

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y desempeño laboral de los docentes  
y de la I.E. “Micaela Bastidas Puyucahua” de  
Quichuas - 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Br. Mendoza Quispe Manuel Edwin

**ASESOR:**

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2019**

## **DEDICATORIA**

A usted, por la atención y el interés que le motivó para leer el presente trabajo, sacrificando su valioso tiempo en la búsqueda de la verdad.

**Manuel Edwin.**

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro reconocimiento a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por la calidad de formación científica que brinda.

A la plana docente de la Mención Docencia y Gestión Educativa que -sin fronteras ni actos mezquinos- supieron plasmar en los maestristas una nueva forma de ver y entender el mundo.

Mi más sincero reconocimiento y gratitud al Dr. Arturo Alfredo Peralta Villanes, maestro y ejemplo, a quien debemos su disciplina y rigor científico, de quien -sumergido en la investigación educativa- acopiamos sus experiencias y vivencias en el campo de la investigación educativa.

Mi profunda gratitud al Dr. Germán Dionisio Anco Torres, Mg. Clodoaldo Pando Ramos, Mg. David Ely Espinoza Salazar y Mg. Jerónimo Meléndez, por sus valiosas orientaciones, paciencia, exigencia y disciplina.

Mi gratitud al Lic. José Lizardo Santiago Osorio, Director de la I.E. Micaela Bastidas Puyucagua - Quichuas por su apoyo durante la aplicación de los instrumentos para la ejecución de la tesis.

**El autor.**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

Clima institucional y desempeño laboral del docente de la IE “Micaela Bastidas Puyucahua” de Quichuas -2019”, con la finalidad de determinar relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa, “Micaela Bastidas Puyucahua” de Quichuas 2019 en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

La tesis fue trabajada en capítulos, iniciando la introducción como capítulo I, en la cual se aborda la realidad problemática, los trabajos, previos, las teorías relacionadas a la investigación, así como la formulación del problema, sus objetivos e hipótesis.

En el capítulo II se trabajó, el diseño, donde se aborda, el diseño, las variables, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el análisis de los datos. El tercer capítulo aborda los resultados obtenidos a partir del procesamiento de la estadística descriptiva como inferencial, el capítulo IV discusión de resultados, el capítulo VI que resume las conclusiones y finalmente las recomendaciones.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**El autor.**

## ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación teórica	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO	34
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variables y operacionalización	35
2.3. Población y muestra	38

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.5. Método de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIÓN	62
VI. RECOMENDACIÓN	64
VII. REFERENCIAS	65
ANEXOS	68
Anexo N°01: Matriz de consistencia	
Anexo N°02: Instrumentos	
Anexo N°03: Validación del instrumento	
Anexo N°04: Base de datos	
Anexo N°05: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
Anexo N°06: Evidencias fotográficas	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Resultado de la variable clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	40
Tabla 2: Resultado de la dimensión comportamiento organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019.	41
Tabla 3: Resultado de la dimensión capacidad organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	42
Tabla 4: Resultado de la dimensión dinámica organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	43
Tabla 5: Resultado de la variable desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019.	44
Tabla 6: Resultado de la dimensión Preparación y desarrollo de la enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	45
Tabla 7: Resultado de la dimensión Creación de ambiente favorable de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	46
Tabla 8: Resultado de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	47
Tabla 9: Resultado de la dimensión profesionalismo docente de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 : Resultado de la variable clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019.	41
Figura 2 : Resultado de la dimensión comportamiento organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019.	42
Figura 3: Resultado de la dimensión capacidad organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	43
Figura 4: Resultado de la dimensión dinámica organizacional de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	44
Figura 5: Resultado de la variable desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	45
Figura 6: Resultado de la dimensión Preparación y desarrollo de la enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	46
Figura 7: Resultado de la dimensión Creacion de ambiente favorable de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	47
Figura 8: Resultado de la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	48
Figura 9: Resultado de la dimensión profeinalismo docente de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucagua – Quichuas, año 2019	49

Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la IE “Micaela Bastidas Puyucahua” de Quichuas -2019”

**RESUMEN**

La presente investigación lleva por título “Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la IE Micaela Bastidas Puyucahua de Quichuas -2019”, tuvo por objetivo general determinar relación entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucahua año 2019, en ese sentido se plantea como hipótesis la existencia de una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes y de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucahua de Quichuas 2019.

Se tienen una investigación de tipo descriptivo y correlacional, donde se aplicó un cuestionario de desempeño laboral y clima institucional, a una muestra de 20 colaboradores, se ha empleado tabla y figuras, los resultados fueron procesados a través del Ms-Excel, que permitieron llegar a las siguientes conclusiones.

Se determinó que existe una correlación baja entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Micaela Bastidas Puyucahua – Quichuas, año 2019. Resultado que es corroborado por la prueba estadística luego de aplicar los instrumentos de investigación, el coeficiente hallado rho de Spearman  $r_s = 0.381$  y de acuerdo al índice de interpretación el coeficiente demuestra una correlación baja. Asimismo puesto que Sig. (bilateral) 0,047 es  $< 0,05$ , en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), corrobora la correlación baja

Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

**Palabras clave:** Clima institucional; Desempeño laboral.

Institutional climate and work performance of teachers of EI "Micaela Bastidas Puyucagua" of Quichuas -2019"

**ABSTRACT**

This research is entitled "Institutional climate and work performance of teachers of EI Micaela Bastidas Puyucagua de Quichuas -2019", had as a general objective to determine the relationship between institutional climate and the work performance of teachers of the Micaela Bastidas Puyucagua Educational Institution In 2019, in this sense, the existence of a significant relationship between the institutional climate and the work performance of teachers and the Micaela Bastidas Puyucagua Educational Institution of Quichuas 2019 is hypothesized.

There is a descriptive and correlational investigation, where a questionnaire of work performance and institutional climate was applied, to a sample of 20 employees, a table and figures have been used, the results were processed through the Ms-Excel, which allowed to arrive to the following conclusions.

It was determined that there is a low correlation between organizational climate and the work performance of teachers of the Educational Institution Micaela Bastidas Puyucagua - Quichuas, year 2019. Result that is corroborated by the statistical test after applying the research instruments, the coefficient found rho Spearman  $r_s = 0.381$  and according to the interpretation index the coefficient shows a low correlation. Also, since Sig (bilateral) 0.047 is  $<0.05$ , consequently the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternate hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, corroborates the low correlation

These results are from an inadequate organizational climate, and poorly executed actions, directly impacting the performance of the institution's employees.

**Keywords:** Institucional climate; Job Performance.