



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en las
Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED
N°9-UGEL 05-SJL-2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Br. Evangelina Huerto Caqui

ASESOR:

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

| | | |
|---|--|--|
|  <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p> | <p>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</p> | <p>Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1</p> |
|---|--|--|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Evangelina Huerto caquí, cuyo título es: **"Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9-UGEL 05-SJL-2018"**.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: *...14.....*

Lima, San Juan de Lurigancho 31 de enero del 2019

P/R


 Dra. Miriam Napaico Arteaga
 PRESIDENTE

P/R


 Mgr. Rosa Estrella Pillman Infanson
 SECRETARIO



 Dr. Sebastian Sanchez Diaz
 VOCAL

| | | | | | |
|---|---|--------|---|---|---|
|  |  | |  |  |  |
| Elaboro | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobado | Vicerrectorado de Investigación |

Dedicatoria

A mis hijos, con la que compartí lo que es la
tristeza y la alegría que nos deparó la vida.

A Dios, por darme la fortaleza y esperanza para
continuar luchando.

Evangelina

Agradecimiento

A Dios por ser mi guía, motor y fortaleza. A mi asesor de tesis, el Dr. Sebastián Sánchez Díaz, por su labor y permitir lograr esta nueva meta, mi maestría.



RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 0557 -UCV-VA

Lima, 22 de noviembre de 2018

Declaración de autoría

Yo, Evangelina Huerto Caqui, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10107495, con la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9-UGEL 05-SJL-2018, presentada, en 136 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

- a. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- b. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- c. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- d. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de noviembre del 2018

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Evangelina H-C', enclosed in a blue oval.

Evangelina Huerto Caqui

DNI 10107495

CAMPUS LIMA ESTE
Av. Del Parque 640. Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho
Teléfono: (01) 200 9030 Anexo: 818

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis, sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, se presenta la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la RED N°9-UGEL 05-SJL-2018

La presente investigación ha sido estructurada en siete capítulos, los que a continuación se detallan: Capítulo I, la introducción donde se plantea los antecedentes y las teorías científicas relacionadas a las variables de estudio, se formula los problemas, objetivos e hipótesis, en el capítulo II, se expresa el método, diseño de investigación, variables, operacionalización, población, muestra en ella se detallan las técnicas, los instrumentos de datos, validez, confiabilidad y método de análisis de datos; en el capítulo III, se hace una descripción detallada de los resultados, comprobación de la hipótesis general y específica, en el capítulo IV, se puntualizó la discusiones, en el capítulo V se formulan las conclusiones debidamente fundamentadas, luego en el capítulo VI, se presentan las recomendaciones y por ultimo capítulo VII, se presenta las referencias consultadas en el proceso de investigación y los anexos. Por todo esto señores miembros del jurado quedo a la espera de que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

| | Página |
|--|--------|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiv |
| I. Introducción | |
| 1.1. Realidad problemática | 17 |
| 1.2. Trabajos previos | 19 |
| 1.2.1. Antecedentes internacionales | 19 |
| 1.2.2. Antecedentes nacionales | 22 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema | 26 |
| 1.3.1 De la variable: 1 Clima organizacional | 26 |
| Definición del Clima Organizacional | 27 |
| Teorías del clima organizacional | 29 |
| Dimensiones del clima organizacional | 30 |
| 1.3.2. De la variable: 2 Desempeño docente | 34 |
| Definición del desempeño docente | 33 |
| Teorías del desempeño docente | 36 |
| Dimensiones del desempeño docente | 36 |
| 1.4. Formulación del problema | 38 |
| 1.4.1. Problema general | 39 |
| 1.4.2. Problema específico | 39 |
| 1.5. Justificación del estudio | 40 |
| 1.5.1. Justificación teórica | 40 |
| 1.5.2. Justificación practica | 40 |
| 1.5.3. Justificación metodológica | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 1.6. Hipótesis de la investigación | 40 |
| 1.6.1. Hipótesis general | 41 |
| 1.6.2. Hipótesis específicas | 41 |
| 1.7. Objetivos de la investigación | 41 |
| 1.7.1. Objetivo general | 41 |
| 1.7.2. Objetivo específico | 41 |
| II. Método | 42 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación | 43 |
| 2.2. Variables y operacionalización | 44 |
| 2.3. Población y muestra | 44 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 45 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 49 |
| III. Resultados | 56 |
| IV. Discusión | 81 |
| V. Conclusiones | 85 |
| VI. Recomendaciones | 88 |
| VII. Referencias | 90 |
| Anexos | |
| Anexo 1: Artículo científico | |
| Anexo 2: Matriz de consistencia de la investigación | |
| Anexo 3: Matriz de validación de los instrumentos | |
| Anexo 4: Solicitud emitida a las instituciones para la aplicación de los instrumentos | |
| Anexo 5: Instrumentos de investigación | |
| Anexo 6: Validación de expertos | |
| Anexo 7: Base de datos | |

Índice de tablas

| | | Página |
|-----------|---|---------------|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable clima organizacional. | 46 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable desempeño docente | 47 |
| Tabla 3 | Distribución de la población | 48 |
| Tabla 4 | Baremación de la variable: Clima Organizacional | 51 |
| Tabla 5 | Baremación de la variable: Desempeño docente | 52 |
| Tabla 6 | Confiabilidad de la variable: Clima organizacional | 53 |
| Tabla 7 | Validez del instrumento de la variable Clima organizacional | 53 |
| Tabla 8 | Confiabilidad de la variable desempeño docente | 53 |
| Tabla 9 | Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento | 54 |
| Tabla 10 | Distribución de datos según la variable clima organizacional | 57 |
| Tabla 11 | Distribución de datos según la dimensión estructura organizacional | 58 |
| Tabla 12 | Distribución de datos según dimensión de responsabilidad | 59 |
| Tabla 13 | Distribución de datos según la dimensión riesgo | 60 |
| Tabla 14 | Distribución de datos según la dimensión recompensas | 61 |
| Tabla 15 | Distribución de datos según la dimensión calor y apoyo | 62 |
| Tabla 16 | Distribución de datos según la dimensión conflictos | 63 |
| Tabla 17. | Distribución de datos según la variable desempeño docente | 64 |
| Tabla 18 | Distribución de datos según la dimensión capacidades pedagógicas | 65 |
| Tabla 19 | Distribución de datos según la dimensión emocionalidad | 66 |
| Tabla 20 | Distribución de datos según la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | 67 |
| Tabla 21 | Distribución de datos según la dimensión relaciones interpersonales | 68 |
| Tabla 22 | Nivel comparativo entre clima organizacional y desempeño docente | 69 |
| Tabla 23 | Nivel comparativo entre clima organizacional y la Capacidad Pedagógicas | 70 |
| Tabla 24 | Nivel comparativo entre clima organizacional y la emocionalidad | 71 |
| Tabla 25 | Nivel comparativo entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones | 72 |
| Tabla 26 | Nivel comparativos entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales. | 73 |
| Tabla 27 | Prueba de normalidad | 74 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 28 | Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y el desempeño docente | 75 |
| Tabla 29 | Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y las capacidades pedagógicas. | 76 |
| Tabla 30 | Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y la emocionalidad | 77 |
| Tabla 31 | Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones. | 78 |
| Tabla 32 | Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y las relaciones interpersonales | 79 |

Índice de figura

| | | Páginas |
|------------|--|----------------|
| Figura 1. | Diagrama de diseño correlacional | 44 |
| Figura 2. | Datos según la variable clima organizacional. | 57 |
| Figura 3. | Datos según la dimensión estructura organizacional | 58 |
| Figura 4. | Datos según a dimensión responsabilidad | 59 |
| Figura 5. | Datos según la dimensión riesgo | 60 |
| Figura 6 | Datos según la dimensión recompensa | 61 |
| Figura 7. | Datos según la dimensión calor y apoyo | 62 |
| Figura 8. | Datos según la dimensión conflicto | 63 |
| Figura 9. | Datos según la variable desempeño docente | 64 |
| Figura 10. | Datos según la dimensión capacidad pedagógica | 65 |
| Figura 11. | Datos según la dimensión emocionalidad | 66 |
| Figura 12. | Datos según la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones | 67 |
| Figura 13. | Datos según la dimensión relaciones interpersonales | 68 |
| Figura 14 | Diagrama de barras agrupadas en clima organizacional y desempeño docente | 69 |
| Figura 15. | Diagrama de barras agrupadas del clima organizacional y capacidad pedagógica | 70 |
| Figura 16 | Diagrama de barras agrupadas del clima organizacional y emocionalidad | 71 |
| Figura 17 | Diagrama de barras agrupadas del clima organizacional y responsabilidad en el desempeño de sus funciones | 72 |
| Figura 18 | Diagrama de barras agrupadas del clima organizacional Y relaciones interpersonales | 73 |

RESUMEN

Esta investigación ha pretendido responder al problema general que fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel Primaria de la RED N° 9 de las instituciones educativas – UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima 2018

El diseño de la investigación fue de tipo aplicada, de un nivel correlacional de un corte trasversal o transeccional con un diseño no experimental.

La población estuvo conformada por 68 docentes de la institución educativa la muestra fue constituida por 58 docentes de la RED 09, Para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos, donde el primero fue cuestionario dirigido a los docentes sobre el clima organizacional y el segundo es una ficha de observación también dirigido a los docentes del nivel primario. Estos mismos instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia.

Para la recolección de datos se tuvieron en cuenta las variables e indicadores planteados en las hipótesis, para la variable 1: Clima organizacional se realizó la adaptación de un cuestionario del autor Tupiño (2014) y para la variable 2: Desempeño docente se adaptó una escala de estimación del autor Vásquez (2016). Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadísticos para las ciencias sociales SPSS Vr. 23. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. Mediante la opinión de los expertos, al 83.3% se determinó que el instrumento era válido para la investigación y mediante el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach ($\alpha = .962$) se comprobó que era fiable para recoger información sobre las variables.

El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: Existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente del nivel primaria de las Instituciones Educativas de la RED N° 09 de San Juan de Lurigancho, Lima; 2018

El resultado hallado ha sido una correlación de Rho de Spearman, arroja un valor calculado para $p = 0,000$ a un nivel de significancia de 0, 01 (bilateral), y un nivel de correlación de $r=0,700$; lo cual indica que la correlación Muy alta. Por lo que se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando así que si existe una relación directa, positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel Primaria de la RED N° 9 UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018?

Palabras clave: Clima organizacional, estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, conflicto y desempeño docente.

ABSTRACT

This research has tried to answer the general problem that was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the teaching performance of the Primary level of the N ° 9 NET of the educational institutions - UGEL N ° 05 of the district of San Juan de Lurigancho-Lima 2018

The research design was of a basic type, with a descriptive correlational level of a transect or transection with a non-experimental design.

The population consisted of 68 teachers from the educational institution, the sample was constituted by 58 teachers of the RED 09, To carry out the measurement, the application of two instruments was used, where the first was a questionnaire addressed to the teachers about the organizational climate and the second is an observation form also aimed at teachers at the primary level. These same instruments were previously validated by three experts in the field.

For the data collection, the variables and indicators proposed in the hypotheses were taken into account, for variable 1: Organizational climate, the adaptation of a questionnaire by the author Tupiño (2014) was carried out and for variable 2: Teacher performance a scale was adapted of estimation of the author Vásquez (2016). The statistical program for social sciences SPSS Vr. Was used to process data. 23. The instruments comply with the qualities of validity and reliability. Through the opinion of the experts, 83.3% were determined that the instrument was valid for the investigation and by means of the Cronbach alpha reliability coefficient ($\alpha = .815$) it was verified that it was reliable to collect information on the variables.

The study proposes the following research hypothesis: There is a direct, positive and significant relationship between the organizational climate and the teaching performance at the primary level of the educational institutions of the N ° 09 Network of San Juan de Lurigancho, Lima; 2018.

The result found was a Spearman's Rho correlation, yields a calculated value

for $p = 0.000$ at a significance level of 0.01 (bilateral), and a correlation level of $r = 0.700$; which indicates that the correlation Very high. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, demonstrating that there is a direct, positive and significant relationship between the organizational climate and the teaching performance of the educational institutions of the Primary level of RED No. 9 UGEL N 05 of the district of San Juan de Lurigancho, 2018?

Keywords: Organizational climate, organizational structure, responsibility, risks, rewards, conflict and teaching performance.