



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en las  
instituciones educativas públicas del nivel  
primaria, San Luis, 2014

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

**AUTORES:**

Br. Luz Gianina Cruz Salazar

Br. César Humberto Parra Díaz

**ASESOR:**

Mgtr. Diana Anicama Ormeño

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**Perú - 2015**

**Página del jurado**

---

**Dr. Ángel Salvatierra Melgar**  
**Presidente**

---

**Mg. Karen Zevallos Delgado**  
**Secretario**

---

**Mg. Diana Anicama Ormeño**  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

A Nuestras madres o en su memoria, por permitirnos llegar a este momento tan especial en nuestras vidas, que compartiendo el tiempo de dedicación supieron brindarnos su comprensión y con ello toda su ayuda.

Los autores

## **Agradecimiento**

En primer lugar a Dios por la oportunidad de habernos guiado por el camino de la verdad; y el esfuerzo y en segundo lugar a todas las personas que con su ayuda nos condujeron hasta aquí.

**GIANINA Y CÉSAR**

## **Declaratoria de autenticidad**

Cruz Salazar, Luz Gianina y Cesar Humberto Parra Díaz, identificados con DNI 09598655 y 08417249 respectivamente, estudiantes del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria, San Luis, 2014” declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría.
- 2) Hemos 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 auto plagiado; 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.

San Luis, abril de 2015.

-----  
Luz Gianina Cruz Salazar  
DNI: 09598655

-----  
César Humberto Parra Díaz  
DNI: 08417249

## **Presentación**

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dejamos a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado, “El clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, San Luis 2014” realizado para obtener el Grado de Magister en Educación, con Mención en Administración de la Educación, el cual esperamos sea un referente para otro que conlleve a su posterior aprobación.

Este trabajo de investigación es el resultado de la preocupación por los docentes del distrito, pues pretende determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño en las Instituciones Educativas Públicas del nivel primaria, San Luis, 2014.

El documento consta de seis capítulos: problema de investigación, marco referencial, hipótesis y variable, marco metodológico, resultados y discusión.

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

Los autores.

## 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>Capítulo I Problema de la investigación</b>	
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general:	18
1.2.2. Problemas específicos:	18
1.3. Justificación	19
1.4. Objetivos	20
1.4.1. objetivo general	20
1.4.2. Objetivos Específicos	20
<b>Capítulo II Marco referencial</b>	
2.1 Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes internacionales	24
2.2. Marco teórico	27
2.2.1 Clima organizacional	27
2.2.2 Desempeño docente	34
2.3. Perspectiva teórica	39
<b>Capítulo III Hipótesis y variables</b>	
3.1. Hipótesis	48
3.1.1 Hipótesis general	48

3.1.2	Hipótesis específicas	48
3.2	Identificación de las variables	48
3.3.	Descripción de variables	49
3.3.1	Definición conceptual	48
	3.2.2. Definición operacional	49
3.4.	Operacionalización de las variables	49
<b>Capítulo IV Marco metodológico</b>		
4.1	Tipo de investigación	52
4.2	Población, muestra y muestreo	53
4.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
4.4	Validación y confiabilidad del instrumento	59
4.5	Procesamiento de recolección de datos	59
<b>Capítulo V Resultados</b>		
5.1	Presentación de resultados descriptivos	63
5.2	Contrastación de las hipótesis	68
<b>Capítulo VI Discusión</b>		
	Discusiones	74
	Conclusiones	77
	Recomendaciones	78
	Referencias bibliográficas	79
<b>Anexos</b>		
	Matriz de consistencia	84
	Validación del instrumento	86
	Base de datos	113

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	49
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	50
Tabla 3 Población de docentes nivel primario del distrito de San Luis 2014	54
Tabla 4 Muestra de docentes nivel primario del distrito de San Luis 2014	56
Tabla 5 Validación del instrumento por juicios de expertos	58
Tabla 6 Confiabilidad de los instrumentos, Clima organizacional y desempeño docente	59
Tabla 7 Coeficiente de interpretación de correlación de Spearman	61
Tabla 8 Niveles de Clima organizacional y desempeño docente	63
Tabla 9 Niveles de clima organizacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	64
Tabla 10 Niveles de clima organizacional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	65
Tabla 11 Niveles de clima organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada	66
Tabla 12 Niveles de clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	69
Tabla 13 Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: clima organizacional y desempeño docente	68
Tabla 14 Coeficiente de correlación de Spearman según: clima organizacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	69
Tabla 15 Coeficiente de correlación de Spearman según: clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	70
Tabla 16 Coeficiente de correlación de Spearman según: clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	71
Tabla 17 Coeficiente de correlación de Spearman según: clima organizacional I desarrollo de la profesionalidad articulada y la identidad docente	72

## Índice de figuras

	Página
Figura 1 Distribución de porcentajes de los niveles de clima organizacional y desempeño docente	63
Figura 2 Distribución de porcentajes de los de los niveles de clima organizacional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes	64
Figura 3 Distribución de porcentajes de los de los niveles de clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	65
Figura 4 Distribución de porcentajes de los niveles de clima organizacional y participación en la gestión de la escuela articulada	66
Figura 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	67

## Resumen

El objetivo de la investigación fue, Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente, en las instituciones educativas públicas del nivel primaria, San Luis, 2014.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental: transversal de nivel descriptivo correlacional. La población fue de 150 docentes y la muestra fue de 108 docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Luis, 2014. Para la recolección de datos se utilizó la técnica la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 38 ítems para la variable clima organizacional y de 30 ítems para la variable desempeño docente. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencia con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa ( $Rho$  de Spearman = 0,722,  $p$ -valor = 0.000 < 0.05) entre el clima organizacional y desempeño docente de acuerdo a la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel primaria del distrito de San Luis, 2014. De ello se infiere; que cuando el clima organizacional es adecuado en una institución educativa, entonces el desempeño docente es alto.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño docente, aprendizaje

## Abstract

The aim of the research was to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in public educational institutions of primary level, San Luis, 2014.

Methodologically, the research was basic type, non-experimental design: cross-correlational descriptive level. The population was 150 teachers and the sample was 108 teachers in public educational institutions of primary level district of San Luis, 2014. The survey technique was used for data collection, whose instrument was the type Likert scale questionnaire 38 items for organizational and 30 items for teacher performance variable climate variable. The descriptive statistical analysis was performed using the Excel program and inference using SPSS 22 statistical software.

The research results showed that there is a direct and significant relationship (Spearman rho = 0.722, p-value = 0.000 <0.05) between organizational climate and teacher performance according to the perception of teachers in public educational institutions of primary level District of San Luis, 2014. It follows; when the organizational climate is suitable in an educational institution, then the teacher performance is high.

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