



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño de los docentes del  
nivel primario de las instituciones educativas del  
Cercado de Huaral, 2014**

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

**Autora:**

Br. Carolina Rosario Alberto Cano

**Asesora**

Dra. Francis Ibargüen Cueva

**Sección**

Educación e idiomas

**Línea de investigación**

Gestión y calidad educativa

**Perú – 2015**

**Página del jurado**

Dr. John Morillo Flores

**Presidente**

Dra. Luzmila Garro Aburto

**Secretaria**

Dra. Francis Ibargüen Cueva

**Vocal**

### **Dedicatoria**

El presente estudio está dedicado a Dios por darme la fortaleza de continuar estudiando, a mi familia y a mis profesores que permitieron adquirir nuevos conocimientos.

Carolina

## **Agradecimiento**

Ante todo a Dios por darme la fortaleza de continuar estudiando, a mi querido esposo Yuri Huerta por su aliento permanente.

A mis queridos hijos Yair, Anghelie y Fabricio por su comprensión.

A mi señora madre Daría Cano, a mi señor padre Demetrio Alberto y a mis hermanos por su permanente ayuda moral.

## Declaración jurada

Yo, Carolina Rosario Alberto Cano estudiante del programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°31671543, con la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 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.

Huaral, 20 de mayo 2015



DNI: 31671543

Carolina Rosario Alberto Cano

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, presento a vuestra consideración el trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014”.

La investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I denominado introducción expone los antecedentes internacionales y nacionales, el marco teórico, la justificación, el problema de investigación, las hipótesis y los objetivos. El Capítulo II comprende el marco metodológico con las variables y su correspondiente operacionalización, la metodología: tipo y diseño de estudio, la población, técnicas e instrumentos de recolección y el método de análisis de datos. El Capítulo III presenta la interpretación de los resultados. El Capítulo IV comprende la discusión del trabajo de estudio. El capítulo V muestra las conclusiones. Finalmente se consideran las recomendaciones y referencias bibliográficas.

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

Atentamente

La autora

## Índice

	Página
Página del jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice.	vii
Índice de tablas.	ix
Índice de figuras.	x
Resumen.	xi
Abstract.	xii
Introducción	xiii
<b>I. Capítulo I Planteamiento del problema</b>	
1.1 Realidad problemática.	16
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación.	18
1.4 Objetivos	19
<b>II. Marco referencial</b>	
2.1 Antecedentes	22
2.2 Marco teórico	28
2.3 Perspectiva teórica	36
<b>III. Hipótesis y variables</b>	
3.2 Hipótesis	40
3.3 Identificación de variables	40
3.3 Descripción de variables	40
3.4 Operacionalización de las variables	41

## **IV. Marco metodológico**

4.1 Tipo de estudio	45
4.2 Población y muestra	46
4.3 Criterios de selección	48
4.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	48
4.5 Validación y confiabilidad del instrumento	50
4.6 Procesamiento de recolección de datos	51
4.7 Métodos de análisis e interpretación de datos	52

## **V. Resultados**

5.1 Presentación de resultados	54
5.2 Constrastación de Hipótesis	58

## **VI Discusión**

Discusiones	64
Conclusiones.	67
Sugerencias	68
Referencias bibliográficas.	69

## **Anexos**

Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	Operacionalización de la variable
Anexo 3	Instrumento N°1 para medir la variable: Clima organizacional.
Anexo 4	Instrumento N°2 para medir la variable: Desempeño docente.
Anexo 5	Base de datos de las variables.
Anexo 6	Certificado de validez de contenido del juicio de expertos.
Anexo 7	Fichas de autorización.
Anexo 8	Fotos.



## Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable: Clima Organizacional	42
Tabla 2	Operacionalización de la variable: Desempeño docente	43
Tabla 3	Distribución de la población	46
Tabla 4	Distribución de la muestra	48
Tabla 5	Confiabilidad de los instrumentos	51
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según clima organizacional y desempeño docente	54
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según clima organizacional y capacidad profesional	55
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según clima organizacional y capacidad de pedagógica	56
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según clima organizacional práctica de valores	57
Tabla 10	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y desempeño de los docentes	58
Tabla 11	Correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y capacidad profesional	59
Tabla 12	Correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y capacidad pedagógica	60
Tabla 13	Correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y la práctica de valores	61

## Lista de figuras

		Página
Figura 1	Distribución de porcentajes de los docentes según clima organizacional y desempeño docente	54
Figura 2	Distribución de porcentajes de los docentes según clima organizacional y capacidad profesional.	55
Figura 3	Distribución de porcentajes de los docentes según clima organizacional y capacidad pedagógica.	56
Figura 4	Distribución de porcentajes de los docentes según clima organizacional y práctica de valores	57

## Resumen

El problema de la presente investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014?, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014

Metodológicamente, el estudio fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, debido a que se describirá la relación entre las variables en un tiempo determinado. La muestra estuvo representada por 92 participantes, y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario para la variable clima organizacional y un cuestionario para la variable desempeño de los docentes.

El resultado más importante obtenido en la presente investigación es que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014. (Rho de Spearman = 0,615\*\* siendo ésta una correlación moderada entre las variables). Por lo que se puede afirmar que a mejor clima organización hay mejor desempeño docente

**Palabras claves:** clima organizacional, desempeño, docente.

## **Abstract**

The problem of this research was: What is the relationship between organizational climate and performance of teachers at the primary level of educational institutions of Fencing Huaral, 2014? Whose aim was to determine the relationship between climate organizational and performance of teachers at the primary level of educational institutions of Fencing Huaral, 2014?

Methodologically, the study was descriptive correlational type basic level, because the relationship between variables in a given time is described. The sample was represented by 92 participants, and data collection technique survey, whose instrument was a questionnaire for organizational climate variable and a questionnaire for the variable performance of teachers was used.

The most important result of this research is that there is a direct and significant relationship between organizational climate and performance of teachers in the primary level of Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2014. (Spearman rho = 0.615 \*\* being this is a moderate correlation between variables) .For what we can say that a better climate organization no better teacher performance

**Keywords:** organizational climate, performance, teacher.

## Introducción

El clima organizacional, es considerado como un tema de gran relevancia en todas las organizaciones, las mismas que buscan mejorar continuamente el ambiente de trabajo con el fin de lograr un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

En este marco de ideas, surge como elemento fundamental el clima organizacional definido por Wigodski, (2004) como “las características del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual” (p.3). En su contexto el clima organizacional es el ambiente donde una persona ejecuta sus labores diariamente, poniendo en práctica sus conocimientos y experiencias de vida, para el logro de un desempeño óptimo en la organización a la cual pertenece.

En el mundo actual se valora el clima organizacional y el desempeño como los pilares del éxito o fracaso de una empresa, si llevamos este panorama al contexto educativo veremos que ambos son determinantes para el éxito de la institución. En las instituciones educativas del Cercado de Huaral los docentes manifiestan inconformidad por la falta de liderazgo del directivo los que ha traído como consecuencia que las relaciones interpersonales se tornen agresivas y los estudiantes del nivel primario evidencien comportamientos inaceptables a nivel institucional.

Este panorama, conllevó a realizar un estudio de investigación denominado: “Clima organizacional y desempeño de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014”; el mismo que tuvo como finalidad realizar una correlación entre ambas variables de estudio. En síntesis, nuestro objetivo fundamental es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del Cercado de Huaral, 2014 directa o inversa y significativamente.

El presente estudio es descriptivo – correlacional, el mismo que permitió dirigir la investigación hacia el objetivo determinado, habiendo utilizado para obtención de información un cuestionario para cada variable de estudio. La investigación en su informe final, está dividido en seis capítulos con la siguiente estructura:

El capítulo I, denominado planteamiento del problema se exponen la realidad problemática, la formulación del problema, la justificación, relevancia, contribución, objetivo general y específicos.

El capítulo II, corresponde al marco referencial, que comprende los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico y su perspectiva que consiste en la fundamentación teórica del objeto de estudio, es decir, el sustento teórico y científico referido a las variables de estudio.

Por otro lado el capítulo III, presenta la hipótesis general y específica, la identificación y la descripción de las variables, la definición conceptual, operacional y la operacionalización de las variables.

El Capítulo IV comprende el marco metodológico con el tipo de investigación, población, muestra y muestreo, los criterios de selección, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad del instrumento, procedimientos de recolección de datos, métodos de análisis e interpretación de datos y las consideraciones éticas. Por su parte el capítulo V muestra los resultados y la contrastación de hipótesis.

En el capítulo VI se presenta la descripción y discusión del trabajo de estudio. Finalmente se consideran las conclusiones y recomendaciones, del trabajo de investigación, detallando las referencias bibliográficas y los anexos, en donde se ubican la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, los instrumentos, la acreditación de juicio de los expertos que fueron necesarios, la tabla de interpretación de Rho de Spearman y la base de datos respectivamente.