



ESCUELA DE POSTGRADO

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POST GRADO**

### **TESIS**

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE  
EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N° 05 UGEL  
01-2012**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

**Br. ESTHER ORIELE CASTILLO SIGUAS**

**ASESOR:**

**Dr. HERNÁN CORDERO AYALA**

**LIMA- PERÚ**

**2014**

## **DEDICATORIA**

Dedicado a Dios por que es el que me ilumina en todo momento de mi vida. A mis hijos Roney y Deyanira. A mis padres por su gran apoyo moral. A mi apreciado esposo Miguel, por ser el que me incentivo a estudiar y seguir adelante, siempre estaré agradecida.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de alcanzar este triunfo en mi vida personal.

## PRESENTACIÓN

Presento la tesis titulada: “La cultura organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 05, UGEL 01- 2012”, con la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente según la percepción del docente en las instituciones educativas de la Red N° 05, UGEL 01 – 2012, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Administración de la Educación. La presente investigación consta de cuatro capítulos:

Capítulo I. Problema de investigación se divide en: planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y los objetivos generales y específicos.

Capítulo II. Marco teórico comprende: cultura organizacional; definición, fundamentos teóricos, características, factores, dimensiones y evaluación. Luego tenemos el desempeño docente dentro del cual esta la definición conceptual, origen, características, factores, dimensiones y la evaluación.

Capítulo III. Marco metodológico el cual abarca: las hipótesis, definición conceptual y operacional de las variables. La metodología, la población y muestra, el método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos.

Capítulo IV. Resultados el cual incluye: Descripción, Análisis de la variable y dimensiones, contrastación de la hipótesis general y específica y discusión. Finalmente la conclusión, sugerencias, referencias bibliográficas, anexos y la validez por juicio de expertos.

La autora.

## ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del Problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problema específico	18
1.3. Justificación	19
1.3.1. Justificación teórica	19
1.3.2. Justificación práctica	20
1.3.3. Justificación metodológica	20
1.3.4. Justificación legal	20
1.4. Limitaciones	20
1.4.1. Limitación de información	20
1.4.2. Limitación espacial	21
1.5. Antecedentes	21
1.5.1. Antecedentes internacional	21
1.5.2. Antecedentes nacional	23
1.5.3. Antecedentes local	24
1.6. Objetivos	26
1.6.1. Objetivo general	26
1.6.2. Objetivo específicos	26

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	28
2.1. Cultura Organizacional	29
2.1.1. Definición Conceptual	29
2.1.2. Fundamentos teóricos de la cultura organizacional	31
2.1.3. Características de la cultura organizacional	32
2.1.4. Factores de la cultura organizacional	37
2.1.5. Dimensiones de la cultura organizacional	39
2.1.6. Evaluación de la cultura organizacional	42
2.2. Desempeño Docente	43
2.2.1. Definición Conceptual	43
2.2.2. Origen teórico del desempeño docente	44
2.2.3. Características del desempeño docente	45
2.2.4. Factores del desempeño docente	45
2.2.5. Dimensiones del desempeño docente	49
2.2.6. Evaluación del desempeño docente	51
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	54
3.1. Hipótesis	55
3.1.1. Hipótesis general	55
3.1.2. Hipótesis específica	55
3.2. Variables	55
3.2.1. Definición Conceptual	56
3.2.2. Definición operacional	57
3.3. Metodología	58
3.3.1. Tipo de estudio.	58
3.3.2. Diseño	58
3.4. Población y muestra	60
3.5. Método de investigación	62
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
3.7. Métodos de análisis de datos.	67
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	68
4.1. Resultados	69
4.1.1. Descripción de resultados de la variable cultura organizacional	69
4.1.2. Descripción de resultados de la variable desempeño docente	74
4.1.3. Prueba de hipótesis	80

4.2. Discusión de resultados.	88
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	92
Conclusiones	93
Sugerencias	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
Referencias bibliográficas	97
ANEXOS	100
Anexo 01. Matriz de consistencia	101
Anexo 02. Matriz de operacionalización de la cultura organizacional	103
Anexo 03. Matriz de operacionalización del desempeño docente	104
Anexo 04. Instrumento de medición de la cultura organizacional	105
Anexo 05. Instrumento de medición del desempeño docente	107
Anexo 06. Base de datos de la cultura organizacional	108
Anexo 07. Base de datos del desempeño docente	115
Anexo 08. Validez	122

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Definiciones de cultura organizacional escolar	30
Tabla 2: Los factores que condicionan el desempeño docente	46
Tabla 3: Dimensiones del modelo cubano	48
Tabla 4: Operacionalización de la variable cultura organizacional.	57
Tabla 5: Operacionalización de la variable desempeño docente	58
Tabla 6: Población de estudio	60
Tabla 7: Población y muestra de estudio.	61
Tabla 8: Análisis de confiabilidad de instrumentos	65
Tabla 9: Validez de contenido de los instrumentos	66
Tabla 10: Niveles de la cultura organizacional	66
Tabla 11: Niveles del desempeño docente	67
Tabla 12: Variable cultura organizacional.	69
Tabla 13: Dimensión historia de la organización	70
Tabla 14: Dimensión rituales	71
Tabla 15: Dimensión símbolos materiales	72
Tabla 16: Dimensión lenguaje.	73
Tabla 17: Variables desempeño docente	74
Tabla 18: Dimensión capacidades pedagógicas	75
Tabla 19: Dimensión emocionalidad	76
Tabla 20: Dimensión responsabilidad	77
Tabla 21: Dimensión relaciones interpersonales	78
Tabla 22: Dimensión resultados de su labor	79
Tabla 23: Tabla de contingencia: Cultura organizacional y desempeño docente en las IE, de la Red N° 05, UGEL 01	81
Tabla 24: Tabla de contingencia: Historia de la organización y desempeño docente en las IEs, de la Red N° 05, UGEL 01	82
Tabla 25: Tabla de Contingencia: Rituales y desempeño docente en las IEs, de la Red N° 05, UGEL 01	84
Tabla 26: Tabla de contingencia: Símbolos materiales y desempeño	



docente en las IEs, de la Red N° 05, UGEL 01	86
Tabla 27: Tabla de contingencia: Lenguaje y desempeño docente en las IEs, de la Red N° 05, UGEL 01	87

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Variable cultura organizacional	69
Figura 2: Dimensión historia de la organización	70
Figura 3: Dimensión rituales	71
Figura 4: Dimensión símbolos materiales	72
Figura 5: Dimensión lenguaje	73
Figura 6: Variable desempeño docente	74
Figura 7: Dimensión capacidades pedagógicas	75
Figura 8: Dimensión emocionalidad	76
Figura 9: Dimensión responsabilidad	77
Figura 10: Dimensión relaciones interpersonales	78
Figura 11: Dimensión resultados de su labor	79
Figura 12: Cultura organizacional y desempeño docente en las IEs de la Red N° 05, UGEL 01	81
Figura 13: Historia de la organización y desempeño docente en las IEs de la Red N° 05, UGEL 01	83
Figura 14: Rituales y desempeño docente en las IEs de la Red N° 05, UGEL 01.	84
Figura 15: Símbolos materiales y desempeño docente en las IEs de la Red N° 05, UGEL 01	86
Figura 16: Lenguaje y desempeño docente en las IEs de la Red N° 05, UGEL 01	88

## RESUMEN

La cultura organizacional es una pieza muy importante para el buen desempeño docente en las instituciones educativas teniendo siempre en cuenta que los gerentes o directores serán los que lleven por buen camino dicha institución.

Para el estudio se planteó como objetivo general:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente según la percepción del docente en las instituciones educativas de la Red N° 05, UGEL 01 – 2012.

Es una investigación básica, con un diseño no experimental de categoría transeccional y de tipo Descriptivo - correlacional. La población que se utiliza, esta conformada por 372 docentes de las instituciones educativas: Héroes de San Juan, Javier Heraud y San Juan, que corresponden a la UGEL 01. Y la muestra que se utiliza es de 189 docentes, cuyos instrumentos para evaluar cada variable fueron cuestionarios para la variable desempeño docente y un cuestionario para la cultura organizacional.

Para el análisis de variables y dimensiones y para la prueba de hipótesis general y específica se ha utilizado el programa SPSS 15.0, donde se han obtenido los resultados. En las conclusiones se determina que existe relación directa altamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente: cuyos resultados se ven reflejados en los niveles de cultura organizacional de las instituciones educativas de la Red N° 05 en donde el 73% se encuentra en un nivel alto y el 27% en un nivel regular, mientras que, en relación al desempeño docente, el 77,8% se encuentran en un nivel sobresaliente, y el 22,2% en un nivel competente.

Palabras claves: Cultura organizacional, desempeño docente.

## **ABSTRACT**

Organizational culture is a very important piece to the good teaching performance in educational institutions keeping in mind that managers or directors will not bring on good authority that way.

For the study was proposed as general objective:

To determine the relationship between organizational culture and teacher performance as perceived by the teacher in the educational institutions of the Red N° 05, UGEL 01-2012.

It is basic research, with a non- experimental design category and type transeccional Description - correlational. The population used, is comprised of 372 teachers of educational institutions: Heroes of San Juan, San Juan and Javier Heraud, corresponding to UGELs 01. And the sample used is 189 teachers, whose instruments were questionnaires assessing each variable for the variable teacher performance and organizational culture questionnaire.

For the analysis of variables and dimensions and to test general and specific hypothesis has been used the program SPSS 15.0, where the results have been obtained. In the conclusions it is determined that highly significant direct relationship between organizational culture and teacher performance: the results are reflected in the levels of organizational culture in educational institutions Red No. 05 where 73% is at a level high and 27% on a regular level, while in relation to teacher performance, 77.8 % are at an outstanding level, and 22.2 % at the proficient level.

Keywords: Organizational culture, teacher performance