



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

**Facultad de Educación**

**Unidad de Posgrado**

**Clima organizacional y calidad en el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la Universidad Nacional “San Antonio Abad” ubicada en el Cuzco provincia y región Cuzco en el año 2011**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación

**AUTOR**

Miriam Gil FERNANDEZ BACA

**ASESOR**

Julio MARTINAT OLIVERA

Lima, Perú

2015



## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación en base a la realidad problemática identificada, tiene como tema de investigación averiguar la relación existente entre el Clima organizacional y el Desempeño Docente en la Facultad de Administración y Turismo de la UNSAAC.2011.

El problema de investigación se formuló de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Calidad del desempeño profesional de los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas Y Turismo de la UNSAAC periodo 2011.?

El problema de investigación es de tipo correlacional, porque está dirigido a averiguar la relación o impacto de una variable en otra variable. Por lo tanto el problema de investigación propuesto satisface los requisitos y objetivos de la misma. La formulación de problemas específicos, solo buscan describir la ocurrencia actual en cada variable; pero si las variables cuentan con indicadores y factores que describen ampliamente la definición conceptual asociada a ellas.

**Se formuló el Objetivo General de la investigación de acuerdo al problema general** “Determinar estadísticamente la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Calidad del desempeño profesional de los Docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas UNSAAC periodo 2011.

Las **Hipótesis** que guían la investigación son:

**H1:** Sí existe relación entre el Clima Organizacional y la Calidad del desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la UNSAAC periodo 2011.

**Ho:** No existe relación entre el Clima Organizacional y la Calidad del desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la UNSAAC periodo 2011.

Las variables en estudio son:

**Clima Organizacional (X)** es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional, que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influyen en su comportamiento. Para que una persona pueda trabajar



bien debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal.

El Clima Organizacional comprende las dimensiones:

**Comportamiento organizacional (X.1):** El comportamiento Organizacional, es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficiencia de tales organizaciones: valores, personalidad, motivación, liderazgo, comunicación.

**Cultura organizacional (x.2.):** Se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras: Identidad de los, Enfoque al sistema abierto.

La calidad del **Desempeño Profesional del Docente** es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

- Eficacia docente en el proceso enseñanza –aprendizaje
- Eficiencia docente en el proceso enseñanza –aprendizaje
- Significancia de sus labores para el alumno
- Relevancia de sus labores
- Transferencia al puesto docente
- Producción intelectual
- Sensibilidad social

En total se aplicaron 31 preguntas a 268 personas que abarcan todos los indicadores, dichas encuestas fueron aplicadas de forma adecuada tanto a los Docentes como Alumnos de la carrera profesional, se logró desarrollar una metodología Ad hoc, para este tipo de investigación.

La fuente primaria fue las encuestas semiestructuradas de respuesta orientada con opciones, mediante la técnica de Likert, con pesos ponderados de 1 al 5.



Las encuestas se aplicaron en tres momentos diferentes (uno cada semestre académico). Se obtuvo los siguientes resultados promedio.

MUESTRAS	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
	(X)	(Y)
PRIMERO- I-2011	2.8510	2.9206
SEGUNDO- II-2011	2.8900	2.9712
TERCERO- I. 012	2.9988	3.0962

**ÍNDICE DE CORRELACIÓN :  $r = 0.9996$**

**ECUACIÓN DE REGRESIÓN :  $DD = -0.4398 + 1.1794 CO$**

#### **CONCLUSIONES DE LA INFORMACIÓN CUALITATIVA:**

- El Clima Organizacional (C.O) tiene una correlación positiva intensa con la calidad del Desempeño Docente (D.D), en la Carrera Profesional de Administración de la UNSAAC.
- Según la prueba de Fisher al ser:  $F$  calculada = 1414.94 >  $F$  teórica = 161.5, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se debe aceptar la hipótesis alterna  $H_1$ .
- La columna  $F$  entrega “el valor del estadístico de prueba” y la columna Probabilidad entrega “el menor nivel de significación para rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias”. Si probabilidad es menor que 0.05 (nivel de significancia) se rechaza la hipótesis nula. EN ESTE CASO LA PROBABILIDAD DE  $X = 0.01692 < 0.05$ , Y POR LO TANTO SE ACEPTA LA HIPOTESIS ALTERNA  $H_1$ .
- Se concluye que: Si existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Facultad de Administración y Turismo de la UNSAAC.



## EXECUTIVE SUMMARY

**This research based on the identified problematic reality, is research topic determine the relationship between organizational climate and teacher performance in the career of Directors UNSAAC.2011-2012.**

**The research problem was formulated as follows:**

What is the relationship between organizational climate and job performance Quality Teachers of Vocational Career of Administrative Sciences UNSAAC 2011-2012?

The research problem is correlation, because it is aimed at finding out the relationship and impact of one variable on another variable. Therefore the problem proposed research meets the requirements and objectives of the same. The formulation of specific problems, only seek to describe the current occurrence in each variable; but if the variables have indicators and factors that broadly describes the conceptual definition associated with them.

**General Purpose of research according to the general problem** "statistically determine the relationship between organizational climate and job performance Quality Teachers of Vocational Career of Administrative Sciences UNSAAC period 2011-2012 was formulated.

**The hypotheses guiding the research are:**

**H1:** Yes there is a relationship between organizational climate and Quality professional development of teachers in the Career of Administrative Sciences UNSAAC 2011-2012.

**Ho:** There is no relationship between organizational climate and Quality professional development of teachers in the Career of Administrative Sciences UNSAAC 2011-2012.

The variables under study are:

**Organizational Climate (X)** is the quality or property of the organizational environment, perceived or experienced by members of the organization, and that influence their behavior. For a person can work well should feel good about yourself and everything that revolves around it and understand the environment where all staff operates.

The organizational climate dimension comprises:



**Organizational Behavior (X.1):** The Organizational behavior is a field of study in which the impact of individuals, groups and structures have on behavior within organizations, in order to apply this knowledge is investigated to improve the efficiency of such organizations.- Values

Personality, Motivation, Leadership, Communication

**Organizational culture (x.2.):** Refers to a system of shared meaning among its members and that distinguishes one organization from others.

Identity of members, Emphasis on group, Control, Criteria for reward, Tolerance conflict, Approach the open system.

Quality of **Teaching Professional Performance** is a systematic process of obtaining valid and reliable data, in order to verify and evaluate the educational effect it has on students to display their pedagogical skills, emotionality, job responsibility and the nature of their relationships with students, parents, managers, colleagues and representatives of community institutions.

- Teaching Effectiveness in the teaching-learning process
- Teaching Efficiency in the teaching-learning process
- Significance of their work for the student
- Relevance of its work
- Transfer to the teaching position
- Intellectual Production
- Social Sensitivity

Altogether 31 questions were applied to 268 people covering all indicators, these surveys were applied appropriately to both teachers and students career, he managed to develop an **Ad hoc methodology for this type of research**.

**The primary source was the semistructuradas surveys targeted response options through the Likert technique, weighted with weights 1 to**

**Surveys were conducted at three different times** (one each semester). The following average results were obtained.



	(X)	(Y)
FIRST- I-2011	2.8510	2.9206
SECOND- II-2011	2.8900	2.9712
FIRST- I. 012	2.9988	3.0962

**CORRELATION INDEX:  $r = 0.9996$**

**REGRESSION EQUATION:  $DD = -0.4398 + 1.1794 CO$**

**OPINION OF QUALITATIVE INFORMATION:**

- The Organizational Climate (CO) has a strong positive correlation with the quality of Teaching Performance (DD) in Career Management UNSAAC.
- According to the Fisher test to be:  $F = 1414.94$  calculated > theoretical = 161.5 F, the null hypothesis  $H_0$  is rejected and must accept the alternative hypothesis  $H_1$ .
- Column F surrender "the value of the test statistic" and Probability column Delivery "lesser significance level to reject the null hypothesis of equal means." If probability is less than 0.05 (significance level) the null hypothesis is rejected. IN THIS CASE THE PROBABILITY OF  $X = 0.01692 < 0.05$ , AND THEREFORE IS ACCEPTED THE ALTERNATIVE HYPOTHESIS  $H_1$ .
- **In conclusion: If there is a relationship between organizational climate and teacher performance in Career Management UNSAAC.**