



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en la institución  
educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del  
distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Educación**

**AUTOR:**

**Br. Noemí Ortiz Neira**

**ASESOR:**

**Dr. Sebastián Sánchez Díaz**

**SECCIÓN Educación**

**en idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Docencia**

**PERÚ – 2017**

Página del jurado

P/P 

.....  
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco  
Presidente

P/P 

.....  
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel  
Secretario



.....  
Dr. Sebastián Sánchez Díaz  
Vocal

**Dedicatoria**

A Dios , mi madre e hijos

## **Agradecimiento**

A Dios

A mis compañeros de trabajo que me brindaron su apoyo.

A mis maestros y al doctor Sebastián Sánchez Díaz



### Declaración de autoría

Yo, Noemí Ortiz Neira, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en docencia universitaria, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017, presentada, en 129 folios para la obtención del grado académico de de Magíster en Psicología Educativa, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

- a. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- b. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- c. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- d. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de enero del 2017

---

Noemí Ortiz Neira  
DNI 09329353

## Presentación

Señores integrantes del Jurado:

La investigación ha sido desarrollada tomando en cuenta la normatividad de la Universidad “César Vallejo”, donde se incluyen las reglas de redacción en pro de poder optar el grado de Magister en Educación, con el trabajo que lleva por título: “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017”. El trabajo puntualiza los hallazgos de la investigación, la cual estableció el propósito de determinar la relación entre Clima organizacional y desempeño docente, se utilizó el tipo de investigación básica y un diseño no experimental, en donde la muestra de estudio estuvo conformada por 75 docentes. Los mismos que fueron evaluados por expertos en el tema y concibiendo su validación.

La composición del presente estudio de tesis está estructurada a través de capítulos, los que a continuación se detallan: En el primer capítulo se ofrece la introducción, en el segundo capítulo se desarrolló el marco metodológico, en el tercer capítulo se presentan los resultados, en el cuarto capítulo se realizó la discusión, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones, luego en el sexto capítulo se ofrecieron las recomendaciones y en el séptimo capítulo se redactaron las referencias bibliográficas y apéndices respectivos.

Señores integrantes del jurado se espera que la presente investigación alcance su venia y aprobación.

La autora

## Índice

	Pág.
<b>Página del jurado</b>	ii
<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimiento</b>	iv
<b>Presentación</b>	vi
<b>Índice</b>	vii
<b>Lista de tablas</b>	ix
<b>Lista de figuras</b>	xi
<b>RESUMEN</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>ABSTRACT</b>	xiv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	15
<b>1.1. Antecedentes de la investigación</b>	16
<b>1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística</b>	23
Teorías del desempeño docente	30
<b>1.3 Justificación</b>	38
<b>1.4. Planteamiento del problema</b>	39
<b>1.5. Hipótesis de la investigación</b>	41
<b>1.6. Objetivos de la investigación</b>	42
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	44
<b>2.1. Variables</b>	45
<b>2.2 Operacionalización de variables</b>	46
<b>2.3. Metodología</b>	48
<b>2.4. Tipo de investigación</b>	48
<b>2.5. Diseño de la investigación</b>	49
<b>2.6. Población y muestra</b>	50
<b>2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	51

<b>2.9. Aspectos éticos</b>	57
<b>III. RESULTADOS</b>	58
<b>3.1. Análisis descriptivo de las variables</b>	59
<b>IV.DISCUSIÓN</b>	85
<b>V. CONCLUSIONES</b>	90
<b>Segunda:</b>	91
<b>Quinto:</b>	92
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	93
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	95
<b>VIII. ANEXOS</b>	99
<b>Anexo 1. Matriz de consistencia</b>	100
<b>1.6. Objetivos de la investigación</b>	100
<b>1.5. Hipótesis de la investigación</b>	100
<b>2.4. Tipo de investigación</b>	102
<b>2.5. Diseño de la investigación</b>	103
<b>2.6. Población y muestra</b>	102
<b>2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	102
<b>Anexo 2. Instrumento de evaluación</b>	104
<b>Anexo 3. Autorización de la institución educativa;Error! definido.</b>	<b>Marcador no</b>
<b>Anexo 4. A. Matriz de datos</b>	124



**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable clima organizacional.	44
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño docente	45
Tabla 3 Población y muestra de estudio.	48
Tabla 4 Baremación de la variable: Clima Organizacional	49
Tabla 5 Baremación de la variable : Desempeño docente	50
Tabla 6 Validación del instrumento de Clima organizacional	51
Tabla 7 Validación del instrumento del Desempeño docente	51
Tabla 8 Confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional.	52
Tabla 9 Confiabilidad del instrumento de Desempeño docente	52
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre Clima organización	55
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su estructura organizacional	56
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la responsabilidad.	57
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentaje de docentes según apreciación sobre los riesgos.	58
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según apreciación sobre las recompensas..	59
Tabla 15 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según apreciación sobre el calor y apoyo.	60
Tabla 16 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según apreciación sobre los conflictos.	61
Tabla 17. Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según apreciación sobre el desempeño docente.	62
Tabla 18 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según apreciación sobre las capacidades pedagógicas.	63
Tabla 19 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según apreciación sobre la emocionalidad.	64

Tabla 20 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes sobre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	65
Tabla 21 Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según apreciación sobre las relaciones interpersonales.	66
Tabla 22 Comparativos entre clima organizacional y el desempeño docente	67
Tabla 23 Comparativos entre clima organizacional y las capacidades pedagógicas	68
Tabla 24 Comparativos entre clima organizacional y la emocionalidad	70
Tabla 25 Comparativos entre el clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	71
Tabla 26 Comparativos entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales.	73
Tabla 27 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	74
Tabla 28 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y desempeño docente.	75
Tabla 29 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y las capacidades pedagógicas.	76
Tabla 30 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y la emocionalidad.	77
Tabla 31 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	79
Tabla 32 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Clima organizacional y las relaciones interpersonales.	80

## Lista de figuras

	Pág.
<i>Figura 1.</i> Diagrama de estudio correlacional	49
<i>Figura 2.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre clima organizacional	59
<i>Figura 3.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la estructura organizacional	60
<i>Figura 4.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la responsabilidad	61
<i>Figura 5.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre los riesgos	62
<i>Figura 6.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre las recompensas	63
<i>Figura 7.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre el calor y apoyo	64
<i>Figura 8.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre los conflictos	65
<i>Figura 9.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre el desempeño docente	66
<i>Figura 10.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre las capacidades pedagógicas	67
<i>Figura 11.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la emocionalidad	68
<i>Figura 12.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	69
<i>Figura 13.</i> Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su apreciación sobre las relaciones interpersonales	67
<i>Figura 14.</i> Niveles comparativos entre clima la organizacional y el desempeño docente.	69
<i>Figura 15.</i> Niveles comparativos entre clima la organizacional y las capacidades pedagógicas.	70

<i>Figura 16.</i> Niveles comparativos entre clima la organizacional y la emocionalidad.	70
<i>Figura 17.</i> Niveles comparativos entre clima la organizacional y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	72
<i>Figura 18.</i> Niveles comparativos entre clima la organizacional y las relaciones interpersonales.	73
<i>Figura 19.</i> Diagrama de estudio correlacional	99

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017.

La población estuvo conformada por 98 docentes de la institución educativa. Para la muestra se consideró 78 docentes. El tipo de investigación fue la básica, de diseño de estudio no experimental. Para la recolección de datos se tuvieron en cuenta las variables e indicadores planteados en las hipótesis, para la variable 1: Clima organizacional se realizó la adaptación de un cuestionario del autor Tupiño (2014) y para la variable 2: Desempeño docente se adaptó una escala de estimación del autor Vásquez (2016). Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadísticos para las ciencias sociales SPSS Vr. 23. Los datos se presentan en tablas y figuras evidenciando los niveles del clima organizacional y el desempeño docente, asimismo; se realizó la comprobación de las hipótesis establecidas.

En cuanto a los resultados de los análisis estadísticos se aprecia la existencia de una relación  $r=0,800$  entre las variables: clima organizacional y el desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables es positiva y tiene un nivel de correlación Muy alta. En cuanto a la significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,01$  lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye que: A mayor nivel de clima organizacional mayor nivel de desempeño docente desarrollarán los docentes de la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017.

**Palabras clave:** Clima organizacional, estructura organizacional, responsabilidad, riesgos, recompensas, conflicto y desempeño docente.

## ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and teaching performance in the educational institution of the district of San Juan de Lurigancho, Lima; 2017.

The population was formed by 98 teachers of the educational institution. For the sample, 78 teachers were considered. The type of research was the basic, non-experimental study design. For data collection, the variables and indicators proposed in the hypotheses were taken into account, for variable 1: Organizational climate, the adaptation of a questionnaire by the author Tupiño (2014) and for variable 2: Teaching performance, a scale was adapted Of estimation of author Vásquez (2016). For data processing we used the statistical program for the social sciences SPSS Vr. 23. The data are presented in tables and figures evidencing the levels of the organizational climate and the teaching performance, likewise; The established hypotheses were checked.

Regarding the results of the statistical analyzes, we can see the existence of a relation  $r = 0.800$  between the variables: organizational climate and teacher performance. This degree of correlation indicates that the relationship between the two variables is positive and has a very high correlation level. As to the significance of  $p = 0.000$  shows that  $p$  is less than 0.01 which allows to indicate that the relation is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. It is concluded that: The higher level of organizational climate, the higher the level of teaching performance will be developed by the teachers of the educational institution of the district of San Juan de Lurigancho, Lima; 2017.

Key words: Organizational climate, organizational structure, responsibility, risks, rewards, conflict and teaching performance.