

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. 20147-MEDIO PIURA, PIURA- 2019

Tesis para obtener el grado académico de
**MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTION Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES:

Br. Edgar Enrique Castillo Campos

Br. Rosa Elisa Morales Abanto

ASESOR

Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa.

Trujillo - Perú

2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Excmo. Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.
Arzobispo Metropolitano de Trujillo
Fundador y Gran Canciller de la Universidad
Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lyndon Mc Hugh, O.S.A.
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta
Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.
Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán
Secretario General

Página de conformidad de asesor

Yo, Dr. Alcibíades Helí Miranda Chávez con DNI N° 17875720 en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA I.E. 20147-MEDIO PIURA, PIURA-2019 de los maestristas Br. Edgar Enrique Castillo Campos con DNI N° 02813852 y Br. Rosa Elisa Morales Abanto, con DNI N° 02804692, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y el Reglamento de los Programas de estudio de Posgrado, la maestrista presentaron el Informe de Tesis que, habiendo revisado, a la fecha, doy conformidad de que dicho trabajo reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 6 de octubre de 2020



.....
Asesor

DEDICATORIA

Gracias a Dios padre todo poderoso por permitirme culminar con satisfacción otro gran logro, por estar siempre conmigo a pesar de las dificultades presentadas.

A mis amados padres Segundo y Victoria por su amor y su apoyo incondicional hacia mi persona, gracias por su sacrificio y esfuerzo.

De manera muy especial a mi amada esposa que creyó en mí, por alentarme en todo momento y ser fuente de mi inspiración, a mis queridos hijos Guillermo y Gustavo que son el motivo para seguir creciendo como persona y profesional. Ustedes son muy importantes para mí.

Edgar Enrique

Principalmente a Dios por permitirme estar aquí, por su infinita misericordia y su amor filial.

A mi amado esposo, compañero y amigo eterno, gracias por estar siempre para mí, por tu amor, paciencia y sobre todo por tu fe en mí.

Con mucho amor a mis dos grandes tesoros que son el regalo de Dios, Enrique y Alonso, gracias a ellos lucho sin renunciar por lograr mi metas profesionales y humanas.

Rosa Elisa

AGRADECIMIENTO

Nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, por darnos la oportunidad de superación y dotar de aprendizajes importantes para nuestro desempeño personal y profesional.

El reconocimiento pertinente a todos los señores docentes de la escuela de posgrado por habernos compartido su sapiencia, su experticia, su tolerancia y sus estrategias metodológicas para mejorar nuestro perfil profesional y ponerlo al servicio de nuestros estudiantes.

A los docentes de la Institución Educativa 20147-Medio Piura, Piura-2019, y a los especialistas que, con su participación y aportes, nos han permitido concluir satisfactoriamente esta tesis.

A todas aquellas personas que contribuyeron a la realización de esta tesis.

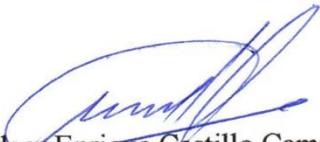
Los autores.

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Los Autores, Edgar Enrique Castillo Campos con DNI N° 02823852 y Rosa Elisa Morales Abanto, con DNI N°02804692; egresados de la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en docentes de la I.E 20147-Medio Piura, Piura-2019. El informe consta de un total de 62 páginas, en las que se incluye 5 tablas y 5 figuras y 12 páginas de anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud es menos 25%, nivel admitido por la Universidad Católica de Trujillo.


Edgar Enrique Castillo Campos.
DNI No.02823852


Rosa Elisa Morales Abanto.
DNI No. 02804692

INDICE GENERAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	ii
PÁGINA CONFORMIDAD DEL ASESOR	iv
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DECLARATORIA DE AUTORÍA	¡Error! Marcador no definido.
TABLA DE CONTENIDO	vii
TABLA DE TABLAS.....	ix
TABLA DE GRÁFICOS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
Capítulo I: Problema de Investigación	13
1.1. Planteamiento del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Formulación de objetivos	17
1.3.1. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación.....	18
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación:	20
2.2. Bases teóricas científicas.....	25
2.2.1. Clima organizacional.....	25
2.2.1.1. Definición.....	25
2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional:.....	31
2.2.2. Desempeño laboral.....	37
2.2.2.1. Definición:.....	37
2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral:	39
2.2.2.3. Teoría sobre la evaluación del desempeño laboral:.....	41
2.2.2.4. Beneficios al aplicar la evaluación del desempeño:	43
2.2.2.5. Métodos para la evaluación del desempeño:	45
2.3. Marco conceptual	46
2.4. Formulación de hipótesis	48

2.4.1. Hipótesis general	48
2.4.2. Hipótesis específicas	48
2.5. Variables	49
2.5.1. Definición conceptual	49
2.5.2. Operacionalización de variables.....	50
Capítulo III: Metodología.....	52
3.1. Tipo de investigación	53
3.2. Métodos de investigación.....	53
3.3. Diseño de investigación.	53
3.4. Población y muestra.	54
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	55
3.5.1. Técnicas.....	55
3.5.2. Instrumento	55
3.5.3. Validez y confiabilidad	55
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	57
3.7. Ética Investigativa.....	59
Capítulo IV: Resultados.	60
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	61
4.2. Prueba de Hipótesis.....	64
4.3. Discusión de resultados.....	67
Capítulo V: Conclusiones y sugerencias.	71
5.1 Conclusiones	72
5.2 Sugerencias	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
APÉNDICES Y ANEXOS.....	79
ANEXO No. 1: CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	80
Anexo N° 2. Ficha técnica de encuesta sobre Clima organizacional	81
ANEXO No. 3: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.....	70
Anexo No. 4: Ficha técnica de Encuesta sobre Desempeño laboral	83
Anexo No. 5: BASE DE DATOS	86
Anexo No. 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Distribución de la Población Muestral de Docentes de la I.E. 20147, Medio Piura	48
Tabla 2	
Confiabilidad	50
Tabla 3	
Niveles del Clima organizacional y desempeño laboral de docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019.	54
Tabla 4	
Niveles de las dimensiones del clima organizacional en docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019.	55
Tabla 5	
Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019.	56
Tabla 6	
Prueba de normalidad clima organizacional, desempeño laboral y dimensiones.	57
Tabla 7	
Correlación de Pearson entre el clima organizacional y el desempeño laboral	58
Tabla 8	
Correlación de Pearson entre el clima organizacional y las dimensiones del desempeño laboral	59

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles del Clima organizacional y desempeño laboral de docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019	54
Figura 2: Niveles de las dimensiones del clima organizacional en docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019	55
Figura 3: Niveles de las dimensiones del desempeño laboral de docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019	56
Figura 4: Relación funcional entre el clima organizacional y el desempeño laboral	58

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 20147, Medio Piura, Piura – 2019. El estudio fue no experimental, de corte trasversal y se trabajó con una población muestral constituida por 22 de docentes, seleccionados con un criterio de inclusión favoreciendo a todos por el programa. Se aplicó un cuestionario para Clima organizacional y desempeño laboral, constituidos por ítems según las respectivas dimensiones de las variables de estudio.

Para contrastar la hipótesis de diferencia de medias se usó la prueba de correlación de Pearson entre las variables en estudio. Existe una correlación alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019 ($R=0.883$; $p<0.01$). El valor $R=0.883$ nos indica un valor de correlación alto, el p -valor menor de 0.01 nos da evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula porque expresa una relación altamente significativa y aceptar la hipótesis del investigador: En conclusión, existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019.

Palabras claves: Clima organizacional y desempeño laboral.

ABSTRACT

The research had the general objective: To determine the relationship between organizational climate and work performance in teachers of the I.E. N ° 20147, Medio Piura, Piura - 2019.

The study is non-experimental, cross-sectional and worked with a sample population made up of 22 teachers, selected with an inclusion criterion favoring all of the program. A questionnaire was applied for organizational climate and work performance, consisting of items according to the respective dimensions of the study variables.

To contrast the hypothesis of the difference of means, the Pearson correlation test was used between the variables under study. There is a high correlation between the organizational climate and the work performance of the teachers of the I.E. 20147, Medio Piura, Piura-2019 ($R = 0.883$; $p < 0.01$). The R value = 0.883 indicates a high correlation value, the p -value less than 0.01 gives us sufficient statistical evidence to reject the null hypothesis because it expresses a highly significant relationship and accept the researcher's hypothesis: In conclusion, there is a relationship between climate organizational and job performance in EI teachers 20147, Medio Piura, Piura-2019.

Keywords: Organizational climate and job performance.