



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño docente en las  
instituciones educativas del distrito de Lurín de la UGEL 01,  
2013

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA**

**Br. ERIKA CLARA IMPERIO CASTILLA GONZALES**

**ASESOR**

**Mgtr. QUIÑONES CASTILLO, KARLO GINNO**

**SECCIÓN**

**EDUCACIÓN E IDIOMAS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA**

**PERÚ - 2014**

### **Dedicatoria**

A mis hijas, mi esposo y mi madre, que siempre han estado apoyándome en éste camino que escogí dando la fuerzas necesarias para continuar y llegar a la meta.

## **Agradecimiento**

A Dios por acompañarme siempre bendiciéndome cada día y haberme permitido seguir estudiando y desarrollarme profesionalmente y darme salud para lograr mis objetivos.

## **Presentación**

**SEÑOR PRESIDENTE  
SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

Presento ante ustedes la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Lurín de la UGEL 01, 2013” con la finalidad de establecer la correlación entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Lurín de la UGEL 01, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en Educación con mención en Administración de la Educación.

El documento consta de cuatro capítulos a través de los cuales se expone los lineamientos teóricos que sustentan nuestra investigación, así como los lineamientos metodológicos, los resultados obtenidos y las conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo, con lo cual quiero contribuir conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la toma de decisiones a fin de mejorar el desempeño docente en las Instituciones Educativas.

Pongo a su consideración el presente trabajo, para su valoración respectiva.

LA AUTORA

## Índice

	Pg.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	v
Índice	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del Problema	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	21
1.5. Antecedentes	21
1.5.1. Antecedentes internacionales	21
1.5.2. Antecedentes nacionales	23
1.6. Objetivos	25
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Definición etimológica de clima organizacional	28
2.1.1. Definición de Clima Organizacional	28
2.1.2. Referentes para la definición de clima organizacional	30
2.1.3. Elementos del clima organizacional	32
2.1.4. Dimensiones del clima organizacional	34
Ambiente laboral	35
Manejo de conflictos	41

Liderazgo	44
2.2. Definición de docente	51
2.2.1. Las cualidades del docente	53
2.2.2. Perfil del profesional docente	54
2.2.3. La formación del docente como un profesional autónomo y reflexivo	56
2.2.4. Conceptos de desempeño docente	56
2.2.5. Dimensiones del desempeño docente	57
Trabajo en equipo	57
Identidad laboral	63
Planificación de la enseñanza	64
2.3. Definición conceptual de términos básicos	67

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Hipótesis	72
3.1.1. Hipótesis general	72
3.1.2. Hipótesis específicas	72
3.2. Variables de investigación	72
3.2.1. Definición conceptual	72
3.2.2. Definición operacional	73
3.3. Metodología	75
3.3.1. Tipo de investigación	75
3.3.2. Diseño de investigación	76
3.4. Población y muestra	77
3.5. Método de investigación	79
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
3.7. Métodos de análisis de datos	81
Validez del instrumento	81
Confiabilidad del instrumento	82
Plan de análisis de la información	84

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1.	Descripción de las variables y dimensiones	86
4.2.	Prueba de hipótesis	94
4.3.	Discusión de los resultados	99
	<b>Conclusiones</b>	102
	<b>Sugerencias</b>	103
	<b>Referencias bibliográficas</b>	104
	<b>Anexos</b>	

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima Organizacional	74
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño docente	75
Tabla 3. Instituciones educativas del distrito de Lurín	77
Tabla 4. Resultados de la validación del instrumento	82
Tabla 5. Nivel de confiabilidad de la encuesta sobre Desempeño docente	82
Tabla 6. Nivel de confiabilidad de la encuesta sobre Clima organizacional	83
Tabla 7. Resultados de la variable clima organizacional	86
Tabla 8. Resultados de la dimensión Ambiente laboral	87
Tabla 9. Resultados de la dimensión Manejo de conflictos	88
Tabla 10. Resultados de la dimensión Liderazgo	89
Tabla 11. Resultados de la variable desempeño docente	90
Tabla 12. Resultados de la dimensión Trabajo en equipo	91
Tabla 13. Resultados de la dimensión Identidad laboral	92
Tabla 14. Resultados de la dimensión Planificación de la enseñanza	93

## Índice de figuras

Figura 1. Resultados de la variable clima organizacional	86
Figura 2. Resultados de la dimensión Ambiente laboral	87
Figura 3. Resultados de la dimensión Manejo de conflictos	88
Figura 4. Resultados de la dimensión Liderazgo	89
Figura 5. Resultados de la variable desempeño docente	90
Figura 6. Resultados de la dimensión Trabajo en equipo	91
Figura 7. Resultados de la dimensión Identidad laboral	92
Figura 8. Resultados de la dimensión Planificación de la enseñanza	93

## Resumen

La presente investigación busca dar respuesta al problema de investigación formulado: ¿qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Lurín de la UGEL 01, 2013? El objetivo establecido fue determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Lurín de la UGEL 01, 2013, ya que se busca determinar concretamente los factores que influyen en el desempeño docente, a fin de poder plantear estrategias para mejorar el clima organizacional en las Instituciones Educativas y así mejorar el desempeño docente.

Para llevar a cabo la presente investigación, se utilizó como población de estudio un total de 476 docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Lurín. Se aplicaron dos encuestas a toda la muestra, las cuales me permitió recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes; la primera para medir la variable independiente y la segunda para medir la variable la dependiente.

Entre los resultados más importantes obtenidos en la elaboración de este trabajo se ha podido determinar que sí existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 del distrito de Lurín ya que existe una correlación significativa moderada entre las dos variables de estudio ( $r = 0.62$ ,  $p = 0.000 < 0,05$ ), lo cual demuestra que un buen clima organizacional permite mejorar el desempeño docente.

### **Palabras claves:**

El clima organizacional, el desempeño docente, motivación y trabajo en equipo.

## **Abstract**

This research seeks to answer the research question formulated: what is the relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions in the district of Lurin UGELs 01 2013? The stated objective was to determine the correlation between organizational climate and teacher performance in educational institutions in the district of Lurin UGEL 01, 2013, as it seeks to specifically determine the factors that influence teacher performance, in order to raise strategies to improve the organizational climate in educational institutions and improve teacher performance.

To carry out this investigation, it was used as a total study population of 476 teachers from state schools in the district of Lurin.

Two surveys to the entire sample was applied, which allowed me to collect information and measure the variables to make relevant comparisons and correlations; measuring the first and the second independent variable for measuring the dependent variable.

Among the most important results obtained in the preparation of this paper has been determined that there exists a direct and significant relationship between organizational climate and teacher performance in educational institutions UGELs 01 district of Lurin since there is a significant correlation moderate between the two study variables ( $r = 0.62$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), demonstrating that a good organizational climate improves teacher performance.

Keywords:

The organizational climate, teacher performance, motivation and teamwork.