

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES  
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS “LUCIE RYNNING”,  
“MARÍA PARADO DE BELLIDO” Y “ESTHER CÁCERES” DEL  
DISTRITO DEL RÍMAC – UGEL N° 02 - 2013.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:  
MAGÍSTER**

**DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTORES:**

**Br. MARTÍNEZ MARTÍNEZ, ISABELLA  
Br. VILCAPOMA PÉREZ, CÉSAR**

**ASESOR:**

**Dr. SEMINARIO LEÓN HUAMAN QUISPE**

**LIMA – PERÚ**

**2014**

### **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedicamos a Dios por la fortaleza que cada día nos da y a nuestros queridos alumnos que son la razón de nuestro continúa dedicación y mejora para poder darles lo mejor de nosotros.

Los Autores

### **Agradecimiento**

A nuestros padres que con su esfuerzo y dedicación lograron que llegemos a ser profesionales de éxito y que son la guía de nuestro caminar, para poder llegar hacer maestros que dejan huellas.

Los Autores

Un agradecimiento especial a todos mis maestros que guiaron mis primeros pasos, a los de la secundaria que me dieron un ejemplo para escoger la carrera de educación que es sacrificada pero gratificante el saber que educas a la juventud que son el futuro del país, y a mis educadores de la universidad que fueron la fortaleza de cada día con sus enseñanzas y metodología, para no declinar en esta loable carrera y en especial a mis Maestros Aziani y Peluso, que me forjaron valores y ética profesional.

La autora

## Presentación

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, presentamos la tesis titulada Clima organizacional y desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning” “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 – 2014

El estudio se realizó con el propósito de saber cómo influye, de una manera sorprendente, el clima organizacional y un mal manejo de una institución en la educación de los jóvenes, porque el desempeño docente no se realiza tal como el Maestro desearía realizarlo por mas profesionalismo que tenga, el clima institucional le afecta tanto que su desarrollo con sus alumnos no es el ideal, por ello se realiza este estudio, para demostrar que son afectados nuestros alumnos en su enseñanza quizás por el mal manejo administrativo de nuestros directivos y mejorar en una próxima investigación la solución de ello, y para esto se analizó datos tomados a 172 docentes de tres colegios, cómo es su clima organizacional y su desempeño docente, para esto se planteo el trabajo en cuatro capítulos.

El primer capítulo se considero el problema de investigación, el segundo capítulo está referido al marco teórico; el tercer capítulo consta del marco metodológico, en el capítulo cuatro se consideró la descripción y discusión de los resultados, conclusiones y sugerencias para finalizar con las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación, sea evaluada y cumpla los parámetros para su aprobación.

Los autores

## Índice General

	Página.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACION	15
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	18
1.5. Antecedentes	21
1.5.1. Antecedentes internacionales	21
1.5.2. Antecedentes nacionales	24
1.6. Objetivos	27
1.6.1. Objetivo general	27
1.6.2. Objetivos específicos	28
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	29
2.1. Bases Teóricas del Clima organizacional	30
2.1.1. Definición conceptual del Clima organizacional	30
2.1.2. Teóricos del Clima organizacional	32
2.1.3. Características del Clima organizacional	35
2.1.4. Dimensiones Clima organizacional	40

2.2. Bases Teóricas del Desempeño docente	70
2.2.1. Definición de Desempeño docente	70
2.2.2. Teorías del Desempeño docente	71
2.2.3. Características del Desempeño docente	74
2.2.4. Dimensiones del Desempeño docente	82
2.3. Definición de términos básicos	103
CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO	108
3.1. Hipótesis	109
3.1.1. Hipótesis general	109
3.1.2. Hipótesis específicas	109
3.2. Variables	110
3.2.1. Definición conceptual	110
3.2.2. Operacionalización de variables	111
3.3. Metodología	116
3.3.1. Tipo de Investigación	116
3.3.2. Diseño de Investigación	117
3.4. Población y muestra	119
3.5. Método de investigación	121
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	121
3.7. Método de análisis de datos	125
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	129
4.1. Descripción	130
4.1.1. Análisis descriptivo del clima organizacional	130
4.1.2. Análisis descriptivo del desempeño docente	131
4.1.3. Análisis estadístico	132
4.1.4. Prueba de hipótesis	134
4.2. Discusión	144
Conclusiones y Sugerencias	148
Referencias Bibliográficas	153
Anexos	161

Anexo 1. Matriz de consistencia	162
Anexo 2. Instrumentos de la investigación	165
Anexo 3. Consolidado de validez de contenido	170
Anexo 4. Base de datos	174
Anexo 6. Ficha de validación	184
Anexo 6. Cartas de permiso de la Instituciones Educativas	226
Anexo 7. Fotografías	229

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización del Clima Organizacional	114
Tabla 2 Operacionalización del Desempeño docente	116
Tabla 3 Población de estudio de Profesores de las I.E. estudiadas	119
Tabla 4 Distribución de la muestra de estudios	120
Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos clima organizacional	123
Tabla 6 Validez de contenido por juicio de expertos desempeño docente	124
Tabla 7 Baremo de medición del clima organizacional	127
Tabla 8 Baremo de medición del desempeño docente	127
Tabla 9 Distribución de encuestados según percepción del clima organizacional	130
Tabla 10 Distribución de encuestados según percepción del desempeño docente	131
Tabla 11 Relación Clima organizacional y Desempeño docente	132
Tabla 12 Correlación entre el Clima organizacional y Desempeño docente	133
Tabla 13 Asociación entre el Clima organizacional y Desempeño docente	134
Tabla 14 Relación dimensión Identidad institucional y Desempeño docente	134
Tabla 15 Asociación entre Identidad institucional y Desempeño docente	135
Tabla 16 Correlación entre Identidad institucional y Desempeño docente	136
Tabla 17 Relación dimensión Relaciones interpersonales y Desempeño	136
Tabla 18 Asociación entre Relaciones interpersonales y Desempeño docente	137
Tabla 19 Correlación entre Relaciones interpersonales y Desempeño docente	138
Tabla 20 Relación dimensión Trabajo en equipo y Desempeño docente	138
Tabla 21 Asociación entre Trabajo en equipo y Desempeño docente	139
Tabla 22 Correlación Trabajo en equipo y Desempeño docente	140
Tabla 23 Relación dimensión Normas de convivencia y Desempeño docente	140
Tabla 24 Asociación entre Normas de convivencia y Desempeño docente	141
Tabla 25 Correlación entre Normas de convivencia y Desempeño docente	142
Tabla 26 Relación dimensión Resolución de conflictos y Desempeño	142
Tabla 27 Asociación entre Resolución de conflictos y Desempeño	143
Tabla 28 Correlación entre Resolución de conflictos y Desempeño docente	144



## Índice de figuras

Figura 1. Distribución de encuestados según percepción del clima organizacional	130
Figura 2. Distribución de encuestados según percepción del desempeño docente.	131
Figura 3. Relación entre El Clima organizacional y el desempeño docente	133
Figura 4. Relación entre la dimensión Identidad institucional y desempeño docente.	135
Figura 5. Relación entre la Relaciones interpersonales y desempeño docente.	137
Figura 6. Relación entre la dimensión Trabajo en equipo y desempeño docente.	139
Figura 7. Relación entre las Normas de convivencia y el desempeño docente.	141
Figura 8. Relación entre la dimensión Resolución de conflictos y Desempeño docente.	142

## Resumen

En la actualidad, el funcionamiento adecuado de las organizaciones educativas garantiza el éxito de la gestión y el logro de los objetivos institucionales, así como de la calidad final de los productos y/o servicios, por ello el Clima organizacional es una variable que refleja el buen o mal funcionamiento de los agentes educativos, y uno de ellos es el desempeño docente, por esta razón la investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y Desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning” “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 – 2013.

La presente es una investigación de tipo básica de nivel descriptivo - correlacional, con un diseño no experimental, transversal, correlacional, y una muestra de 172 docentes integrantes de las tres Instituciones Educativas investigadas de la UGEL N° 02 del distrito del Rímac, siendo el cuestionario validado por juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el estadístico de Alpha de Cronbach, del mismo modo se tomo el método de análisis de prueba no paramétrica en razón a que son dos variables cualitativas, por ello el análisis se realiza con la prueba rho de Spearman.

El estudio concluye que: “El Clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el Desempeño de los Docentes en las Instituciones Educativas “Lucie Rynning” “María Parado de Bellido” y “Esther Cáceres” del distrito del Rímac – UGEL N° 02 en el año 2013.

**Palabras claves:** Clima Organizacional – Desempeño Docente

## Abstract

The investigation had like general target: To determine the relation that there exists between the organizacional Climate and Performance of the Teachers in the Educational Institutions "Lucie Rynning" "Maria Parado de Bellido" y "Esther Cáceres" of the district of the Rímac – UGEL N ° 02 – 2014 the Above mentioned study was carried out to know if the Educational Institutions do not have a good climate organizacional it influences the bad teaching performance and this bears to a bankruptcy of the quality education and harms the students, who need knowledges so that they could get out of debt in an encompassed world and with technology with surprising advances. Therefore, there is urgent the need to investigate and to publish the results obtained in this modest investigation to help those who have the responsibility of directing educational institutions in the national ambience.

It is a descriptive type investigation, with not experimental design, transverse correlacional, and a sample of 172 integral teachers of three investigated Educational Institutions of UGEL N ° 02 of the district of the Rímac, being the questionnaire validated by experts' judgment and certainly its reliability by means of the statistician of Alpha de Cronbach, in the same way I take the method of analysis of test not paramétrica in reason of that are two qualitative variables, for it the analysis realizes with the test rs Spearman.

The study concludes that: "The Climate organizacional relates significantly in the Performance of the Teachers in the Educational Institutions "Lucie Rynning" "Maria Parado de Bellido" and "Esther Cáceres" of the district of the Rímac – UGEL N ° 02 in the year 2013.

**Keywords:** Climate Organizacional – Teaching Performance