



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en siete
Instituciones Educativas Ate, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:

Bach. Oscar Carlos Cerna Luna
Bach. Luis Edgar Tarmeño Bernuy

ASESOR:

Mgtr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

.....
Dr. John Morillo Flores

Presidente

.....
Mgtr. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

Secretario

.....
Mgtr. Noel Alcas Zapata

Vocal

Dedicatoria

A Dios por su iluminación en la realización de nuestro trabajo de investigación.

A nuestros padres, esposas, hijos, hermanos por el apoyo constante en la realización de nuestra tesis.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo que en su afán de contribuir a mejorar la calidad educativa de nuestro país, permite que muchos de los docentes puedan continuar su formación profesional en favor de la formación integral de los estudiantes con un enfoque humanístico.

Declaratoria de autenticidad

Nosotros, Oscar Carlos Cerna Luna, con DNI N° 16142985 y Luis Edgar Tarmeño Bernuy con DNI 09958001; estudiantes del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 del nivel secundaria de la UGEL 06 distrito Ate, 2014.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos 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.

Lima, Diciembre del 2014

Oscar Carlos Cerna Luna
DNI 16142985

Luis Edgar Tarmeño Bernuy
DNI 09958001

Presentación

Señores miembros del jurado

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 del nivel secundaria de la UGEL 06 distrito Ate, 2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	20
1.3 Justificación	48
1.4. La realidad Problemática	50
1.5 Hipótesis	54
1.6 Objetivos	55
II Marco metodológico	57
2.1 Variables	58
2.2 Operacionalización de variables	59
2.3 Metodología	61
2.4 Tipo de estudio	61
2.5 Diseño	61
2.6 Población, muestra, muestreo	62
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	65

2.8	Métodos de análisis de datos	72
2.9	Aspectos éticos	72
III.	Resultados	73
3.1	Descripción de Resultados	74
3.2	Prueba de hipótesis	80
IV.	Discusión	86
V.	Conclusiones	91
VI.	Recomendaciones	94
VII.	Referencias bibliográficas.	96
Anexos		104
Anexo 1.	Matriz de Consistencia	105
Anexo 2.	Instrumentos 1 y 2	107
Anexo 3.	Operacionalización de las variables 1 y 2	111
Anexo 4.	Matriz de Operacionalización	113
Anexo 5.	Certificado de Validez del instrumento por juicio de expertos	117
Anexo 6.	Base de datos	123
Anexo 7.	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman	127

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable clima organizacional	59
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente	60
Tabla 3 Población Muestra	63
Tabla 4 Baremo para medición la clima organizacional	66
Tabla 5 Coeficiente de alfa de combrach clima organizacional	67
Tabla 6 Validez del instrumento de la clima organizacional	68
Tabla 7 Baremo para medición la desempeño docente	69
Tabla 8 Coeficiente de alfa de combrach desempeño docente	70
Tabla 9 Validez del instrumento de la desempeño docente	71
Tabla 10 Clima organizacional y desempeño docente	74
Tabla 11 Autorrealización y el desempeño docente	75
Tabla 12 Involucramiento laboral y el desempeño docente	76
Tabla 13 Monitoreo y el desempeño docente	77
Tabla 14 Comunicación y el desempeño docente	78
Tabla 15 Condiciones laborales y el desempeño docente	79
Tabla 16 Correlaciones clima organizacional y desempeño docente	80
Tabla 17 Correlación autorrealización y el desempeño docente	81
Tabla 18. Correlación involucramiento laboral y el desempeño docente	82
Tabla 19 Correlación monitoreo y el desempeño docente	83
Tabla 20 Correlación monitoreo y el desempeño docente	84
Tabla 21 Correlación condiciones laborales y el desempeño docente	85

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	62
Figura 2. Clima organizacional y el desempeño docente	74
Figura 3 La autorrealización y el desempeño docente	75
Figura 4. El involucramiento laboral y el desempeño docente	76
Figura 5. Monitoreo y el desempeño docente	77
Figura 6. La comunicación y el desempeño docente	78
Figura 7. Las condiciones laborales y el desempeño docente	79

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 del nivel secundaria de la UGEL 06 distrito Ate, 2014, La población es de 142 docentes, el muestreo es probabilístico, la muestra fue de 106 docentes, en los cuales se han empleado la variable: clima organizacional y desempeño docente.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario clima organizacional, el cual estuvo constituido por 50 preguntas en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre) y el Cuestionario de desempeño docente, el cual estuvo constituido por 27 preguntas, en la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre), que brindaron información acerca del Clima organizacional y el desempeño docente, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Asimismo, luego de haber desarrollado la investigación, aplicado los instrumentos y realizar el procesamiento estadístico, se llegó a las siguiente conclusión: La variable clima organizacional ($r=0,775$) significativamente ($p < .000$) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 del nivel secundaria de la UGEL 06 distrito Ate, 2014; se probó la hipótesis planteada y se concluye que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 del nivel secundaria de la UGEL 06 distrito Ate, 2014.

Palabras Clave: Clima organizacional y desempeño docente

Abstract

The present study had the general objective to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in the educational institutions of the Network 16 secondary level UGELs Ate district 06, 2014. The population is 142 teachers, sampling is probabilistic sample was 106 teachers, which have employed variable: organizational climate and teacher performance.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its purpose the non-experimental correlational level transactional court, which collected information on a specific period, which was developed to apply the tools: Questionnaire organizational climate, which consisted of 50 questions on a Likert scale (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always) and the Questionnaire of teacher performance, which consisted of 27 questions on a Likert scale (Never, Rarely, Sometimes, Almost always, always), which they provided information about organizational climate and teacher performance through evaluation of its different dimensions, the results are presented graphically and textually.

Also, after developing research, applied tools, and statistical processing, it came to the following conclusion: The organizational climate ($r = 0.775$) significantly ($p < .000$) with the performance of teachers in educational institutions RED 16 secondary level district Ate UGELs 06, 2014; the hypothesis was tested and it was concluded that the organizational climate is directly and significantly with teacher performance in the educational institutions of the Network 16 secondary level district Ate UGELs 06, 2014.

Keywords: Organizational climate and teacher performance