPITULO 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 | 18 |
| 1.5 Antecedentes | 19 |
| 1.5.1 Antecedentes internacionales | 19 |
| 1.5.2 Antecedentes nacionales | 21 |
| 1.6 Objetivos | 22 |
| 1.6.1 Objetivo general | 22 |
| 1.6.2 Objetivos específicos | 23 |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Variable 1 | 25 |
| 2.1.1 Definiciones de la variable 1 clima organizacional | 25 |
| 2.1.2 Dimensiones de la variable | 26 |
| 2.1.3 Características del clima Organizacional | 30 |
| 2.1.4 Importancia | 31 |
| 2.1.5 Bases teóricas del clima Organizacional | 32 |
| 2.2 Variable 2 | 34 |
| 2.2.1 Definiciones de la variable 2 desempeño docente | 34 |
| 2.2.2 Dimensiones de la variable | 35 |
| 2.2.3 Fundamentos teóricos del desempeño docente | 39 |

| | | |
|---|---|----|
| 2.2.4 | Factores que influyen en el desempeño docente | 51 |
| 2.2.5 | Características del docente de calidad | 53 |
| 2.3 | Definición de términos básicos | 55 |
| CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO | | |
| 3.1 | Hipótesis | 58 |
| 3.1.1 | Hipótesis general | 58 |
| 3.1.2 | Hipótesis específicas | 58 |
| 3.2 | Variables de investigación | 59 |
| 3.2.1 | Definición conceptual | 59 |
| 3.2.2 | Definición operacional | 60 |
| 3.3. | Metodología | 61 |
| 3.3.1 | Tipo de investigación | 62 |
| 3.3.2 | Diseño de investigación | 62 |
| 3.4 | Población y muestra | 63 |
| 3.4.1 | Población | 63 |
| 3.4.2 | Muestra | 64 |
| 3.5 | Método de investigación | 64 |
| 3.6 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 65 |
| 3.6.1 | Técnicas | 65 |
| 3.6.2 | Instrumentos | 65 |
| 3.6.3 | Validez y confiabilidad | 66 |
| 3.6.4 | Validez | 66 |
| 3.6.5 | Confiabilidad | 66 |
| 3.6.6 | Confiabilidad de instrumentos | 67 |
| 3.7 | Método de análisis de datos | 68 |
| CAPITULO IV: RESULTADOS | | |
| 4.1 | Descripción | 70 |
| 4.1.1 | Prueba de hipótesis | 70 |
| 4.2 | Discusión | 83 |
| CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS | | |
| Conclusiones | | 87 |
| Sugerencias | | 89 |

| | |
|--|-----|
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 91 |
| ANEXOS | 97 |
| Anexo 1. Matriz de Consistencia | 98 |
| Anexo 2. Certificado de validez de contenido de los instrumentos | 100 |
| Anexo 3. Base de datos de la muestra piloto y confiabilidad | 121 |
| Anexo 4. Base de datos | 125 |
| Anexo 5. Resultado del procesamiento de los datos en SPSS | 129 |
| Anexo 6. Instruments de medición de variables | 139 |
| Anexo 7. Tabla interpretación del coeficiente de correlación de Spearman | 145 |
| Anexo 8. Constancia de traducción del resumen de la investigación | 146 |

Lista de tablas

| | | Página |
|----------|---|--------|
| Tabla 1 | Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional | 60 |
| Tabla 2 | Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente | 61 |
| Tabla 3 | Descripción de la población | 63 |
| Tabla 4 | Validez de los instrumentos a través del juicio de expertos | 67 |
| Tabla 5 | Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos | 67 |
| Tabla 6 | Escala de correlación según el rango de valores | 68 |
| Tabla 7 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente | 70 |
| Tabla 8 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 72 |
| Tabla 9 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 73 |
| Tabla 10 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 74 |
| Tabla 11 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 75 |
| Tabla 12 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 76 |
| Tabla 13 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 77 |
| Tabla 14 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 78 |
| Tabla 15 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 79 |
| Tabla 16 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 80 |
| Tabla 17 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 81 |
| Tabla 18 | Tabla de contingencia y correlación de Spearman entre el clima organizacional y el desempeño docente. | 82 |

Lista de figuras

| | | Página |
|----------|---|--------|
| Figura 1 | Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables clima organizacional y desempeño docente | 71 |
| Figura 2 | Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables clima organizacional y la desempeño docente | 74 |
| Figura 3 | Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables desempeño docente y desempeño docente. | 76 |
| Figura 4 | Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables clima organizacional y desempeño docente | 77 |
| Figura 5 | Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables clima organizacional y el desempeño docente. | 79 |
| Figura 6 | Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables clima organizacional y el desempeño docente. | 81 |

Resumen

En una sociedad, en la cual un aspecto importante es la educación, con calidad con condiciones adecuadas y estimulantes al desarrollo del desempeño del docente, en donde nuestro objetivo de investigación es dar a conocer la relación del clima organizacional en el desempeño del docente para el logro de la calidad educativa, y no se corra el riesgo de materializarlo de tal modo que olvidamos al protagonista principal de toda organización y en donde buscamos además, prestigio y buen nombre en nuestras instituciones el de buscar calidad de vida con calidez. En este sentido la presente investigación tiene como problema principal el siguiente: conocer la correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales del nivel secundaria en la Red N° 02-Ugel N° 02. Rímac, 2014.

La investigación se encuentra enmarcado dentro del enfoque cuantitativo siguiendo el método hipotético-deductivo, así mismo el diseño de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo constituida por 163 docentes y la muestra es censal, a quienes se les suministró los instrumentos tales como la adaptación de la escala clima organizacional versión para docentes (ECO-VD) propuesto Noriega y Print (2011) y el desempeño docente fue elaborada dentro del Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2013) propuesto por el Ministerio de Educación, los mismos que resultaron instrumentos válidos y altamente confiables.

De los resultados, se concluye que las variables muestran una relación positiva y moderada de $\rho = 0.639$ lo cual implica que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales del nivel secundaria en la Red N° 02-Ugel N° 02. Rímac.2014.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, motivación.

Liderazgo

Abstract

In a society in which an important aspect is education, with adequate quality and stimulating the development of teacher performance conditions, where our research objective is to understand the relationship of organizational climate on teacher performance for achievement of educational quality, and the risk to materialize so that we forget the main character of any organization and where also seek prestige and good name in our institutions to seek quality of life with warmth not run ..in this direction this research has the following main problem: make the correlation between organizational climate and teacher performance in state secondary level educational institutions in the Red N ° 02 N ° 02-Ugel Rímac, 2014.

The research is framed within the quantitative approach following the hypothetical-deductive method, also the research design is cross-sectional descriptive correlational . The population consisted of 163 teachers and the sample is census , who were given the instruments such as the adaptation of the organizational climate version for teachers (ECO -VD) proposed Noriega and Print (2011) and scale the performance of teachers was developed within the Framework of Good Teaching Performance (MOE , 2013) proposed by the Ministry of Education , the same that were highly valid and reliable instruments .

From the results, we conclude that the variables show a positive and moderate relationship $\rho = 0.639$ which implies that there is a low correlation between organizational climate and teacher performance in state secondary level educational institutions in the Red N ° 02 N ° 02-Ugel. Rímac, 2014.

Key words: Organizational climate, teacher performance, motivation. Leadership,

Introducción

En el presente estudio se realizará el análisis de dos de las variables de mucha importancia como es el de clima organizacional y el de desempeño docente, con una muestra que estaría conformada por docentes de las diversas instituciones que conforman la RedN°02. La investigación parte de la problemática de un inadecuado clima organizacional en diversas instituciones, lo que se evidencia en un deficiente desempeño docente. Al identificar el problema se ha querido relacionar las variables clima organizacional y desempeño como elemento importante para el mejoramiento de la calidad educativa en estudio.

A si mismo Chiavenato,(2009) menciona al clima organizacional como “La influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como cualidad o propiedad que perciben sus miembros e influye en su conducta”.(p.86)

Referente al desempeño docente según el MINEDU (2012) manifiesta “como las actuaciones observables del docente que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia en el que hacer docente”. MINEDU (2012, p.24)

El estudio se enmarca dentro de la modalidad de investigación de campo, tipo correlacional. En este sentido, la investigación está estructurada en cuatro (4) capítulos:

El Capítulo I, está destinado al problema de investigación, el mismo que comprende puntos esenciales para la investigación tales como formulación del problema, general y específicos, el objetivo de investigación igualmente general y específicos y la justificación del estudio, así como la identificación y clasificación de las variables de estudio.

En el Capítulo II, consideramos dos elementos básicos: las bases teóricas y la definición de términos, siendo dividido este capítulo en dos sub capítulos,

considerándose en el primero tópicos estrictamente relacionados con las variables en estudio como: clima organizacional y desempeño docente .

En el capítulo III ,se presenta y analiza todo el aspecto metodológico de la investigación; se especifica el tipo de investigación, se realiza la operacionalización de las variables, además se señala la población y muestra de estudio, así como se describe y explica los instrumentos que se han empleado para la recolección de datos.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación para su descripción y discusión, donde las tablas nos muestran de manera organizada los datos y los gráficos nos permiten visualizar de manera didáctica los resultados obtenidos.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias, seguidas de las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.