



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

**Facultad de Educación**

**Unidad de Posgrado**

**Relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional del director con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas con variante técnica de San Juan de Miraflores**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación

**AUTOR**

**Rogelio Raúl CALLOMAMANI AROCUTIPA**

Lima, Perú

2014

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional del director con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con variante técnica de San Juan de Miraflores. El tipo de investigación es nivel descriptivo correlacional, cuyo diseño es no experimental y de naturaleza transversal. La población de estudio estuvo constituida por los docentes, estudiantes de 5° de nivel secundaria de las instituciones educativas. La recolección de datos se obtuvo a través de instrumentos, validado mediante juicio de expertos. El análisis de la consistencia interna se utilizó el alfa de Cronbach, los valores de Cronbach 0,947 para el cuestionario de medición del clima organizacional. 0,964 para el cuestionario de medición del liderazgo transformacional del director y 0,906 para el cuestionario sobre el desempeño laboral del docente, es decir indican una buena consistencia interna. Para la prueba estadística se utilizó el análisis de regresión, el cual permite medir grado de relación que existe entre variables, según el modelo de regresión se obtiene 0.723 de correlación, lo que indica que el clima organizacional y el liderazgo transformacional del director se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los docentes, es decir a un mejor clima organizacional y un buen liderazgo del director, mejor será el desempeño laboral del docente

Los resultados muestran que existe relación entre clima organizacional, liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes, en donde se obtiene el  $R^2$  es 0.523 lo que indica que el 52.30% de las variables en estudio está siendo correlacionadas, los resultados evidencian que en nivel de planificación, integración de teoría con la práctica y actitudes – valores del docente, la mayoría de los estudiantes califican bueno. El 64% de docentes indica que existe un buen clima organizacional en su institución educativa.

**PALABRA CLAVE:** Clima organizacional, liderazgo transformacional, desempeño laboral docente

## INTRODUCCIÓN

Clima organizacional es uno de los factores que da condiciones favorables o desfavorables a las organizaciones, son características del medio ambiente del trabajo educativo, percibidas directa o indirectamente y que tiene repercusiones en el comportamiento de las personas que integran la organización educativa. Asimismo, el liderazgo transformacional es de importancia principal en la influencia interpersonal (a los docentes), dirigido a través de proceso de comunicación para el logro de objetivos organizacionales.

“los empleados sienten que el clima es favorable cuando están haciendo algo útil que les proporciona un sentido del valor personal” (Henriquez Rios E. 2002, pág. 258) Cuando es bien llevado el clima organizacional y liderazgo del director con la participación, la motivación, la comunicación y las relaciones interpersonales de los docentes, estos factores contribuyen al mejoramiento del nivel de desempeño docente, es decir Estilo de liderazgo favorece y da condiciones al personal docente de la institución educativa a desempeñarse con eficiencia y eficazmente. Concretamente contribuye en el logro del aprendizaje de los estudiantes.

En el presente trabajo de investigación permite determinar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional del director con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas con variante técnica de San Juan de Miraflores.

En capítulo I : Se plantea el problema de investigación, se destaca los objetivos, la fundamentación y formulación de hipótesis con referencia a la relación de variables. En el capítulo II: Se establece antecedentes de la investigación, las investigaciones con referencia a los variables. En marco teórico se sistematiza la conceptualización del clima organizacional, liderazgo transformacional del director y desempeño laboral docente y se complementa con las teorías relevantes para la presente investigación.

En el capítulo III : Se precisa sobre la metodología de la investigación empleada y métodos estadísticos aplicados en prueba de hipótesis.

En el capítulo IV: Presentación e interpretación de datos, el proceso de prueba de hipótesis y análisis y discusión de resultados, adopción de decisiones, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.