



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en  
instituciones educativas públicas del nivel secundario de  
la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo - 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Mg. Santos Villasana, Rocío

**ASESOR:**

Dr. Hurtado Tiza, David Raúl

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2016**

---

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro  
Presidente

---

Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés  
Secretario

---

Dr. Velásquez Godoy, Walter Jesús  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mis padres Antonia y Máximo, por su abnegado apoyo y sacrificio en el proceso de mi formación como persona y profesional.

Rocío.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta, rector Fundador de esta casa de estudios.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo que me ha albergado todo este tiempo en sus magnas aulas y por haber impartido los conocimientos necesarios para la realización de esta tesis.

Al Dr. Velásquez Godoy, Walter Jesús por su apoyo en la realización de la presente investigación.

Es propicia la ocasión para agradecer a mis colegas de trabajo de la Institución Educativa Túpac Amaru y a todos aquellos docentes que laboran en la Institución Educativa Fé y Alegría N° 66 de la comunidad campesina de Azapampa, quienes han participado de una u otra forma en la realización de los trabajos que conforman esta tesis.

La autora.

## DECLARACIÓN JURADA

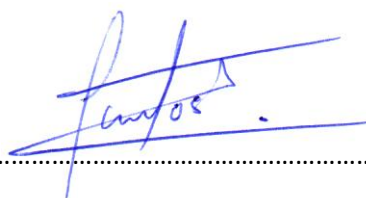
Yo, Rocío Santos Villasana, estudiante del Programa de Doctorado en Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo identificada con D.N.I N° 20068794, con la Tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo – 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He 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), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya 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.

Huancayo, junio de 2016



Santos Villasana, Rocío  
DNI N° 20068794

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo – 2015”, con la finalidad de Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo – 2015, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Doctor en Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
RESUMO	xiii

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

Antecedentes	14
Fundamentación científica, técnica o humanística	20
Justificación	27
1.1 Problema	28
1.2 Hipótesis	32
1.3 Objetivos	33

## CAPÍTULO II

### MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	39
2.4. Tipo de estudio	40
2.5. Diseño	40
2.6. Población, muestra y muestreo	41
2.7. Técnica e instrumento de recolección de datos	43
2.8. Métodos de análisis de datos	51

2.9. Aspectos Éticos	52
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
3.1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional	53
3.2. Resultados descriptivos de la variable desempeño docente	57
3.3. Resultados correlacionales	61
3.4. Prueba de hipótesis	72
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>DISCUSIÓN</b>	
	83
<b>CAPÍTULO V</b>	
<b>CONCLUSIONES</b>	
	90
<b>CAPÍTULO VI</b>	
<b>RECOMENDACIONES</b>	
	92
<b>CAPÍTULO VII</b>	
<b>PROPUESTA</b>	
	93
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	
	97

## **ANEXOS**

- Anexo N° 01: Matriz de consistencia
- Anexo N° 02: Operacionalización de variables
- Anexo N° 03: Matriz de validación de los Instrumentos de investigación
- Anexo N° 04: Instrumentos de investigación
- Anexo N° 05: Ficha técnica del Instrumento.
- Anexo N° 06: Base de datos de la muestra piloto (confiabilidad).
- Anexo N° 07: Base de datos general
- Anexo N° 08: Constancias de aplicación
- Anexo N° 09: Evidencias fotográficas
- Anexo N° 10: Resolución de sustentación



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Población de estudio	41
Tabla N° 02	Muestra de estudio	42
Tabla N° 03	Resumen de las técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados	44
Tabla N° 04	Valores de validez	47
Tabla N° 05	Validación del instrumento clima organizacional	48
Tabla N° 06	Validación del instrumento desempeño docente	48
Tabla N° 07	Confiabilidad de los instrumentos	49
Tabla N° 08	Estadísticos total-elemento clima organizacional	50
Tabla N° 09	Estadísticos total-elemento desempeño docente	50
Tabla N° 10	Valores de la confiabilidad	51
Tabla N° 11	Coefficiente de correlación	52
Tabla N° 12	Variable: clima organizacional	53
Tabla N° 13	Dimensión: potencial humano	54
Tabla N° 14	Dimensión: diseño organizacional	55
Tabla N° 15	Dimensión: cultura de organización	56
Tabla N° 16	Variable: desempeño docente	57
Tabla N° 17	Dimensión: personal	58
Tabla N° 18	Dimensión: pedagógica	59
Tabla N° 19	Dimensión: comunitaria	60
Tabla N° 20	Correlación entre clima organizacional y desempeño docente	62
Tabla N° 21	Correlación entre potencial humano y personal	63
Tabla N° 22	Correlación entre potencial humano y pedagógico	64
Tabla N° 23	Correlación entre potencial humano y comunitario	65
Tabla N° 24	Correlación entre diseño organizacional y personal	66
Tabla N° 25	Correlación entre diseño organizacional y pedagógico	67
Tabla N° 26	Correlación entre diseño organizacional y comunitario	68
Tabla N° 27	Correlación entre cultura de organización y personal	69
Tabla N° 28	Correlación entre cultura de organización y pedagógico	70
Tabla N° 29	Correlación entre cultura de organización y comunitario	71

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.	
Gráfico N° 01	Variable clima organizacional	53
Gráfico N° 02	Dimensión: potencial humano	54
Gráfico N° 03	Dimensión: diseño organizacional	55
Gráfico N° 04	Dimensión: cultura de organización	56
Gráfico N° 05	Variable: desempeño docente	57
Gráfico N° 06	Dimensión: personal	58
Gráfico N° 07	Dimensión: pedagógica	59
Gráfico N° 08	Dimensión: comunitario	60
Gráfico N° 09	Correlación entre clima organizacional y desempeño docente	62
Gráfico N° 10	Correlación entre potencial humano y personal	63
Gráfico N° 11	Correlación entre potencial humano y pedagógico	64
Gráfico N° 12	Correlación entre potencial humano y comunitario	65
Gráfico N° 13	Correlación entre diseño organizacional y personal	66
Gráfico N° 14	Correlación entre diseño organizacional y pedagógico	67
Gráfico N° 15	Correlación entre diseño organizacional y comunitario	68
Gráfico N° 16	Correlación entre cultura de organización y personal	69
Gráfico N° 17	Correlación entre cultura de organización y pedagógico	70
Gráfico N° 18	Correlación entre cultura de organización y comunitario	71

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado: Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo – 2015, tiene como hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo – 2015 y como objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo – 2015.

La investigación pertenece al enfoque cuantitativo. El método general fue el método científico y como específico se aplicó el método descriptivo. El tipo de estudio, según su finalidad es aplicada y con un diseño correlacional. El muestreo utilizado fue probabilístico o aleatorio, y la muestra estuvo conformado por 173 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de desempeño docente. El método de validación fue por juicio de experto, donde la validez de la variable clima organizacional fue 0.92 y de la otra variable desempeño docente fue 0.92. Por otro lado, el método de confiabilidad utilizada fue de las medidas de consistencia interna, el estadígrafo de coeficiente Alfa de Cronbach indica que la variable clima organizacional tuvo una confiabilidad de 0,961 y en la otra variable desempeño docente fue 0.952. Los estadígrafos descriptivos utilizados fueron la moda y la mediana y los estadígrafos inferenciales fueron la t de student y el Rho de Spearman.

El resultado obtenido fue: Existe una relación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo-2015 con un nivel de significancia de 0,05;  $\rho = 0,834$  y  $t_c(19, 52) > t_t(1,96)$ .

Se concluye que: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel secundario de la comunidad campesina de Azapampa, Huancayo – 2015, con un nivel de significancia 0,05;  $\rho=0,834$  y  $t_c(19, 52) > t_t(1,96)$ .

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño docente, potencial humano, diseño, cultura, pedagógico y comunitario.

## ABSTRACT

This research paper called "Organizational climate and teacher performance in public educational institutions at the secondary level of Huancayo - 2015", is general hypothesis: There is direct relationship between organizational climate and teacher performance in public educational institutions level secondary Huancayo - 2015 and overall objective: to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in public educational institutions at the secondary level of Huancayo - 2015.

The investigation follows the quantitative approach. The general method was the scientific method and how specific the descriptive method was applied. The type of study according to their purpose is basic and a correlational design. The sample used was probabilistic or random, and the sample consisted of 173 teachers. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument of organizational climate and teacher performance questionnaire was used. The validation method was by expert judgment, where the validity of the organizational climate variable was 0.92 and the other variable teacher performance was 0.92. On the other hand, the method used was driveability measures of internal consistency, the statistician Cronbach's alpha coefficient indicates that the organizational climate variable had a reliability of 0.961 and the other variable teacher performance was 0.952. The descriptive statistics were used fashion and inferential medium and statisticians were the Student t test and Spearman's Rho.

The result was: There is a strong positive relationship between organizational climate and teacher performance in public educational institutions at the secondary level of Huancayo-2015 with a significance level of 0.05;  $\rho = 0.834$  and  $t_c(19, 52) > t_t(1.96)$ .

It is concluded that: There is a significant relationship between organizational climate and teacher performance in public educational institutions at the secondary level of Huancayo - 2015, with a significance level of 0.05;  $\rho = 0.834$  and  $t_c(19, 52) > t_t(1.96)$ .

**Keywords:** Climate, organizational, performance, educational, design, culture, personal y community.

## RESUMO

Questo lavoro di ricerca chiamato "organizzativo clima e insegnante di prestazioni negli istituti scolastici pubblici a livello secondario di Huancayo - 2015", è ipotesi generale: vi è diretta relazione tra clima organizzativo e le prestazioni degli insegnanti del livello di istruzione pubblica istituzioni secondaria Huancayo - 2015 e obiettivo generale: per determinare la relazione tra clima organizzativo e prestazioni insegnante negli istituti scolastici pubblici a livello secondario di Huancayo - 2015.

L'indagine segue l'approccio quantitativo. Il metodo generale è stato il metodo scientifico e come specifica il metodo è stato applicato descrittiva. Il tipo di studio in base al loro scopo è essenziale e un design correlazionale. Il campione utilizzato è stato probabilistico o casuale, e il campione era composto di 173 insegnanti. La tecnica utilizzata è stata l'indagine e il questionario come strumento di clima organizzativo e questionario prestazioni degli insegnanti è stato utilizzato. Il metodo di convalida era di giudizio di esperti, in cui la validità della variabile clima organizzativo è stato 0,92 e l'altra prestazioni insegnante variabile era 0,92. D'altra parte, il metodo utilizzato era misure guidabilità di consistenza interna, coefficiente alpha lo statistico di Cronbach indica che la variabile clima organizzativo ha un'affidabilità di 0,961 e l'altra prestazioni insegnante variabile era 0,952. Le statistiche descrittive sono stati utilizzati moda e medie inferenziale e statistici sono stati i test t di Student e Rho di Spearman.

Il risultato è stato: Vi è una forte relazione positiva tra il clima organizzativo e prestazioni insegnante negli istituti scolastici pubblici a livello secondario di Huancayo-2015 con un livello di significatività di 0.05;  $\rho = 0,834$  e  $t_c(19, 52) > T_T(1.96)$ .

Si conclude che: Esiste una relazione significativa tra clima organizzativo e prestazioni insegnante negli istituti scolastici pubblici a livello secondario di Huancayo - 2015, con un livello di significatività di 0.05;  $\rho = 0,834$  e  $t_c(19, 52) > T_T(1.96)$ .

**Parole chiave:** Clima, organizzativo, progettazione, organizzativa, cultura, organizzativa, educativo e la comunità.