



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**Clima organizacional según la percepción de los docentes  
de tres instituciones educativas públicas del distrito de  
Comas, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA EN LA  
ESPECIALIDAD DE MATEMÁTICA**

**AUTOR:**

Br. Mauro Germán Cordero Quispe

**ASESORA:**

Mgr. María Soledad Mañaccasa Vásquez

**PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y  
TITULACIÓN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de calidad educativa

**PERÚ, 2016**

**Página del jurado**

-----

Presidente

-----

Secretario

-----

Vocal

**Dedicatoria**

Con amor y gratitud a mi familia, por cederme  
su valioso tiempo y apoyo incondicional para  
lograr mi superación profesional.

### **Agradecimientos**

A la Universidad César Vallejo que me acogió  
en sus aulas y me formó  
como profesional en educación.

A mis profesores,  
de quienes he aprendido con gran ahínco.

A mis compañeros,  
quienes han pasado a ser parte de mi vida.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Mauro German Cordero Quispe, estudiante del Programa de Complementación Universitaria y Titulación de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 10406584, con la tesis titulada *Clima organizacional de dos instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016*, declaro bajo juramento:

- 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 autoplagiada; 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 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.

Los Olivos 13 de marzo de 2016

Mauro German Cordero Quispe

DNI 10406584

## Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Universidad César Vallejo se pone a vuestra consideración la investigación titulada *Clima organizacional de tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016*.

El clima organizacional es la percepción o sentimiento no solamente de los trabajadores de la institución, sino también de todas las personas externas a ella, que trabajan como colaboradores ejemplos los proveedores y clientes; las instituciones son competitivas y rinde mayor y mejor productividad o servicio si es que clima laboral es óptimo, ya que este bienestar influye en el comportamiento y actitud de los miembros para un mejor rendimiento. Conocer en nivel del clima permite prevenir y solucionar conflictos.

La información se ha estructurado en seis capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se considera el planteamiento del problema. En el capítulo II, se registra el marco referencial. En el capítulo III, se consideran las variables. En el capítulo IV, se considera el marco metodológico. En el capítulo V, se consideran los resultados. Finalmente, en el capítulo VI, se consideran la discusión, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

El autor

**Índice**

	pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. I. Planteamiento del problema	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación, relevancia y contribución	5
1.4.1. Justificación teórica	5
1.4.2. Justificación práctica	5
1.4.3. Justificación metodológica	6
II. Marco referencial	7
2.1. Antecedentes	8
2.1.1. Antecedentes nacionales	8
2.1.2. Antecedentes internacionales	10
2.2. Marco teórico	12
III. Hipótesis y variables	23
3.1. Hipótesis	24
3.2. Identificación de variable	24
3.3. Descripción de variable	24
3.3.1. Definición conceptual	24

3.3.2. Definición operacional	24
3.4. Operacionalización de variable	26
IV. Marco metodológico	27
4.1. Tipos y diseño de investigación	28
4.2. Población, muestra y muestreo	29
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
4.4. Validación y confiabilidad del instrumento	31
4.6. Métodos de análisis e interpretación de datos	33
4.7. Consideraciones éticas	33
V. Resultados	34
5.1. Descripción de los resultados	35
VI. Discusión	46
Conclusiones	50
Recomendaciones	52
Referencias	53
Apéndices	56
– Matriz de consistencia	
– Instrumentos de medición	
– Validación de expertos	
– Base de datos	
– Análisis estadístico de la prueba piloto	
– Documento de aprobación de permiso de la IE para aplicar instrumentos	
– Ficha de corrector de estilo	



## Lista de tablas

	pág.
Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional</i>	26
Tabla 2. <i>Población de los docentes.</i>	29
Tabla 3. <i>Calificación del instrumento de la validez de contenido a través de juicio de expertos.</i>	31
Tabla 4. <i>Confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional</i>	32
Tabla 5. <i>Descripción de resultados.</i>	35
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencia según su nivel de clima organizacional.</i>	35
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencia según su nivel de clima organizacional de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016.</i>	36
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencia según sus niveles de estructura.</i>	37
Tabla 9. <i>Distribución de frecuencia según su nivel de la dimensión Estructura de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016.</i>	38
Tabla 10. <i>Distribución de frecuencia según sus niveles de la recompensa</i>	39
Tabla 11. <i>Distribución de frecuencia según su nivel de la dimensión Recompensa de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016.</i>	40
Tabla 12. <i>Distribución de frecuencia según sus niveles de la relación</i>	41
Tabla 13. <i>Distribución de frecuencia según su nivel de la dimensión Relación de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016.</i>	42
Tabla 14. <i>Distribución de frecuencia según sus niveles de la identidad</i>	43
Tabla 15. <i>Distribución de frecuencia según su nivel de la dimensión Identidad de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016</i>	44

## Lista de figuras

	pág.
<i>Figura 1.</i> Niveles de clima organizacional	35
<i>Figura 2.</i> Niveles de clima organizacional de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016	36
<i>Figura 3.</i> Niveles de estructura	38
<i>Figura 4.</i> Niveles de la dimensión Estructura de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016	39
<i>Figura 5.</i> Niveles de recompensa	40
<i>Figura 6.</i> Niveles de la dimensión Recompensa de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016	41
<i>Figura 7.</i> Niveles de relación	42
<i>Figura 8.</i> Niveles de la dimensión Relación de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016	43
<i>Figura 9.</i> Niveles de identidad	44
<i>Figura 10.</i> Niveles de la dimensión Identidad de las tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016	45

## Resumen

La presente investigación tiene como propósito determinar el nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación sustantiva que se ubica en el nivel descriptivo. El diseño de la investigación ha sido el descriptivo simple. La población fue de 101 docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016 y la muestra es un censo. La técnica utilizada fue la encuesta, se usó un instrumento de tipo cuestionario para obtener información respecto al nivel del clima organizacional según la percepción de los docentes de tres instituciones educativas públicas del distrito de Comas, 2016.

En cuanto al resultado obtenido en la variable clima organizacional, el 63,4%(64) docentes manifiestan que el clima organizacional es poco favorable, el 7,8%(9) docentes manifiestan que el clima organizacional es desfavorable y solo 28,7%(29) docentes muestran que el clima organizacional es favorable.

**Palabras clave:** clima organizacional, estructura, recompensa relación, identidad, docentes, instituciones educativas.

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the level of the organizational climate according to the perception of teachers in three public schools of the District of Comas, 2016.

The methodology used in the preparation of this thesis was related to the quantitative approach. It is a substantive research that sits on the descriptive level. The research design has been the simple descriptive. Sample is a census the population was 101 teachers in three public schools of the district of Comas, 2016. We used the technique of survey, which made use as a questionnaire type instrument for information with respect to the level of the organizational climate according to the perception of teachers in three public schools of the district of Comas, 2016.

In terms of the result obtained in the organizational environment, el 63.4% (64) teachers expressed that the organizational climate is unfavorable, 7.8% (9) teachers expressed that the organizational climate is unfavourable and only 28.7% (29) teachers show that organizational climate is favorable.

Key words: organizational climate, structure, reward relationship, identity, teachers, educational institutions.