



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en una
Universidad en Lima

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

AUTORES:

Br. Eliana Pérez Ruibal Regalado

Br. Betty Maritza Gálvez Nores

ASESOR:

Mgtr. Walter Capa Luque

SECCIÓN
EDUCACIÓN E IDIOMAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Evaluación y aprendizaje

PERÚ - 2015

Mgtr. Estrella Azucena Esquiagola Aranda
Presidenta

Dr. Jorge Díaz Dumont
Secretario

Mgtr. Walter Capa Luque
Vocal

Dedicatoria

*A nuestras familias, que son la fuente principal de
inspiración, soporte y motivación de nuestra
existencia.*

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Antecedentes	11
1.1.1. Antecedentes nacionales	11
1.1.2. Antecedentes Internacionales	13
1.2. Marco Teórico	18
1.2.1. Clima Organizacional	18
1.2.2. Desempeño Docente	33
1.3. Justificación	45
1.4. Problema	46
1.4.1. Realidad problemática	46
1.4.2. Formulación del problema	47
1.5. Hipótesis	48
1.5.1. Hipótesis general	48
1.5.2. Hipótesis específicas:	48
1.6. Objetivos	49
1.6.1. General	49
1.6.2. Específicos	49
II. MARCO METODOLÓGICO	51
2.1. Variables	52
2.2. Operacionalización de variables	53
2.3. Metodología	55
2.3.1. Tipo de estudio	55
2.3.2. Diseño de investigación	55

2.4. Población, muestra y muestreo	56
2.4.1. Población	56
2.4.2. Muestra	57
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.5.1. Instrumentos de recolección de datos	58
2.5.2. Métodos de Análisis de datos	60
2.6. Aspectos éticos	61
III. RESULTADOS	62
3.1. Descripción	63
3.1.1. Resultados descriptivos del Clima Organizacional	64
3.1.2. Resultados descriptivos del Desempeño Docente	65
3.1.3. Prueba de normalidad	66
3.1.4. Niveles comparativos entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente	67
3.1.5. Niveles comparativos entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente	70
3.1.6. Niveles comparativos entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente	72
3.1.7. Niveles comparativos entre el Nivel de Conflictividad y el Desempeño Docente	74
IV. DISCUSIÓN	76
V.CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES	82
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
VII. ANEXOS	93
Anexo 1.Instrumento de evaluación	94
Anexo 2. Base de datos	97
Anexo 3. Validez de los instrumentos	98

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de operacionalización de variables	53
Tabla 2	Estadísticos de fiabilidad de Clima organizacional	59
Tabla 3	Estadísticos de fiabilidad de Clima organizacional	60
Tabla 4	Baremo de medición del nivel de Clima Organizacional	60
Tabla 5	Baremo de medición del nivel de Desempeño Docente	61
Tabla 6	Prueba de normalidad de las variables analizadas	63
Tabla 7	Prueba de homogeneidad de varianzas de Clima institucional	64
Tabla 8	Distribución de docentes de una universidad en Lima - 2014 según percepción del Clima Organizacional	64
Tabla 9	Distribución de docentes de una universidad en Lima - 2014 según percepción del clima organizacional	65
Tabla 10	Prueba de normalidad de las variables en análisis	67
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente	67
Tabla 12	Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de los docentes de una universidad en Lima	69
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente	70
Tabla 14	Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente de los docentes de una universidad en Lima	71
Tabla 15	Distribución de frecuencias entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente	72
Tabla 16	Relación entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente de los docentes de una universidad en Lima	73
Tabla 17	Distribución de frecuencias entre el Nivel de Conflictividad y el Desempeño Docente	74
Tabla 18	Relación entre el Nivel de Conflictividad y el Desempeño Docente de los docentes de una universidad en Lima	75

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de docentes de una universidad en Lima - 2014 según percepción del Clima Organizacional	65
Figura 2. Distribución de docentes de una universidad en Lima - 2014 según percepción del Desempeño Docente.	66
Figura 3. Niveles entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente	68
Figura 4. Niveles entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente	70
Figura 5. Niveles entre las Condiciones Laborales y el Desempeño Docente	72
Figura 6. Niveles entre el Nivel de Conflictividad y el Desempeño Docente	74

RESUMEN

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una universidad particular en la ciudad de Lima.

El diseño que se empleó fue no experimental de tipo descriptivo – correlacional. Se utilizó una muestra censal de 45 docentes. El instrumento de evaluación fue un cuestionario para responder de forma anónima, con escalamiento de Likert, elaborado de forma *ad hoc*.

Los resultados indican que 62.2% de los docentes de una universidad en Lima consideran que el nivel de clima organizacional es alto, un 35,6% sostiene que es medio, mientras que un 2.2% indica que es bajo. Respecto al desempeño docente el 88.9% de los docentes encuestados considera que el nivel de desempeño docente es alto, el 8.9% sostiene que es medio, mientras que un 2.2% indica que es bajo. Se ha encontrado una relación significativa, directa y de nivel moderado entre clima organizacional y desempeño docente (ρ de Spearman = 0.494, $p < 0.05$). Asimismo, se establece que las relaciones interpersonales del clima están relacionadas con el desempeño docente (ρ de Spearman=0.681, $p < 0.05$); igualmente las condiciones laborales del clima guardan relación con el desempeño docente (ρ de Spearman= 0.545, $p < 0.05$). Por último, el nivel de conflictividad del clima está relacionado el desempeño docente (ρ de Spearman=0,311, $p < 0.05$).

Palabras claves: desempeño docente, clima organizacional, relaciones interpersonales, condiciones laborales, capacidad pedagógica, responsabilidad.

ABSTRACT

It aimed to determine the relation between organizational climate and teacher performance in a university in Lima.

It was employed a non-experimental design of descriptive-correlational type. It was used a census sample of 45 teachers. The evaluation instrument was a questionnaire to answer anonymously, with Likert scale, drawn up on *ad hoc* basis.

The results show that 62.2% of teachers of a university in Lima consider that the organizational climate level is high; 35.6% of them argue that it is middle, while 2.2% suggest that it is low. Regarding the teacher performance, 88.9% of teachers surveyed consider that the teacher performance is high, 8.9% that it is middle, while 2.2% indicates it is low. According to the results appreciated, the correlation degree between the variables (Spearman's $\rho=0.494$, $p<0.05$) states that the organizational climate is related to the teacher performance. Likewise, it is stated that the climate interpersonal relationships are related to the teacher performance (Spearman's $\rho = 0.681$, $p<0.05$); while the climate labor conditions has a correlation degree (Spearman's $\rho = 0.545$, $p<0.05$). Finally, the climate conflictivity level is related to the teacher performance (Spearman's $\rho = 0.311$, $p<0.05$).

Key words: teacher performance, organizational climate, interpersonal relationships, labor conditions, pedagogic capacity, responsibility.