



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en las II.EE.
del nivel secundaria de la red N°03; UGEL 05. SJL.**

Lima, 2014

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Administración de la Educación**

AUTORES:

**Br. Lisset Rocío Huamaní Moreyra
Br. Mirtha Rosario Rojas Medina**

ASESOR:

Mg. Wilfredo Zevallos Delgado

SECCIÓN:

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión Y Calidad Educativa**

PERÚ-2015

.....
Dr. Antonio Lip Licham
Presidente

.....
Mg. Sonia Romero Vela
Secretario

.....
Mg. wilfredo Zevallos Delgado
Vocal

Dedicatoria

Agradezco a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Rocío

Dedicatoria

A Dios porque siempre me guía y me da las fuerzas, a mi madre, por su invaluable comprensión al brindarme su apoyo para la culminación de mis estudios de Pos- Grado, a mis sobrinas les dedico este trabajo como ejemplo en su formación.

Mirtha

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo -Lima este porque nos brindaron su apoyo y enseñanza durante los cuatro ciclos.

Al magíster Zevallos Delgado Wilfredo, por su orientación en el desarrollo de la tesis, y, por su asesoramiento en el trabajo de investigación.

En especial, a nuestras familias por aceptar momentos de ausencia.

Gracias a Dios nuestro Divino Redentor por darnos sabiduría y hacer realidad la culminación de nuestro trabajo de investigación.

Rocío

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo -Lima este porque nos brindaron su apoyo y enseñanza durante los cuatro ciclos.

Al magíster Zevallos Delgado Wilfredo, por su orientación en el desarrollo de la tesis, y, por su asesoramiento en el trabajo de investigación.

En especial, a nuestras familias por aceptar momentos de ausencia.

Gracias a Dios nuestro Divino Redentor por darnos sabiduría y hacer realidad la culminación de nuestro trabajo de investigación.

Mirtha

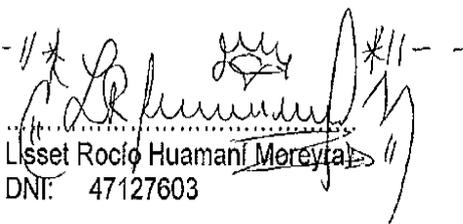
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Lisset Rocío Huamaní Moreyra , estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 47127603, con la tesis titulada “ Clima organizacional y desempeño docente en las II.EE. del nivel secundaria de la red N°03; UGEL 05. SJL. Lima, 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis ha sido compartida con Mirtha Rosario Rojas Medina.
- 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.

San Juan de Lurigancho, 28 de febrero del 2015


Lisset Rocío Huamaní Moreyra
DNI: 47127603

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mirtha Rosario Rojas Medina, estudiante del Programa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44421976, con la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño docente en las II.EE. del nivel secundaria de la red N°03; UGEL 05. SJL. Lima, 2014" declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis ha sido compartida con Lisset Rocío Huamaní Moreyra.
- 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.

San Juan de Lurigancho, 28 de febrero del 2015



.....
Mirtha Rosario Rojas Medina
DNI: 44421976

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de educación, escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede en Lima este, para presentamos el trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las II.EE. del Nivel Secundaria de la Red N°03; UGEL N° 05. SJL. Lima, 2014, dicho trabajo nos permitió conocer la problemática, plantear alternativas de solución y contribuir mejorar la calidad educativa.

El objetivo del presente estudio es establecer La relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la Red N°03; UGEL N° 05. SJL. Lima, 2014 la cual nos permitió realizar un análisis minucioso y profundizar estas dos variables clima organizacional y desempeño docente.

Esperamos constituya una motivación para futuras investigaciones y sea experimentado en los demás ciclos de la Educación Básica Regular como en otras instituciones educativas

Señores miembros del jurado, esperamos que el presente informe merezca de su parte la evaluación más objetiva que nos permita superar nuestras deficiencias y emprender nuevas experiencias como docentes.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias sobre el tema de estudio.

Autores

ÍNDICE

| | |
|--------------------------------------|------|
| 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 | xiii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 1.1 Antecedentes | 17 |
| 1.2 Marco Teórico | 23 |
| 1.3 Justificación | 59 |
| 1.4 Problema | 61 |
| 1.4.1 Realidad problemática | 61 |
| 1.4.2 Formulación del problema | 63 |
| 1.5 Hipótesis | 64 |
| 1.6 Objetivos | 65 |
| II. MARCO METODOLÓGICO: | 66 |
| 2.1. Variables | 66 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 67 |
| 2.3. Metodología | 68 |
| 2.3.1 Tipo de estudio | 69 |
| 2.3.2 Diseño | 69 |
| 2.4 Población, muestra y muestreo | 70 |

| | |
|---|-----|
| 2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 73 |
| 2.6 Métodos de análisis de datos | 77 |
| III.RESULTADOS | 76 |
| IV. DISCUSIÓN | 96 |
| V. CONCLUSIONES | 99 |
| VI. RECOMENDACIONES | 100 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 101 |
| ANEXOS | |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | |
| Anexo 2: Operacionalización de las variables | |
| Anexo 3: Instrumento de medición | |
| Anexo 4: Certificado de validación | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Las teorías administrativas en el ambiente | 41 |
| Tabla 2: Condiciones tecnológicas de las organizaciones | 43 |
| Tabla 3: Dimensiones del clima organizacional | 46 |
| Tabla 4: Funciones del clima organizacional | 47 |
| Tabla 5. Operacionalización del variable Clima Organizacional | 68 |
| Tabla 6. Operacionalización de la variable Desempeño Docente. | 69 |
| Tabla 7. Población | 71 |
| Tabla 8: Tamaño de muestra | 73 |
| Tabla 9. Baremo para medir Clima organizacional | 76 |
| Tabla 10. Baremo para medir Desempeño docente | 76 |
| Tabla 11: Confiabilidad del clima organizacional | 77 |
| Tabla 12: Confiabilidad del Desempeño Docente | 78 |
| Tabla 13: Prueba de normalidad | 79 |
| Tabla 14. Frecuencia clima organizacional | 80 |
| Tabla 15. Frecuencia desempeño docente | 81 |
| Tabla 16. Relación organizacional y estilos de comunicación | 82 |
| Tabla 17 Relación Clima organizacional y liderazgo | 83 |
| Tabla 18 Relación Clima organizacional y la motivación. | 84 |
| Tabla 19 Relación Clima organizacional y la creatividad. | 85 |
| Tabla 20 Relación Clima organizacional y las relaciones interpersonales. | 86 |
| Tabla 21 Relación Clima organizacional y el ambiente físico. | 87 |
| Tabla 22 Clima Organizacional y la Preparación para el aprendizaje de los Estudiantes. | 88 |
| Tabla 23. Clima organizacional y la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | 89 |
| Tabla 24. Clima organizacional y la Participación en la gestión | 90 |
| Tabla 25 Clima organizacional y el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente. | 91 |
| Tabla 26. Correlación Clima organizacional y el desempeño docente. | 92 |
| Tabla 27. Clima organizacional y la preparación para el trabajo de los estudiantes. | 93 |

| | |
|---|----|
| Tabla 28.Clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 94 |
| Tabla 29.Clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | 95 |
| Tabla 30.Clima organizacional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes. | 96 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Los cuatro dominios del marco del buen desempeño docente | 56 |
| Figura 2. Clima Organizacional. | 80 |
| Figura 3. Desempeño Docente. | 81 |
| Figura 4. Estilos de comunicación. | 82 |
| Figura 5. Liderazgo | 83 |
| Figura 6: Motivación. | 84 |
| Figura 7: Creatividad | 85 |
| Figura 8: Relación Interpersonal. | 86 |
| Figura 9: Ambiente Físico | 87 |
| Figura 10: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. | 88 |
| Figura11: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | 89 |
| Figura 12: Participación en la gestión de la escuela. | 90 |
| Figura13: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente. | 91 |

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito determinar ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las II.EE del Nivel Secundario de la Red N°03; UGEL N° 05. SJL. Lima, 2014?

La investigación realizada fue de tipo correlacional descriptiva, la población estuvo conformada por 300 docentes de diez II.EE del nivel secundario. Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tanto para el Clima organizacional y el desempeño docente, que fueron validados por medio del Alfa de cronbach, la cual determinó un resultado confiable ,876 respectivamente y el nivel de significancia es ($p < 0.002$).

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño docente, ya que, al existir un grato ambiente de trabajo, ello influenciará directamente en el desenvolvimiento profesional del maestro.

PALABRAS CLAVES: Clima, organización, desempeño docente.

ABSTRACT

This research aims to determine whether critical relationship between organization climate and Teacher performance of secondary educational institutions at San Juan de Lurigancho district.

The study is made in the qualitative approach, composed of descriptive study through correlational method, the sampling technique was random, we chose five schools that there are close. Were used as research instruments based on Lickert that it was adapted by us. This instrument had to scale of 57 items (adapted), being validated by judges criteria.

The results allow to conclude that direct and significant correlation ($p < 0.002$) between the degree of organization climate and the degree of performance teacher, because of this result we can said that if the climate is great we could have a good education.

KEYWORDS: Climate, organization, performance, teacher.