



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral según  
docentes de la escuela de odontología - universidad  
peruana los andes, filial lima 2013.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**AUTOR:**

Br. Juan Carlos Enciso Yaranga

**ASESOR:**

Dr. Seminario León Huamán Quispe

**SECCIÓN**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2015**

## **Dedicatoria**

A mi madre Eusebia y familia por la comprensión, paciencia, cariño y entendimiento a la falta de tiempo y acompañamiento que quizás no les pude otorgar en esta etapa y trayectoria de mi superación profesional y agradecerles por su apoyo moral y espiritual para concluir la presente investigación.

## **Agradecimiento**

A todas las personas que nos brindaron su asesoría en la elaboración de esta investigación; y de manera muy especial a nuestro asesor de tesis Dr. Seminario León Huamán Quispe quien con sus conocimientos y apoyo incondicional supo guiarnos en el desarrollo de la presente tesis desde el inicio hasta su culminación.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado de revisión de tesis.

En cumplimiento a las normas técnicas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, dejamos a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral según docentes de la Escuela de Odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013, realizado para optar el Grado de Magister en Docencia Universitaria, el cual esperamos sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

Se utilizó el tipo básico de nivel descriptivo, con diseño de estudio no experimental correlacional de alcance transversal, cuyo método hipotético deductivo; el trabajo se justificó La presente investigación se justifica al tratarse de un tema de actualidad, según Fernández (2002), el clima organizacional en las instituciones educativas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación, debido a que distintos modelos de eficacia educativa ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad, ya que se ha hallado que el clima incide en distintos tipos de resultados de las instituciones educativas, y como se relaciona con el desempeño docente en el nivel de educación superior.

Esperamos señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

El autor

## Índice

	<b>Página</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	v
Índice de tabla	viii
Índice de figura	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación	18
1.3.1 Justificación práctica	18
1.3.2 Justificación teórica	18
1.3.3 Justificación metodológica	19
1.4 Limitaciones:	19
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Internacionales	20
1.5.2 Nacionales	22
1.6. Objetivos	25
1.6.1 Objetivo general	25
1.6.2 Objetivos específicos	25
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Bases teóricas del clima organizacional.	28
2.1.1 Definición conceptual de clima organizacional	28
2.1.2 Enfoques teóricos de clima organizacional	29
2.1.3 Características del clima organizacional.	32
2.1.4 Dimensiones del clima organizacional	34

2.2 Bases teóricas de desempeño laboral	38
2.2.1 Definición conceptual de desempeño laboral	38
2.2.2 Características del desempeño docente	44
2.2.3 Dimensiones de la variable: desempeño docente	45
2.2.4 La evaluación del desempeño del docente universitario	47
2.3 Definición de términos básicos	51
<b>CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Hipótesis	55
3.1.1 Hipótesis General	55
3.1.2 Hipótesis específicas	55
3.3 Variables.	55
3.2.1 Clima organizacional	55
3.2.2 Desempeño Laboral	56
3.2.3 Definición operacional	56
3.3 Metodología	57
3.3.1 Tipo de estudio.	57
3.3.2 Diseño de investigación.	58
3.4 Población y muestra	59
3.4.1 Población.	59
3.4.2 Muestra.	59
3.5 Método de investigación.	60
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	60
3.6.1 Técnicas.	60
3.6.2 Instrumento.	60
3.7 Método de análisis de datos.	66
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
4.1 Descripción de los Resultados	68
4.1.1. Análisis descriptivo de las variables	68
4.2 Prueba de hipótesis	72
4.3 Discusión	77
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	
Conclusiones	82
Sugerencias	83

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Referencias bibliográficas

85

## **ANEXOS**

A1: Matriz de consistencia

A2: Ficha de validación de instrumentos

A3: Instrumentos de investigación

A4: Base de datos

A5: Autorización

## Índice de tabla

	<b>Paginas</b>
Tabla 1. Operacionalización de clima organizacional.	56
Tabla 2. Operacionalización de desempeño laboral.	57
Tabla 3. Docentes de la Escuela de Odontología Universidad Peruana Los andes, filial Lima.	59
Tabla 4. Muestra. Docentes de la Escuela de Odontología Universidad Peruana Los andes, filial Lima.	59
Tabla 5. Validación de los instrumentos por juicio de expertos	64
Tabla 6. Coeficiente de confiabilidad general y por dimensiones de los instrumentos clima organizacional y desempeño laboral.	65
Tabla 7. Análisis de ítems-test en sus dimensiones: Motivación laboral, eficacia laboral y eficiencia profesional Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización.	66
Tabla 8. Distribución de encuestados según el nivel percibido al clima organizacional	68
Tabla 9. Distribución de encuestados según nivel percibido a la dimensión motivación laboral	69
Tabla 10. Distribución de encuestado según nivel percibido en la dimensión eficacia laboral	70
Tabla 11. Distribución de encuestado según nivel percibido en la dimensión eficiencia profesional.	71
Tabla 12. Distribución de encuestados según el nivel asignado al desempeño laboral.	72

- Tabla 13. Correlación Rho de Spearman entre clima organizacional y desempeño laboral según docentes de la escuela de odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013. 73
- Tabla 14. Correlación Rho de Spearman entre clima organizacional y la dimensión motivación laboral 74
- Tabla 15. Correlación Rho de Spearman entre clima organizacional y la dimensión: eficacia laboral en docentes de la escuela de odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013. 75
- Tabla 16. Correlación Rho de Spearman entre clima organizacional y dimensión: eficiencia profesional según docentes de la escuela de odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013. 76

## Índice de figura

	<b>Paginas</b>
Figura 1. Distribución de encuestados según el nivel percibido al clima organizacional	68
Figura 2. Distribución porcentual de la dimensión motivación laboral según docentes de la escuela de odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013.	69
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión eficacia laboral según docentes de la escuela de odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013.	70
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión eficiencia profesional según docentes de la escuela de odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013.	71
Figura 5. Distribución porcentual de la variable desempeño laboral según docentes de la escuela de odontología - Universidad Peruana Los Andes, filial Lima 2013.	72

## Resumen

La investigación tuvo como propósito establecer la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral según docentes de la Escuela de Odontología - Universidad Peruana Los Andes filial Lima durante el periodo 2014.

Se utilizó el tipo de investigación básica, de diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional y cuyo método hipotético deductivo. Se utilizó una muestra censal de una población de 78 docentes contratados. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de Clima organizacional y una ficha de cotejo para medir el desempeño laboral en su práctica cotidiana percibida por los mismos docentes. Se realizó el análisis psicométrico para ambos instrumentos bajo los criterios de confiabilidad y validez. Así como los datos obtenidos fueron procesados a través del programa estadístico SPSS, versión 21.

Los resultados indican que existe una relación positiva moderada entre las variables en estudio; del mismo modo la correlación entre las dimensiones materia de las hipótesis, fueron de una tendencia moderada positiva; Así como la significancia, los coeficientes se encuentran por debajo del 0,05, aceptándose la totalidad de las hipótesis planteadas.

**Palabras clave:** Clima organizacional, Desempeño laboral.

## **Abstract**

The research purpose was to establish the relationship between the variable organizational climate and teaching performance of the school of Dentistry of the Peruvian University Los Andes subsidiary Lima during the period to 2013.

We used the type of basic research, descriptive level, transverse scope, design correlational, whose hypothetical deductive method We used a sample census a population of 78 contract teachers. The instruments used were the organizational climate questionnaire and a matching card to measure teacher performance in their daily practice perceived by teachers themselves. He was the psychometric analysis for both instruments under the criteria of reliability and validity. As well as the data obtained were processed through the statistical program SPSS, version 21.

The results indicate that there is a positive relationship moderate among the variables in study; in the same way the correlation between the hypotheses regarding dimensions, they were of a moderate positive trend; As well as the significance, the coefficients are below 0.05, accepting all of the assumptions made.

**Keywords:** organizational climate, teaching performance.

## Introducción

La organización en sí tiene una calidad invisible, un cierto estilo, un carácter, una forma de hacer las cosas; que quizá sea más poderoso que las órdenes de cualquier persona o de cualquier sistema formal. Para conocer el interior de la organización hace falta ir más allá de los gráficos, las reglas, las máquinas y los edificios y entrar al mundo interno de la cultura de la organización.

El tema relacionado al Clima Organizacional y Desempeño Laboral, entendido como el conjunto de vínculos que mantienen a un trabajador apegado a su organización, no es ajeno al interés de diversos investigadores quienes desde diversas ópticas vienen analizando e intentando comprender cuál es la relevancia que este factor tiene sobre la productividad a través del desempeño laboral.

Especialmente el interés se ha vinculado a identificar cuál es la naturaleza de cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y no sólo eso, también se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que se derivan de cada una de estas relaciones y, por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos.

Debido a la trascendencia y a la importancia que en la actualidad tiene la productividad (desempeño laboral) por la participación, el involucramiento, la identificación y el compromiso que el colaborador logra establecer con la institución en la que labora y considerando que el análisis de este tópico aún es incipiente, surge el interés de profundizar en su estudio.

Asimismo; Con la presente investigación se pretende conocer el desempeño laboral de los mismo trabajadores a través de la observación o lista de cotejo en sus sub variables como, su motivación laboral, su eficacia en el logro de los objetivos y por último a eficiencia profesional (uso adecuado de los recursos asignados por la institución).

El estudio realizado, que constituye la base de una tesis para optar el grado de Magíster, de acuerdo con el reglamento de grados y Títulos de la Escuela de

Post Grado de la Universidad César Vallejo, ha sido organizado en cuatro capítulos:

Capítulo I; El primero referido al problema de investigación, analiza la problemática del docente universitario de la Escuela de Odontología de la Universidad Peruana Los Andes filial Lima.

Capítulo II; El marco teórico, conforma el segundo capítulo, en cuya estructura se consideran las concepciones, bases y factores asociados al clima organizacional; en segundo lugar se presentan aspectos relacionados al desempeño laboral. Para ambas variables se presentan definiciones propuestas por diversos autores y los factores que intervienen en ellas.

Capítulo III; Lo constituye el marco metodológico, donde se presenta el sistema de hipótesis, formuladas en función de las variables: valores y conductas antisociales; así mismo se presenta la metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

Capítulo IV; Se presentan los resultados y los análisis de la relación entre valores y conductas antisociales en la muestra estudiada.

Complementariamente se incluyen las conclusiones y sugerencias de la investigación, así como las referencias bibliográficas y anexos correspondientes a los instrumentos y otros documentos que evidencian la veracidad de la investigación.