



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La percepción del clima organizacional y desempeño  
laboral de los docentes en la Institución Educativa Lucie  
Rynning de Antúnez de Mayolo. Rímac – 2012.

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

**AUTOR:**

**Br. Guillermo Edwin Mendoza Valdivia**

**ASESOR:**

**Mg. Nolazco Labajos Fernando Alexis**

**SECCIÓN**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gestión y calidad educativa**

**PERÚ - 2016**

**Hoja del Jurado:**

-----  
**Dr. Luis Nuñez Lira**  
**Presidente**

-----  
**Mgtr. Estrella Esquiagola Aranda**  
**Secretario**

-----  
**Mgtr. Fernando Alexis Nolazco Labajos**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

Con afecto:

A la fuente de mi vida, MI MADRE.

A la prolongación de mi vida, MIS HIJOS

A la fuerza del amor incondicional, MI ESPOSA.

A la generación de amor infinito: MIS HERMANOS Y  
SOBRINOS.

Guillermo.

## **Agradecimiento**

Expreso mi especial agradecimiento, por contribuir en la realización de mi tesis:

A mi madre, mis hermanas, a mi esposa Sonia, a Eddy Joselo, Emerson Fernando, José Antonio y Claudia Lucero mis hijos, por la comprensión y apoyo incondicional en todo el desarrollo de la investigación, proyecto y sueño de realización profesional.

Al director, sub directores y docentes en general de la comunidad educativa Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac, por la apertura para la aplicación y desarrollo de la investigación.

A la escuela de post-grado de la Universidad César Vallejo, por permitirme alcanzar mis metas personales y profesionales y ser parte de la gran familia universitaria.

A los Maestros Fernando Alexis Nolazco Labajos y Miluska Vega, por el apoyo invaluable, tolerancia y paciente trabajo de conducirme en el maravilloso camino de la investigación, hasta cristalizar el producto de mi tesis.

### **Declaración Jurada.**

Yo, Guillermo Edwin MENDOZA VALDIVIA, estudiante del programa de maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08524177, con la tesis titulada “La percepción del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo. Rímac – 2012”.

#### **Declaro bajo juramento que:**

- 1) La tesis en mención es de mi autoría
- 2) He aceptado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o un título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultado son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto son los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, febrero de 2015.

Firma \_\_\_\_\_

DNI: 08524177

Br. Guillermo Edwin MENDOZA VALDIVIA

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Tengo el honor de presentar la tesis titulada “La percepción del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en la institución educativa “Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo”. Rímac – 2012, desarrollada para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Es importante conocer los niveles de interrelación de las variables del clima organizacional y desempeño laboral, con la única intención de encontrar alternativas para mejorar la calidad del servicio educativo. Así cumpliendo con el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, el presente trabajo está organizada y estructurada en seis capítulos, como sigue:

Primer capítulo: planteamiento del problema, donde se plasma interrogantes propias para encontrar respuestas de las variables: percepción del clima organizacional y desempeño laboral.

Segundo capítulo: marco referencial y teórico, donde se plantea los antecedentes nacionales e internacionales, así como los fundamentos teóricos sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

Tercer capítulo: contiene las hipótesis generales y específicas así como la identificación y descripción de las variables. El Cuarto capítulo: el marco metodológico, estructura de la investigación, el tipo de estudio descriptivo, el diseño correlacional de enfoque cuantitativo.

Quinto capítulo: donde están consignados los resultados, que permitieron establecer las conclusiones, además se complementa, con los anexos que evidencian el desarrollo de la investigación. Los resultados y la contrastación de las hipótesis, están registradas en el sexto capítulo.

Por lo expuesto, expongo a consideración de los miembros del jurado, el informe final del presente trabajo de investigación, resultado de esfuerzo y voluntad en su realización.

**El autor.**

## Índice

	Pág.
<b>Carátula</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas.	xiii
Índice de figuras.	xv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
<b>Introducción</b>	<b>xviii</b>
	Pág.
<b>I. Planteamiento del problema de investigación.</b>	<b>23</b>
1.1. Planteamiento del problema de investigación.	24
1.2. Formulación del problema:	26
1.2.1. Problema general	26
1.2.2. Problemas específicos	26
1.3. Justificación.	27
1.3.1. Justificación teórica	27
1.3.2. Justificación práctica.	27
1.3.3. Justificación metodológica.	28
1.3.4. Justificación social	28
1.4. Objetivos	29
1.4.1. Objetivo general	29
1.4.2. Objetivo específico	29
<b>II. Marco teórico:</b>	<b>31</b>
2.1. Antecedentes.	32
2.1.1. Antecedentes nacionales	32

2.1.2. Antecedentes internacionales.	36
2.2. Marco teórico	37
2.2.1. La educación en el Perú	37
2.2.2. Bases legales	39
2.2.3. Objetivos de la educación básica:	40
2.2.4. Los fines de la educación	40
2.2.5. Sistema Educativo Peruano	41
2.3. Clima organizacional	42
2.3.1. Enfoques teóricos de clima organizacional	45
2.3.2. Característica del clima organizacional.	47
2.3.3. Teoría del clima organizacional de Likert	48
2.3.4. Tipos de clima organizacional	49
2.3.5. Dimensiones del Clima Organizacional	50
2.3.6. Importancia de la percepción del Clima Organizacional.	55
2.4. Bases teóricas del desempeño docente.	57
2.4.1. Definición de desempeño docente:	57
2.4.2. El maestro y las condiciones laborales	58
2.4.3. El perfil del docente peruano	59
2.4.4. El desempeño docente en las Instituciones Educativas	62
2.4.5. Rol del docente en el Sistema Educativo	64
2.4.6. Dimensiones del desempeño docente	68
2.4.7. Evaluación del desempeño docente	75
2.4.8. Principios de evaluación del desempeño docente.	77
2.4.9. Funciones de la evaluación del desempeño docente.	78
2.5. Contextualización de la investigación.	78
2.5.1. Situación socioeconómica de la población estudiantil	79
2.5.2. Filosofía de la institución Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo	81
2.6. Marco conceptual	82
2.6.1. Clima organizacional	82
2.6.2. Nivel organizacional	82
2.6.3. Nivel interpersonal	82
2.6.4. Nivel intrapersonal	83
2.6.5. Nivel de comunicación	83

	x
2.6.6. Nivel desarrollo institucional	84
2.6.7. Desempeño laboral.	84
<b>III. Hipótesis y variables</b>	<b>85</b>
3.1. Hipótesis	86
3.1.1. Hipótesis general	86
3.1.2. Hipótesis específicas	86
3.2. Identificación de variables	87
3.2.1. Definición conceptual	87
3.2.2. Definición operacional	88
<b>IV. Marco Metodológico</b>	
4.1. Tipo de investigación	94
4.1.1. Diseño de estudio	94
4.2. Población muestra y muestreo.	95
4.2.1. Población	95
4.2.2. Muestra	96
4.3. Método de investigación.	96
4.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	97
4.4.1. Técnicas.	97
4.4.2. Instrumentos	97
4.4.3. Validez y confiabilidad.	99
4.5. Procedimiento de recolección de datos.	101
4.6. Método de análisis de datos	101
4.7. Aspectos éticos	101
4.8. Compromiso ético.	101
<b>V. Resultados</b>	<b>103</b>
5.1. Resultados descriptivos del clima organizacional	104
5.1.1. Clima organizacional en el nivel organizacional	105
5.1.2. Clima organizacional en el nivel interpersonal.	106
5.1.3. Clima organizacional en el nivel interpersonal	107
5.1.4. Clima organizacional en el nivel comunicación	108
5.1.5. Clima organizacional en el nivel de desarrollo institucional	109
5.2. Resultados descriptivos del desempeño laboral docente.	110
5.3. Resultados correlacionados.	111

	xi
5.3.1. Clima organizacional y desempeño laboral docente	111
5.3.2. Desempeño laboral y nivel organizacional	112
5.3.3. Desempeño laboral y nivel interpersonal	113
5.3.4. Desempeño laboral y nivel intrapersonal	114
5.3.5. Desempeño laboral y nivel de comunicación	115
5.3.6. Desempeño laboral y nivel de desarrollo institucional.	116
<b>VI. Discusión de los resultados</b>	117
Conclusiones	122
Recomendaciones	123
Referencias bibliográficas	124

**ANEXOS.****Pág.**

ANEXO 1: Matriz de consistencia 132

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de las variables 135

ANEXO 3: Certificados de validez interna de los instrumentos 138

ANEXO 4: Instrumentos 157

FICHA TÉCNICA 1 :

“Escala para medir el Clima Organizacional” EPCO 165

FICHA TÉCNICA 2:

“Cuestionario para medir el Desempeño Laboral docente” 166

ANEXO 5: Matriz de datos 167

Consolidado del cuestionario de la percepción del clima organizacional en la institución educativa "Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo" del Rímac en el 2012.

Consolidado del cuestionario del desempeño laboral docente en la Institución educativa "Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo en el 2012

**Índice de tablas.**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Percepción del Clima organizacional	89
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral	90
Tabla 3 Características demográficas de los participantes según género	96
Tabla 4 Juicio de Expertos	99
Tabla 5 Percepción del Clima organizacional en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	104
Tabla 6 Percepción del clima en el nivel organizacional en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	105
Tabla 7 Percepción del clima organizacional en el nivel interpersonal en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	106
Tabla 8 Percepción del clima organizacional en el nivel intrapersonal en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	107
Tabla 9 Percepción del clima organizacional en el nivel comunicación en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	108
Tabla 10 Percepción del clima organizacional en el nivel de desarrollo institucional en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012.	109
Tabla 11 Nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	110
Tabla 12 Relación entre la percepción del clima organizacional y el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012.	111
Tabla 13 Relación entre el nivel organizacional y el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012.	112
Tabla 14 Relación entre el nivel interpersonal y el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012.	113

- Tabla 15 Relación entre el nivel intrapersonal y el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012. 114
- Tabla 16 Relación entre el nivel de comunicación y el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012. 115
- Tabla 17 Relación entre el nivel desarrollo institucional y el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012. 116

**Índice de figuras****pág.**

Figura 1 Percepción del clima organizacional en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	104
Figura 2 Percepción del clima en el nivel organizacional en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	105
Figura 3: Percepción del clima en el nivel interpersonal en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	106
Figura 4: Percepción del clima organizacional en el nivel intrapersonal en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	107
Figura 5: Percepción del clima organizacional en el nivel de comunicación en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	108
Figura 6: Percepción del clima organizacional en el nivel de desarrollo institucional, en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	109
Figura 7: Nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo del Rímac en el 2012	110

## Resumen

El presente trabajo es resultado de la investigación titulada “La percepción del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la institución educativa Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo. Rímac – 2012, tiene como objetivo principal, determinar la relación entre la percepción clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo” del Rímac en el 2012.

La investigación desarrollada es descriptiva correlacional, se ha empleado un diseño no experimental, transeccional correlacional, con una muestra de 78 docentes de la institución objeto de estudio. Para medir la variables de estudio se emplearon los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral docente”, que fueron aplicados a los docentes de la muestra, determinándose la relación mediante la prueba no paramétrica “r de Spearman”. Dado el enfoque cuantitativo de la investigación, se empleó el método hipotético deductivo.

Los resultados hallados, el 66% de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo percibe un buen clima organizacional: el 53% lo percibe como adecuado y un 13% como muy adecuado, así mismo un escaso 13% del personal percibe un clima organizacional inadecuado. Respecto al desempeño docente, se encontró que el 56% de los docentes alcanzaron el nivel bueno y el 5% el nivel excelente, sin embargo es importante resaltar que un 39% de éstos no presentan niveles adecuados de rendimiento laboral. Finalmente se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo, siendo esta relación muy alta ( $r = ,986^{**}$ ).

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral docente.

## Abstract

This work is the result of a research project entitled "The perception of organizational climate and work performance of teachers in the educational institution Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo. Rímac - 2012, has as main objective to determine the relationship between perceived organizational climate and work performance of teachers of School "Lucie Rynning Antúnez de Mayolo" Rímac in 2012.

The research undertaken is descriptive correlational design was used non-experimental, correlational transactional, with a sample of 78 teachers of the institution under study. To measure the variables of study used questionnaires organizational climate and teacher job performance "which applied to the teachers in the sample, determining the relation by the nonparametric test" Spearman  $r$ ". the quantitative sample research approach was used hypothetical deductive method.

Between the results found 66% of teachers in the IE Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo perceives a good organizational climate: 53% perceive it as good and 13% as very good, also a scarce 13% of staff perceived inadequate organizational climate. With regard to teacher performance, it was found that 56% of teachers reached the good level and 5% excellent level, however it is important to note that 39% of them do not have adequate levels of job performance. Finally it is concluded that there is significant relationship between organizational climate and job performance of teachers in the IE Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo, this being a very high ratio ( $r = 986^{**}$ ).

**Key words:** Climate organizational, teacher job performance.

## Introducción

El presente trabajo de investigación titulada “La percepción del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario en la institución educativa “Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo”. Rímac – 2012, se ha desarrollado con el propósito de medir los niveles de percepción del clima organizacional y el desempeño docente y conocer la interrelación de ambas variables y su influencia en la actividad docente.

La importancia de conocer los niveles de interrelación de ambas variables: clima organizacional y desempeño laboral con sus diferentes dimensiones, es con la intención de encontrar alternativas para mejorar la calidad del servicio educativo.

La propuesta de realizar el presente trabajo de investigación fue incrementar el nivel de conocimientos que existe respecto a la relación entre las variables Clima organizacional y el desempeño laboral docente, en la I.E. “Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo”.

Para el desarrollo de esta investigación se considera, que las instituciones educativas, como toda organización tienen estructuras y procesos que interactúan dentro del medio laboral, el clima de la organización como la imagen distintiva de cada institución, refleja el ambiente, el espacio cálido o favorable de buenas relaciones interpersonales y estructurales de la organización que influyen en el desarrollo dinámico y desempeño laboral docente; ambas variables son factores importantes para mejorar y elevar los niveles de la calidad del servicio educativo, objetivo último de la exigencia social del presente siglo.

Así mismo este trabajo se fundamenta teóricamente en lo propuesto por Jaime y Araujo (2007), quienes sostienen que todas las organizaciones tienen un propósito, estructura y una colectividad de personas que están conformadas por elementos interrelacionados entre sí, tales como: estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos.

También se considera lo planteado por Kolb (2001), para quienes el clima laboral se asocia a cambios en rasgos de personalidad aparentemente estables y las propuestas sobre los factores que inciden en la satisfacción laboral, de distintos investigadores como Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), para quienes los factores que generan satisfacción son el pago, naturaleza del cargo, oportunidad de ascenso, al cargo de supervisor y guía de compañeros de trabajo.

La estructura y el contenido de la presente tesis están organizados y desarrollados en seis capítulos, como se detalla a continuación:

En el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema de investigación referido a conocer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, desde un enfoque macro desde el contexto general hacia lo particular, de la realidad problemática realidad de la institución educativa centro de la investigación “Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo” estableciéndose a partir de este, el problema si el clima organizacional percibido se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa, objeto de la investigación. Asimismo los problemas específicos con cada una de los niveles y parámetros de cada una de las variables de la investigación. La justificación teórica, práctica, metodológica, social que sustenta y justifican la realización de la investigación. Los objetivos que orientan el trabajo hacia unos resultados que se espera al concluir la misma. Así como determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo” del Rímac en el 2012.

En el capítulo II, se presentan los antecedentes nacionales e internacionales que sustentan la seriedad del trabajo, así como los fundamentos teóricos sobre las variables objeto de estudio, que constituye el marco teórico o bases teóricas, desde el punto de vista de los diferentes autores consultados, las diferentes concepciones sobre las variables, clima organizacional y el desempeño laboral, dimensiones que hacen posible hacer más consistente los conceptos y resultados de la presente investigación, encontrados tanto en los antecedentes nacionales como internacionales. Que nos permite aproximarnos y enfocar sobre

la realidad de la Institución Educativa donde se desarrolla el trabajo de investigación. Asimismo se presenta el análisis contextual donde se enfoca la educación actual y las características de la Institución Educativa espacio de estudio. El marco teórico, partiendo por la educación en el Perú, normado y amparado por mandato legal, que orienta con los fines y objetivos de la educación, el trabajo docente orientado a la formación de la integralidad de los estudiantes a nivel nacional. Con un marco del proyecto educativo nacional hacia el 2021, con objetivos estratégicos que proponen a los maestros hacia el cumplimiento de su labor desde un compromiso reflexivo. Además se considera las definiciones y enfoques de las variables y sus dimensiones del clima organizacional (nivel organizacional), (nivel interpersonal, intrapersonal y de comunicación), (nivel desarrollo institucional) como los factores determinantes del clima y desempeño docente personal, (pedagógica y social comunitaria), desde puntos de vista y propuestas de diversos autores. También las bases teóricas y el marco conceptual, de las variables de estudio y el rol del docente, como orientador, investigador, promotor social dentro del contexto de su labor. Por otro lado se contextualiza la institución educativa, desde una trayectoria de sus inicios hasta la actualidad, periodo de procesos de cambios y modificaciones, desde su formación de carácter técnica femenino, el primero en el Perú, por su variante técnica solo para mujeres que hasta hoy mantiene esa filosofía.

El capítulo III, están formuladas las hipótesis generales y específicas que orientan a la búsqueda de las posibles respuestas planteadas a razón de las interrogantes; esta se consigna en la formulación de la hipótesis general, en la cual se considera que si existe relación significativa entre las variables de percepción del clima organizacional y el desempeño docente, resultado que refleja el logro del objetivo mayor de estudio. Así también la identificación y descripción de las variables, así como la definición operacional que conceptúan las variables y las dimensiones que se emplean en los instrumentos, al mismo tiempo facilitan el manejo de las mismas y de cada una de sus dimensiones que apoyan en la investigación, que nos permite explorar y auscultar de manera completa la investigación del clima organizacional como del desempeño docente.

El capítulo IV: donde está organizado de manera muy conveniente el marco metodológico, soporte y estructura de la investigación, se especifica el tipo de estudio descriptivo, el diseño correlacional de enfoque cuantitativo. Asimismo se precisa que la investigación es de tipo básica y de diseño no experimental correlacional, método de investigación hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo. La población y muestra que conforman los 78 docentes que laboran en la institución objeto de estudio. Las técnicas tipo encuesta, para recolección de datos, los instrumentos empleados para ambas variables, es la encuesta. Finalmente se presenta la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados en la investigación, sometidos a juicio de expertos. Así también los métodos de análisis de datos desarrollado y la interpretación de los mismos.

En el capítulo V, se han consignado la descripción de los resultados y el análisis estadístico de los datos obtenidos, según los cuales más del 50% de docentes consideró que el clima organizacional es favorable y a su vez presentan un buen desempeño laboral. Asimismo se ha correlacionado los parámetros de la variable clima organizacional con el desempeño docente, logrando un resultado en el nivel de comunicación donde el 89% de encuestados perciben que hay una adecuada comunicación en la Institución Educativa Lucie Rynning en el 2012. De esta manera se concluyó que existe una elevada correlación directa entre las dos variables estudiadas. Según la prueba de Rho, se mide el nivel de confianza de las hipótesis nula y alterna en cada caso de las variables.

En el capítulo VI, se presentan los resultados alcanzados, producto de la aplicación de los instrumentos para medir las variables de la percepción del clima organizacional y del desempeño docente; el procesamiento y tabulación de datos que nos ha permitido hacer lectura de la realidad del tema en estudio, estos resultados consecuencia de la imperativa necesidad de conocer el clima organizacional para interrelacionar con el desempeño docente y encontrar las respuestas a nuestras interrogantes y a la contrastación de las hipótesis planteadas. Siendo los resultados encontrados al analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes, muestran que existe una alta y significativa relación ( $r=.986$ ;  $p<0.05$ ), es decir que a medida que el

personal tiene una mejor percepción del clima organizacional también será mucho mejor su desempeño laboral. La contrastación de las hipótesis específicas, mostraron que todas las dimensiones de la variable clima organizacional: nivel organizacional, interpersonal, intrapersonal, de comunicación y de desarrollo institucional están directa y significativamente relacionadas con la variable desempeño docente, esta contrastación de las hipótesis nos permitieron establecer las conclusiones presentadas y recomendaciones planteadas.

Finalmente, se consignan las referencias bibliográficas, que han enriquecido el trabajo ofreciéndola más consistencia en las definiciones, resultados y conclusiones, que constituye el soporte científico que garantiza la seriedad de la estructura, resultados, el marco conceptual y metodológico. Además se considera el anexo de la investigación, donde se han adjuntado todos los instrumentos que se utilizaron para la obtención de resultados de las variables evaluadas; la validación de los instrumentos por expertos; la matriz de consistencia, la tabla de operacionalización, elementos que evidencian el desarrollo de la investigación.

Guardo esperanzas de, que la presente tesis sirva como fuente y soporte a futuras investigaciones dentro de la actividad educativa, que contribuya al logro de un servicio integral y de calidad.

El Autor.