



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa

del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Cecilia Feliciano Villalobos Díaz (ORCID: 0000-0002-6998-5472)

ASESORA:

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo (ORCID: 0000-0002-1033-7091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Trujillo-Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por su compañía y protección, a mis queridos padres José y Violeta, gracias por todo su cariño, comprensión y apoyo incondicional, quienes fueron mi principal guía.

Cecilia Feliciano Villalobos Díaz

AGRADECIMIENTO

Al Sr. Dr. César Acuña Peralta, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo y a su distinguida plana docente por las nobles enseñanzas impartidas que han contribuido a mi perfeccionamiento profesional.

A los señores miembros de la plana jerárquica, administrativa y docente de la I.E. N° 80829, Jose Olaya Balandra del distrito de La Esperanza por su apoyo decidido y desinteresado en las diversas tareas que ha demandado la realización de esta investigación.

Y, de modo general, gracias a todas las personas que me ayudaron directa o indirectamente en la realización de esta tesis.

Cecilia Feliciano Villalobos Díaz

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cecilia Feliciano Villalobos Díaz, estudiante del Programa Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 18095593 con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario”, La Esperanza-La Libertad, 2019

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, enero 2020


Cecilia Feliciano Villalobos Díaz.
DNI: 18095593

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índie de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	18
2.1 Tipo y diseño de investigacion	18
2.2 operacionalizacion de variables.....	19
2.3. Población, Muestra y Muestreo	23
2.4. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5. Procedimiento	25
2.6. Metodo de análisis de datos.....	25
2.7. Aspectos Eticos.....	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES.....	41
VII. REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variable Clima Organizacional.....	20
Tabla 2: Operacionalización de Variable Desempeño Docente.....	21
Tabla 3: Población de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra-Esperanza-Trujillo-2019.....	23
Tabla 4: Distribución del Clima Organizacional de los Docentes de LA I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”.....	27
Tabla 5: Distribución de la Dimensiones de Clima Organizacional de los Docentes de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”.....	28
Tabla 6: Distribución de Desempeño Docente de los Docentes de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”.....	29
Tabla 7: Distribución de las Dimensiones de Desempeño Docente de los Docentes. de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra”.....	30
Tabla 8: Prueba de normalidad de la variable clima organización / desempeño docente para saber el comportamiento de los datos.....	31
Tabla 9: Prueba de significancia estadística de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Clima Organizacional	27
Figura 2: Nivel de las Dimensiones de Clima Organizacional	28
Figura 3: Nivel de Desempeño Docente	29
Figura 4: Nivel de las Dimensiones de Desempeño	30

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente, según la percepción del personal docente de la I.E. N° 80829 “José Olaya Balandra” La Esperanza 2019, se fundamentan en la teoría de Likers en la llamada teoría organizacional o clima organizacional. Establece que el comportamiento está sometido a la voluntad y órdenes de otras personas, en este caso el comportamiento administrativo; también se basa en la teoría de la autoeficacia, según Covarrubia y Mendoza, adaptado a los postulados del desempeño docente en la organización del sistema educativo. Se empleó el método hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño correlacional no experimental, de corte transversal de nivel relacional, la muestra estuvo constituida por 33 docentes; los datos se recopilaron con la técnica de la encuesta, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos que permitieron medir: el Clima organizacional con 30 items, y el Desempeño Docente con 45 items, utilizada por Alva (2018). Sometidos a la validación de Juicios de expertos y el análisis de confiabilidad aplicando el estadístico de alfa de Cronbach de 0,909 de confiabilidad para el Clima Organizacional y 0,971 para el desempeño docente por lo tanto se determinó que las pruebas son válidas y confiables. Se obtuvieron los siguientes resultados en dicha Investigación y señalan que el Clima organizacional tiene un nivel de valoración alta de 79,49% y el desempeño docente alcanzo una percepción de valoración de nivel alto de un 100% con lo que se determina que el grado de coeficiente Rho de Spearman entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente es de 0,759, al ser positivo de puntaje alto indica una relación directa significativa, si el puntaje es alto en el Clima organizacional, también será alto en el desempeño docente.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño docente, educación, liderazgo, autoeficacia.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational Climate and the Teaching Performance, according to the perception of the teaching staff of the I.E. N ° 80829 "José Olaya Balandra "La Esperanza 2019, is based on the theory of Likers in the so-called organizational theory or organizational climate. It establishes that the behavior is subject to the will and orders of other people, in this case the administrative behavior; It is also based on the theory of self-efficacy, according to Covarrubia and Mendoza, adapted to the postulates of teaching performance in the organization of the education system. The deductive hypothetical method, of quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, non-experimental correlational design, cross-sectional of relational level was used, the sample consisted of 33 teachers; The data were collected using the survey technique, two questionnaires were used as instruments that allowed measuring: the organizational Climate with 30 items, and the Teaching Performance with 45 items, used by Alva (2018). Undergoing expert judgment validation and reliability analysis applying the Cronbach alpha statistic of 0.909 reliability for Organizational Climate and 0.971 for teaching performance, it was determined that the tests are valid and reliable. The following results were obtained in said Research and indicate that the organizational Climate has a high valuation level of 79.49% and the teaching performance reached a high level appraisal perception of 100% with which it is determined that the degree of Spearman's Rho coefficient between Organizational Climate and Teacher Performance is 0.759, being positive high score indicates a significant direct relationship, if the score is high in the organizational Climate, it will also be high in teaching performance.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, education, leadership, self-efficacy.

ANEXO 09
ACTA DE APROBACIÓN



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Gaby Esther Chunga Pingo docente del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIO, LA ESPERANZA-LA LIBERTAD, 2019**, del estudiante **CECILIA FELICIANA VILLALOBOS DÍAZ**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 30 de diciembre del 2019.

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
DNI: 17870380