



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente del nivel  
secundario en las instituciones educativas públicas de la red  
17, Los Olivos -2015.

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

**AUTOR:**

Br. Marco Antonio Oria Molina

**ASESOR:**

Mg. Nolberto Leyva Aguilar

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ – 2016**

Jurado calificador

---

Dra. Tamara Pando Escurra

PRESIDENTE

---

Dra. Bertha Silva Narvaste

SECRETARIO

---

Mg. Ricardo Pauta Guevara

VOCAL

**Dedicatoria**

A Dios, por permitirme salir adelante siempre pese a las dificultades que se presenten en mi camino, él derrama su bendición sobre mí cada día ayudándome a enfrentar cada obstáculo que se me presente, y me da la fortaleza necesaria para sobreponerme y poder lograr mis objetivos.

## **Agradecimiento**

Agradecimiento muy especial al Dr. César Acuña Peralta, quien con las facilidades del programa de postgrado, otorga la oportunidad de alcanzar un nivel más elevado en nuestro desarrollo profesional.

Finalmente, un agradecimiento al personal directivo y docente de las instituciones educativas pertenecientes a la red 17, UGEL 02 Los Olivos; por su participación y colaboración con el presente trabajo de investigación.

El autor.

## Declaración jurada

Yo, Marco Antonio Oria Molina, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 06263206, con la tesis titulada “**Clima Organizacional Y Desempeño Docente del nivel Secundario en las instituciones educativas públicas de la red 17 Los Olivos**”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2015.

---

Br. Marco Antonio Oria Molina

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador, de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis “Clima Organizacional y desempeño docente del Nivel Secundario de las instituciones públicas de la red 17-Los olivos-2015”, elaborada con el propósito de optar el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes del nivel secundario.

Espero la valoración que corresponda a la presente investigación así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundará en beneficios de los estudiantes.

Lima, diciembre del 2015

## Índice

	Página
Carátula	i
Jurado calificador	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	.xii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	20
1.4 Problema	21
1.5 Hipótesis	23
1.6 Objetivos	24
II. Marco metodológico	26
2.1 Variables	27
2.2 Operacionalización de variables	27
2.3 Metodología	30
2.4 Tipos de estudio	30
2.5 Diseño de investigación	31
2.6 Población, muestra y muestreo	31
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
2.8 Métodos de análisis de datos	36
2.9 Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
IV. Discusión	59
V. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	64
VII. Referencias	66
VIII. Apéndice	69

## Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de las variables de clima organizacional	28
Tabla 2	Operacionalización de las variables de desempeño docente	29
Tabla 3	Distribución de la población de docentes de las instituciones educativas de la red 17 de los Olivos 2015	32
Tabla 4	Distribución de la muestra por instituciones educativas	33
Tabla 5	Escala valorativa de la variable clima organizacional por dimensiones.	35
Tabla 6	Escala valorativa de la variable clima organizacional	35
Tabla 7	Validación de expertos	35
Tabla 8	Confiabilidad del instrumento de clima organizacional	36
Tabla 9	Confiabilidad del instrumento de desempeño docente	36
Tabla 10	Niveles de la variable clima organizacional de las II.EE. públicas de la red 17 Los Olivos	39
Tabla 11	Niveles de la dimensión Estructura de las II.EE. públicas de la red 17 los Olivos	40
Tabla 12	Niveles de la dimensión responsabilidad individual de las I.E públicas de la red 17 los Olivos	41
Tabla 13	Niveles de la dimensión remuneración	42
Tabla 14	Niveles de la dimensión riesgo y toma de decisiones	43
Tabla 15	Niveles de la dimensión apoyo	44
Tabla 16	Niveles de la dimensión tolerancia al conflicto	45
Tabla 17	Niveles de la variable Desempeño Docente	46
Tabla 18	Niveles de la dimensión personal	47
Tabla 19	Niveles de la dimensión aula y demás ambientes de aprendizaje	48
Tabla 20	Niveles de la dimensión institucional	49
Tabla 21	Niveles de la dimensión entorno	50
Tabla 22	Niveles de la correlación entre clima organizacional y desempeño docente	52
Tabla 23	Nivel de correlación entre estructura y desempeño docente	53



Tabla 24	Niveles de correlación entre responsabilidad individual y desempeño docente	54
Tabla 25	Niveles de correlación entre remuneración y desempeño Docente	55
Tabla 26	Nivel de correlación entre riesgo y toma de decisiones y desempeño docente	56
Tabla 27	Nivel de correlación entre apoyo y desempeño docente	57
Tabla 28	nivel de correlación entre tolerancia al conflicto y desempeño docente	58
Tabla 29	Escala valorativa para medir el grado del clima organizacional	78
Tabla 30	Tabla de puntuación para medir el grado del clima organizacional	79
Tabla 31	Escala general para medir el grado del clima organizacional	80
Tabla 32	Escala específica para medir el grado del clima organizacional	81
Tabla 33	Escala valorativa para medir el grado de desempeño docente	83
Tabla 34	Tabla de puntuación para medir el grado de desempeño docente	84
Tabla 35	Escala general para medir el grado de desempeño docente	86
Tabla 36	Escala específica para medir el grado de desempeño docente	86

## Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Diagrama de diseño correlacional	31
Figura 2	Presentación de los niveles de la variable clima Organizacional	39
Figura 3	Presentación de los niveles de la dimensión estructura	40
Figura 4	Presentación de los niveles de los Niveles de la dimensión responsabilidad individual	41
Figura 5	Presentación de los niveles de la dimensión remuneración	42
Figura 6	Presentación de los niveles de la dimensión riesgo y toma de decisiones	43
Figura 7	Presentación de los niveles de la dimensión apoyo	44
Figura 8	Presentación de los niveles de la dimensión tolerancia al conflicto	45
Figura 9	Presentación de los niveles de la variable desempeño docente	46
Figura 10	Presentación de los niveles de la dimensión personal	47
Figura 11	Presentación de los niveles del aula y demás ambientes de aprendizaje	48
Figura 12	Presentación de los niveles de la dimensión institucional	49
Figura 13	Presentación de los niveles de la dimensión entorno	50

## Resumen

El estudio de la presente investigación es descriptiva correlacional, se ha desarrollado con el propósito de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundario en las instituciones educativas de la red 17, Los Olivos-2015, con la finalidad de coadyuvar con la mejora del desempeño docente en la red antes mencionada.

En consideración a la metodología utilizada el tipo de estudio es aplicada, es decir que para determinar la relación se utiliza las teorías del clima organizacional y el desempeño docente, el diseño es de no experimental de corte transversal, contando con una muestra de 89 docentes de educación secundaria de la red 17 del distrito de los olivos, para cuyo fin se recolecto datos aplicando dos cuestionarios, uno por cada variable, las cuales están conformadas por 64 ítems estructurados con la escala de Likert, estos instrumentos poseen una alta confiabilidad la cual se evidencia a través del alfa de Cronbach 0,912

Para ello se aplicó un cuestionario y una escala valorativa, validada previamente a juicio de expertos, también sometida a la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, la cual arroja un de confiabilidad; la que se aplicó a una muestra de 20 docentes perteneciente a la red 17 –Los Olivos-2015.

Los resultados obtenidos en el estadístico de correlación de Spearman cuyo valor fue de  $r= 0.166$  es decir que existe una correlación débil entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de la red 17 de Los Olivos 2015.

Palabras claves: clima organizacional, estructura, responsabilidad, remuneración, tolerancia al conflicto, desempeño docente.

## Abstract

The study of this research is correlational descriptive, it has been developed in order to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in secondary level educational institutions in the network 17, Los Olivos-2015, in order to contribute to improving teacher performance in the aforementioned network.

In consideration of the methodology used to study type is applied, to determine the relationship theories of organizational climate and teacher performance is used, the design is no experimental cross-section, with a sample of 89 teachers secondary education network 17 district of olive trees, for which purpose data was collected using two questionnaires, one for each variable, which are made up of 64 structured Likert scale items, these instruments have a high reliability which evidenced by Cronbach's alpha 0.912

A questionnaire and rating scale, previously validated expert judgment was applied, also subjected to reliability test Cronbach's alpha, which yields a reliability; which it was applied to a sample of 20 teachers belonging to the 17-2015 -The Olivos network.

The results of the statistical correlation of Spearman whose value was  $r = 0.166$ es say that there is a weak correlation between organizational climate and teacher performance in public educational institutions network 17 Los Olivos, 2015.

Keywords: organizational climate, structure, responsibility, compensation, conflict tolerance, teaching performance.