



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en  
Instituciones Educativas de los distritos de Santiago de  
Surco, Comas y Puente Piedra, 2012**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**AUTORES:**

**Br. ROCÍO DEL PILAR ENCARNACION MARTEL  
Br. REYNA GLADYS LUDEÑA CIANCAS  
Br. MANUEL PACHECO VILLANO**

**ASESOR:**

**Dra. GALIA SUSANA LESCANO LÓPEZ**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ - 2014**

## **Dedicatoria**

A Dios porque de forma precisa y exacta hace que funcionen todas las cosas. A nuestras hermosas familias.

Los autores

## **Agradecimientos**

Agradecemos a Dios, a nuestros asesores.

A la Universidad César Vallejo por poner al acceso una educación al alcance de los maestros del Perú.

A los docentes que participaron con el llenado de encuestas por permitir que se lleve a cabo nuestra investigación.

## **Presentación**

**SEÑOR PRESIDENTE MIEMBROS DEL JURADO**

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de los distritos de Santiago de surco, Comas y Puente Piedra, 2012”.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de magister en educación, con mención en Administración de la educación.

La presente investigación constituye una iniciativa para investigar el clima organizacional y el desempeño docente, la cual constituye un área muy importante de gestión de recursos humanos. Si bien las experiencias del docente constituyen elementos importantes en la Educación, en el contexto donde se desarrolla , solo así serán líderes eficaces y enseñaran a los seguidores a pensar en función de la empresa, no de sí mismos (Lussier y Achua, 2002).

Esta investigación proporciona información que pone en evidencia la importancia de la formación del docente y la necesidad de involucrarse en las actividades de cada institución educativa vista como una empresa para la mejora de nuestra institución educativa.

Consideramos que éste trabajo dará origen a posteriores estudios.

Los autores.

# Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	16
1.3 Justificación	17
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	19
1.6 Objetivos	26
1.6.1 General	26
1.6.2 Específicos	26
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Clima organizacional	29
2.2 Desempeño docente	38
2.3 Definición de Términos	43
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Hipótesis	46
3.2 Variables	47
3.2.1 Definición conceptual	47

3.2.2	Definición operacional	47
3.3	Metodología	48
3.3.1	Tipo de estudio	48
3.3.2	Diseño	49
3.4	Población y muestra	50
3.5	Método de Investigación	51
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
3.7	Métodos de análisis de datos	56

#### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

4.1	Descripción	58
4.2	Discusión	73

#### **CAPÍTULO V:**

<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	<b>78</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>81</b>

#### **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional

Anexo 3: Cuestionario de desempeño docente

Anexo 4. Base de datos

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1.	Operacionalización de las variables	48
Tabla 2.	Distribución de la población	50
Tabla 3.	Juicio de expertos	54
Tabla 4	Análisis de confiabilidad de la variable clima organizacional y desempeño docente	55
Tabla 5.	Escalas de medición de la variable clima organizacional	55
Tabla 6.	Niveles de conducta de apoyo al director	58
Tabla 7	Niveles de conducta directiva del director	59
Tabla 8	Niveles de conducta restrictiva	60
Tabla 9	Niveles de conducta colaboradora de los profesores	61
Tabla 10	Niveles de falta de compromiso en los profesores	62
Tabla 11	Niveles de la variable clima organizacional	63
Tabla 12	Niveles de la variable desempeño docente	64
Tabla 13	Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio	65
Tabla 14	Relación entre apoyo del director y desempeño docente	66
Tabla 15	Relación entre conducta directiva del director y desempeño docente	68
Tabla 16	Relación entre conducta restrictiva del director y desempeño docente	69
Tabla 17	Relación entre conducta colaboradora de los profesores y desempeño docente	71
Tabla 18	Relación entre conducta amistad de los profesores y desempeño docente	72

## Índice de figuras

	Pág.	
Figura 1.	Diagrama de diseño correlacional	49
Figura 2.	Niveles de conducta de apoyo al director	58
Figura 3.	Niveles de conducta directiva del director	59
Figura 4	Niveles de conducta restrictiva	60
Figura 5.	Niveles de conducta colaboradora de los profesores	61
Figura 6.	Niveles de falta de compromiso en los profesores	62
Figura 7	Niveles de la variable clima organizacional	63
Figura 8	Niveles de desempeño docente	64
Figura 9	Relación entre apoyo del director y desempeño docente	67
Figura 10	Relación entre conducta directiva del director y desempeño docente	68
Figura 11	Relación entre conducta restrictiva del director y desempeño docente	70
Figura 12	Relación entre conducta colaboradora de los profesores y desempeño docente	71



## Resumen

La presente investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de los distritos de Comas, Santiago de Surco y Puente Piedra durante el año 2012? y como objetivo general determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de los distritos de Comas, Santiago de Surco y Puente Piedra durante el año 2012.

La investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental y de corte transversal. La muestra es no probabilística, de tipo censal; estuvo formado por una muestra de 65 docentes. Para la recolección de datos se utilizó los siguientes instrumentos la escala de clima organizacional y el desempeño docente construida por los propios investigadores.

Se utilizó el coeficiente estadístico Rho de Spearman, dentro de los hallazgos se encontró que no existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Se obtuvo un coeficiente de correlación muy bajo de  $r=0.034$ , con una  $p=0.789$  ( $p > .05$ ), con el cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

*Palabras Clave:* Clima organizacional, desempeño docente

## Abstract

The present study had the general problem what is the relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions in the districts of Comas, Santiago de Surco and Stone Bridge in 2012. General objective and determine the relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions in the districts of Comas, Santiago de Surco and Stone Bridge in 2012.

Research is basic type, nature descriptive-correlational design was non-experimental, cross sectional study. The sample is not random census type; consisted of a sample of 65 teachers. For data collection the following instruments scale organizational climate and teacher performance built by the researchers was used.

Statistical Spearman Rho coefficient with in the findings found that there is no correlation between organizational climate and teacher performance was used. Very low coefficient of correlation  $r=0.034$ ,  $p=0.789$  with ( $p>.05$ ), with which the null hypothesis is accepted and alternative hypothesis is rejected was obtained.

Keywords: Organizational climate, teacher performance