

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS II.EE. DE LA RED N° 09, UGEL
N° 05 DISTRITO DE SJL. LIMA; 2012**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
MAGÍSTER EN**

ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES

Br. LIDIA MILAGROS JIMENEZ CARDENAS

Br. WILLIAM FELIPE MEDINA CARRILLO

ASESOR:

Mgtr. WILFREDO ZEVALLOS DELGADO

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA:

Al Creador, quien siempre guía mis pasos.

A la memoria de mi padre Jorge, a mi madre Amelia por su incondicional apoyo y a mis hijas Karina y Dhajanna, que son la razón de mi vida y quienes me impulsan a seguir adelante.

Lidia

A mis queridos padres con el amor y cariño de hijo que les profeso y a mi hermana María quien me brindó los mejores consejos para superarme en lo personal y profesional.

William

AGRADECIMIENTO

A nuestro Profesor Asesor: Mg. Wilfredo Zevallos Delgado, por inculcarnos su sabiduría en el logro de nuestras aspiraciones profesionales.

A los señores directores de las II.EE de la RED 09 de San Juan de Lurigancho, por habernos dado la oportunidad de ejecutar nuestro trabajo de investigación para lograr llegar a un feliz término.

Nuestra gratitud y agradecimiento a la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo por permitirnos ser parte de ella.

Los Autores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS II.EE. DE LA RED N° 09, UGEL N° 05 DISTRITO DE SJL. LIMA; 2012”, Con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener El Grado de Magíster en Educación con Mención en Administración de La Educación.

El documento consta de 4 capítulos los cuales detallamos a continuación:

- Capítulo I. Problema de Investigación
- Capítulo II. Marco Teórico
- Capítulo III. Marco Metodológico
- Capítulo IV. Resultados

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

Los autores

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1. Problema General	17
1.2.2. Problema Específico	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.6 Objetivos	27
1.6.1. Objetivo General.	27
1.6.2. Objetivos Específicos	27
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	29
2.1. Bases Teóricas de Clima Organizacional	30
2.2. Definición de Clima Organizacional	32
2.3. Objetivos Estratégicos de las Instituciones Educativas	33
2.4. Cooperación	33
2.5. Liderazgo	34
2.6. Toma de Decisiones	34
2.7. Relaciones Interpersonales	35

2.8. Características de las Relaciones Interpersonales	35
2.9. La Motivación	35
2.10. El Control	36
2.11. Bases Teóricas del Desempeño Docente	37
2.12. Constructivismo cognitivo	37
2.13. Constructivismo socio-cultural	38
2.14. Teoría del Aprendizaje Significativo	39
2.15. Teoría de las Inteligencias Múltiples	39
2.16. Teoría de la Inteligencia Emocional	39
2.17. Definición del Desempeño Docente	40
2.18. Visión de la profesión docente	40
2.19. Propósitos Específicos del Marco del Desempeño Docente	41
2.20. Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes	41
2.21. Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	42
2.22. Gestión de la Escuela articulada a la comunidad	42
2.23. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	43
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	44
3.1. Hipótesis	45
3.1.1. Hipótesis General	45
3.1.2. Hipótesis Específico	45
3.2. Variables	46
3.2.1. Definición Conceptual	46
3.2.2. Definición Operacional	46
3.3. Metodología	49
3.3.1. Tipo de Investigación	49
3.3.2. Diseño de Investigación	49
3.4. Población y Muestra	50
3.5. Método de Investigación	52
3.6. Técnicas e Instrumentos	53
3.7. Método de Análisis de Datos	59
3.8. Validez y confiabilidad.	59

CAPÍTULO IV RESULTADOS	62
4.1. Descripción de Resultados	63
4.2. Discusión de Resultados	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
Conclusiones	78
Recomendaciones	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	80
ANEXO	84
Anexo I: Tabla de Operacionalización de la Variables	
Anexo II: Instrumento de Recolección de Datos	
Anexo III: Matriz de Consistencia	
Anexo V: Autorizaciones para la Recolección de Datos	
Anexo VI: Certificado de Validez de Instrumento	
Anexo VII: Base de datos	

ÍNDICE DE TABLAS	Pág.
	47
Tabla 1 Operacionalización del Clima Organizacional	48
Tabla 2 Operacionalización del Desempeño Docente	51
Tabla 3 Población y muestra de Docentes de las II.EE	54
Tabla 4 Categorización del clima organizacional en base a los puntajes obtenidos del cuestionario	
Tabla 5 Análisis factorial de las dimensiones del clima organizacional	55
Tabla 6 Análisis factorial de las dimensiones del clima organizacional	55
Tabla 7 Comunalidades de las dimensiones del clima organizacional	56 56
Tabla 8 Categorización del desempeño docente en base a los puntajes obtenidos del cuestionario	57
Tabla 9 Análisis factorial de las dimensiones del desempeño docente	58
Tabla 10 Análisis factorial de las dimensiones del desempeño docente	58 58
Tabla 11 Comunalidades de las dimensiones del desempeño docente	60
Tabla 12 Validación del Instrumento Clima Organizacional	60
Tabla 13 Validación del Desempeño Docente	
Tabla 14 Confiabilidad del Cuestionario Aplicado sobre el Clima Organizacional y desempeño docente	61
Tabla 15 Clima organizacional según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	63
Tabla 16 Clima organizacional: objetivos estratégicos según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	64
Tabla 17 Clima organizacional: cooperación según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-	66

Lima

Tabla 18 Clima organizacional: liderazgo según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL- 68

Lima

Tabla 19 Clima organizacional: toma de decisiones según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 70

Distrito de SJL-Lima

Tabla 20 Clima organizacional: relaciones interpersonales según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 71

Distrito de SJL-Lima

Tabla 21 Clima organizacional: motivación según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL- 73

Lima

Tabla 22 Clima organizacional: control según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima 74

ÍNDICE DE FIGURAS

Página

Figura 1. Clima organizacional según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	64
Figura 2. Clima organizacional: objetivos estratégicos según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	65
Figura 3. Clima organizacional: cooperación según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	66
Figura 4. Clima organizacional: Liderazgo según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	68
Figura 5. Clima organizacional: Toma de decisiones según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	69
Figura 6. Clima organizacional: relaciones interpersonales según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	71
Figura 7. Clima organizacional: motivación según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	72
Figura 8. Clima organizacional: control según desempeño docente en las IIEE de la Red N°09 UGEL N°5 Distrito de SJL-Lima	74

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar como el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Docente en las II.EE. de la Red N° 09, UGEL N° 05 Distrito de SJL. Lima; 2012.

El tipo de estudio empleado en esta investigación se tipificó como descriptivo y correlacional. En cuanto al diseño de investigación empleado en esta investigación es de tipo no experimental, es de carácter transversal. En cuanto a la población de estudio está constituida por 580 docentes Red Educativa 09 de San Juan de Lurigancho – UGEL 05. Para seleccionar la muestra se utilizó la técnica de muestreo aleatorio estratificado, eligiendo 185 docentes.

En la investigación se concluye que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente en las II. EE. de la Red N° 09, UGEL N° 05 distrito de SJL. Lima; 2012.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño docente, liderazgo, calidad educativa, toma de decisiones, control, relaciones interpersonales

ABSTRACT

The present research aimed to determine the organizational climate as it relates to the Teaching Performance in the Excise Network N ° 09, N ° 05 UGELs SJL District. Lima, 2012.

The type of study used in this research was classified as descriptive and correlational. Regarding the research design employed in this research is non-experimental, cross-cutting is. As for the study population consists of 580 teachers Educational Network 09 San Juan de Lurigancho - UGELs 05. To select the sample, using the stratified random sampling technique, select 185 teachers.

The research concludes that organizational climate and teacher performance are related directly to the II. Network EE.de No. 09, No. 05 UGELs SJL.Lima district; 2012.

Key Words: Organizational Climate, Teacher performance, leadership, quality of education, decision making, control, interpersonal relationships

INTRODUCCIÓN

Esta investigación está orientada a establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las II.EE de la Red N° 09, UGEL N°05 distrito de S.JL., este trabajo se enmarca en el programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Post Grado de la Universidad Particular César Vallejo

La importancia del clima organizacional se constituye en un tema de marcado interés en nuestros días, en tanto se ha convertido en un elemento de relevante importancia estratégica para mejorar el clima organizacional y obtener un buen desempeño docente.

En la II.EE de la Red N° 09, UGEL N° 05 distrito de SJL. Lima; 2012, puede afirmarse que el clima organizacional no es el óptimo que se requiera para que pueda haber un buen desempeño docente, en este sentido a través de esta investigación buscaremos detectar los factores que aquejan a las instituciones para mejorar el clima organizacional de las Instituciones que son objeto de estudio.

Este estudio de investigación abarca cuatro capítulos que a continuación se detallan cada una de ellas:

El capítulo I, comprende el planteamiento de la situación problemática y la definición respectiva mediante su formulación, también se presentan los

antecedentes nacionales e internacionales de estudios similares al nuestro, finalmente se formulan los objetivos que se constituyen en la líneas directrices durante todo el proceso de la investigación.

El capítulo II es el marco teórico de esta investigación, busca fundamentar la importancia del clima organizacional como una actividad pedagógica para conseguir un buen ambiente de trabajo, reducir conflictos, aumentar la motivación y elevar la el desempeño docente para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

El capítulo III, comprende la propuesta de la hipótesis, las variables de estudio como son el clima organizacional y el desempeño docente, también comprende el diseño metodológico del trabajo de investigación, el tipo de diseño, la población de docentes de las II.EE de la Red N° 9 del distrito de San Juan de Lurigancho, técnicas e instrumentos de recolección de datos y descripción del método de análisis de resultados.

El capítulo IV, se encuentra el tratamiento estadístico e interpretación de tablas, cuadros, gráficos, etc., y se discuten los resultados a la luz de las diversas teorías científicas, finalmente se declaran las conclusiones a las cuales hemos arribado y se anotan algunas sugerencias que surgen como consecuencia del trabajo a lo largo del proceso investigativo, acompañadas de las referencias bibliográficas y anexos que ilustran y ayudan a su mejor comprensión.