



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral en docentes  
de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate  
- Lima 2014**

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

**AUTOR:**

**Br. Trinidad Huamán Sutta**

**Br. María Violeta Paniagua Salvador**

**ASESOR:**

**Dra. Miriam E. Napaico Arteaga**

**SECCIÓN**

**Educación e idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ - 2014**

**PAGINA DE JURADO**

.....  
**JURADO 1**

.....  
**JURADO 2**

.....  
**JURADO 3**

### Dedicatoria

A nuestra familia, que constituye la fortaleza para alcanzar nuestras metas profesionales.

A los maestros de hoy, para que en este trabajo encuentren una fuente de reflexión y guía sobre la convivencia escolar.

## Agradecimientos

En primer lugar agradecemos a Dios por habernos permitido alcanzar un objetivo más en nuestra profesión.

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo que han podido colaborar en la realización de este estudio investigación.

A la Institución Educativa N° 1222 “Húsares De Junín”, por permitirnos aplicar los instrumentos de recojo de información.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo Trinidad Huamán Sutta identificada con DNI 09366631 y María Violeta Paniagua Salvador con DNI 09358383 estudiantes del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares De Junín, del distrito de Ate - Lima 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 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 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.

Lima, 10 de enero del 2015.

---

Trinidad Huamán Sutta  
DNI 09366631

---

María Violeta Paniagua Salvador  
DNI 09358383

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la Tesis de Maestría en Educación, se presenta la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate - Lima 2014”; para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación

Sabemos que el potencial humano es el arma competitiva de las organizaciones laborales, por eso en los tiempos actuales es muy importante valorarlo y prestarle la debida atención. Una organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, solo obtendrá logros a corto plazo, pero a largo plazo puede no lograr resultados esperados. Entre las consecuencias positivas del clima organizacional tenemos: mayor productividad, mayor satisfacción laboral, mayor integración en el personal, adaptación a los puestos y capacidad de innovación. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de lealtad hacia la organización laboral. Por ello, en este trabajo de investigación se tratará de analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa, bajo el concepto de que un adecuado clima organizacional en la escuela puede contribuir a alcanzar un buen desempeño laboral del docente.

El documento consta de seis capítulos: el primer capítulo el problema de investigación, el segundo capítulo el marco teórico, el tercer capítulo el marco metodológico, en el cuarto capítulo presentamos los resultados de la investigación, en el quinto consideramos las conclusiones y en el sexto las sugerencias, seguidas de las referencias bibliográficas y los anexos. Por todo esto señores miembros del jurado quedamos a la espera de que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Las autoras.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Nacionales	14
1.1.2 Internacionales	16
1.2 Marco teórico	19
1.2.1 Bases teóricas sobre la variable: Clima organizacional	19
1.2.2 Bases teóricas sobre la variable: Desempeño laboral	29
1.2.3 Definición de términos	38
1.3 Justificación	41
1.3.1 Justificación Teórica	41
1.3.2 Justificación epistemológica	41
1.3.3 Justificación legal	41
1.3.4 Justificación metodológica	42
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	44
1.5.1 Hipótesis general	44
1.5.2 Hipótesis específica	45
1.6 Objetivos	45
1.6.1 General	45
1.6.2 Específicos	45

<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1 Variables	48
2.2 Operacionalización de variables	48
2.3 Metodología	50
2.4 Tipo de estudio	50
2.5 Diseño	51
2.6 Población, muestra y muestreo	51
2.6.1 Población	51
2.6.2 Muestra	52
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
<b>III.RESULTADOS</b>	
3.1 Descripción	58
<b>IVDISCUSIÓN</b>	71
<b>V. CONCLUSIONES</b>	75
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	78
<b>VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	80
<b>ANEXOS</b>	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima organizacional	49
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral	49
Tabla 3. Juicio de expertos	55
Tabla 4. Nivel de frecuencia variable Clima organizacional	58
Tabla 5. Compañerismo	59
Tabla 6. Comunicación	60
Tabla 7. Manejo de conflictos	61
Tabla 8. Desempeño laboral	62
Tabla 9. Nivel de compromiso	63
Tabla 10. Resolución de problemas	64
Tabla 11. Nivel de iniciativa	65
Tabla 12. Prueba de hipótesis general	66
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1	67
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2	68
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	51
Figura 2. Alfa de cronbach	56
Figura 3. Rho de spearman	56
Figura 4. Variable Clima organizacional	58
Figura 5. Dimensión Compañerismo	59
Figura 6. Dimensión Comunicación	60
Figura 7. Dimensión Manejo de conflictos	61
Figura 8. Variable Desempeño laboral	62
Figura 9 Dimensión Nivel de compromiso	63
Figura 10. Dimensión de Resolución de problemas	64
Figura 11. Dimensión Nivel de iniciativa	65

## RESUMEN

Este estudio ha pretendido responder al problema general: ¿Existe alguna relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate - Lima 2014? Esta investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N°1222 Húsares de Junín de Ate en el año 2014.

El estudio ha sido de tipo básica sustantiva y de nivel descriptivo. El diseño de investigación ha sido el descriptivo correlacional. Se ha considerado una población de 32 docentes y se ha llevado a cabo un muestreo probabilístico de 32 docentes de la Institución Educativa N°1222 Húsares de Junín de Ate. Los instrumentos utilizados han sido: un cuestionario sobre clima organizacional y otro sobre desempeño laboral.

El resultado hallado ha sido una correlación de Rho de Spearman, arroja un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual indica que la correlación es alta. Por lo que se demostró que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate - Lima 2014

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, motivación, comunicación, compañerismo, solución de conflictos, compromiso

## **ABSTRACT**

This study aims to answer the general question: Is there a relationship between organizational climate and job performance among teachers EI No. 1222 " The Junín Hussars " district of Ate - Lima 2014? This research aimed to determine the correlation between organizational climate and job performance among teachers of School No. 1222 Hussars of Junín de Ate in 2014.

The study was substantively basic descriptive type and level. The research design was correlational descriptive. It was considered a population of 48 teaches and has conducted a probability sample of 32 teachers of School No. 1222 Hussars of Junín of Ate. The instruments used were: a questionnaire on organizational climate and another on job performance.

The found result is a correlation of Spearman's Rho, it casts a value calculated for  $p < 0.000$  to a significance level of 0.05 (bilateral), and a level of correlation of 0.749; which indicates that the correlation is high. So it was demonstrated that there is a direct and meaningful relationship between organizational climate and work performance of the teachers of the I. E. N ° 1222 "Hussars of Junín" in the District of Ate - Lima 2014

Key words: organizational climate, job performance, motivation, communication, companionship, conflict resolution, compromise