



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en
instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03,
Cercado de Lima 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Agustina Sánchez Rojas

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres Agustín y Cristina por ser mis guías y tener confianza en el logro de mis metas.

Agradecimiento

A Dios por permitirme lograr las metas trazadas y a mi asesor por su dedicación y paciencia para la culminación de mi investigación.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: determinar la relación entre Clima organizacional y Desempeño docente; con una muestra de 150.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables Clima organizacional y Desempeño docente, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

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

La autora.

Índice

	Pág.
Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	31
II. Método	32
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables, operacionalización	34
2.3. Población y muestra	37
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
Métodos de análisis de datos	43
Aspectos éticos	45
III. Resultados	46

IV. Discusión	70
V. Conclusiones	74
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	80
Anexos	86
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Validez de los instrumentos	
Anexo 5. Permiso de la institución donde aplicó el estudio	
Anexo 6. Base de datos de las dos variables	
Anexo 7. Prints de resultados	
Anexo 8. Acta de aprobación de originalidad de tesis.	
Anexo 9. Resultado deTurnitin.	
Anexo 10. Autorización Final del trabajo de Investigación.	
Anexo 11. Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la tesis.	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable: clima organizacional.	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable: desempeño docente.	37
Tabla 3	Distribución de la población de los docentes.	38
Tabla 4	Baremos del cuestionario clima organizacional.	40
Tabla 5	Baremos del cuestionario desempeño docente.	41
Tabla 6	Validez o juicio de expertos.	42
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad.	42
Tabla 8	Coeficiente de Fiabilidad de las escalas de medición de las dos variables	43
Tabla 9	Valores de la correlación Rho de Spearman.	44
Tabla 10	Descripción de los niveles de la variable clima organizacional.	47
Tabla 11	Descripción de los niveles de autorrealización.	48
Tabla 12	Descripción de los niveles de involucramiento laboral.	49
Tabla 13	Descripción de los niveles de supervisión.	50
Tabla 14	Descripción de los niveles de comunicación.	51
Tabla 15	Descripción de los niveles de condiciones laborales.	52
Tabla 16	Descripción de la variable: desempeño docente.	53
Tabla 17	Descripción de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	54
Tabla 18	Descripción de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	55
Tabla 19	Descripción de los niveles de participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.	56
Tabla 20	Descripción de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	57
Tabla 21	Análisis de contingencia entre clima organizacional y desempeño docente.	58
Tabla 22	Análisis de contingencia entre autorrealización y desempeño docente.	59

Tabla 23	Análisis de contingencia entre involucramiento laboral y desempeño docente.	60
Tabla 24	Análisis de contingencia entre supervisión y desempeño docente.	61
Tabla 25	Análisis de contingencia entre comunicación y desempeño docente.	62
Tabla 26	Análisis de contingencia entre condiciones laborales y desempeño docente.	63
Tabla 27	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente.	64
Tabla 28	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la autorrealización y el desempeño docente.	65
Tabla 29	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre involucramiento laboral y el desempeño docente.	66
Tabla 30	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la supervisión y el desempeño docente.	67
Tabla 31	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la comunicación y el desempeño docente.	68
Tabla 32	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre condiciones laborales y el desempeño docente.	69

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Descripción de los niveles de la variable clima organizacional.	47
Figura 2	Descripción de los niveles de autorrealización.	48
Figura 3	Descripción de los niveles de involucramiento laboral.	49
Figura 4	Descripción de los niveles de supervisión.	50
Figura 5	Descripción de los niveles de comunicación.	51
Figura 6	Descripción de los niveles de condiciones laborales.	52
Figura 7	Descripción de los niveles de la variable desempeño docente.	53
Figura 8	Descripción de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	54
Figura 9	Descripción de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	55
Figura 10	Descripción de los niveles de participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.	56
Figura 11	Descripción de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	57
Figura 12	Análisis de contingencia entre clima organizacional y desempeño docente	58
Figura 13	Análisis de contingencia entre autorrealización y desempeño docente.	59
Figura 14	Análisis de contingencia entre involucramiento laboral y desempeño docente.	60
Figura 15	Análisis de contingencia entre supervisión y desempeño docente.	61
Figura 16	Análisis de contingencia entre comunicación y desempeño docente.	62
Figura 17	Análisis de contingencia entre condiciones laborales y desempeño docente.	63

Resumen

La prospectiva de la presente investigación fue considerar la relación de las variables Clima organizacional y Desempeño docente.

El enfoque de la indagación que se desarrolló fue cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental – transversal – correlacional, de dos variables. Se consideró una población de 150 docentes, a los que se les aplicó la muestra. La encuesta fue la técnica empleada para recoger la data de cada variable, Clima organizacional y Desempeño docente; utilizando como instrumento un cuestionario para ambos casos. Cada instrumento pasó por una validación de contenido, donde el juicio de expertos determinó la aplicabilidad, mientras que la confiabilidad de los cuestionarios obtenidos con el Alfa de Cronbach de coeficientes de 0,805 para Clima organizacional y 0,939 en el Desempeño docente, indicando una confiabilidad muy alta.

En la presente investigación los resultados señalaron que: respecto a la hipótesis general, se encontró una correlación Rho de Spearman ($\rho = 0,998$); y significativa ($\text{Sig} = 0,000 < 0,05$) en las variables de estudio. En relación a la hipótesis general se encontró una correlación Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente, así también, en la variable clima organizacional sus resultados descriptivos indicaron un nivel regular de (64,7%) y la variable desempeño docente igualmente se encontraba en nivel regular (72,7%).

Palabras clave: Clima organizacional y Desempeño docente.

Abstract

The prospective of this present investigation was to consider the relationship of the variables organizational climate and teaching performance.

The approach of the inquiry that developed it was quantitative, basic type, of non-experimental design - transversal – correlational, of two variables. It was considered a population of 150 teachers, to whom the sample was applied. The survey was the technique used to collect the data of each variable, organizational climate and teaching performance; using as a tool a questionnaire for both cases. Each instrument went through a content validation, where the judgment of experts determined the applicability, while the reliability of the questionnaires obtained with the Cronbach's Alpha with coefficients of 0.805 for organizational climate and 0.939 for teaching performance, indicating very high reliability.

In the present investigation the results indicated that: regarding the general hypothesis, it was found a correlation Spearman's Rho ($\rho = 0,998$); and significant ($\text{Sig} = 0.000 < 0.05$) between the variables organizational climate and teacher performance. In relation to the general hypothesis, a Spearman's Rho correlation was found between the organizational climate variables and teacher performance, so too, in the variable organizational climate his descriptive results indicated a regular level of (64.7%) and the teacher performance variable he was also on a regular level (72.7%).

Key words: Organizational climate and Teaching performance.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018**" de la estudiante **Agustina Sánchez Rojas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Ulises Córdova García

DNI: 06658910