

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

TESIS

**RELACIÓN ENTRE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL
PERCIBIDO POR DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIA DE MIRONES BAJO Y
ALTO- LIMA, 2012.**

PARA OPTAR EL GRADO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

AUTORES:

Br. ZULMA ROSA MOLINA TOMASTO

Br. JOSÉ EDGAR OLIVERA VARGAS

ASESOR:

Mg. WALTER CAPA LUQUE.

LIMA-PERÚ

2013

DEDICATORIA

Esta tesis la dedicamos a nuestros padres, hermanos y nuestras maravillosas hijas Pierina y Valeria; por la comprensión, paciencia y cariño durante esta trayectoria.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de manera muy especial a nuestro asesor de tesis Mg. Walter Capa Luque quien con sus conocimientos y apoyo supo guiar el desarrollo de la presente tesis desde el inicio hasta su culminación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos 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, “Relación entre cultura y clima organizacional percibido por docentes en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto - Lima 2012”, Realizado para optar el Grado de Magister en Educación, con Mención en Psicología Educativa, el cual esperamos sea un referente para otro, que conlleve a su posterior aprobación.

La investigación está orientada a determinar la relación entre cultura y clima organizacional, percibido por los docentes de las instituciones educativas que conforman el nivel primario en la localidad de Mirones Bajo y Alto, así mismo proponer lineamientos teóricos que impulsen mejoras en la cultura y clima organizacional en las instituciones educativas.

El documento consta de cuatro capítulos:

El primero, referido al problema de investigación, el planteamiento y formulación del problema. La justificación, las limitaciones, antecedentes y los objetivos sobre la relación entre la cultura y el clima organizacional en las instituciones educativas de Mirones Bajo y Alto.

El marco teórico, comprende el segundo capítulo, el cual muestra información pertinente, referido a los contenidos, y definiciones que sustentan y orientan el desarrollo de la cultura y clima organizacional percibido por los docentes.

El tercer capítulo lo constituye el marco metodológico, el cual abarca las hipótesis, las variables (definiciones conceptuales y operacionales e indicadores), la metodología (tipo de estudio y diseño), la población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos a través de los cuales hemos

obtenido información y resultados del trabajo de investigación; procesados sistemáticamente han conllevado a la verificación de cuál es la relación entre cultura y clima organizacional percibido por los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria de Miraflores Bajo y Alto, Lima.

En el cuarto capítulo se presenta la descripción y análisis de resultados de la información que se han obtenido de docentes, por variables con sus respectivas dimensiones de cada una de las Instituciones Educativas, se muestran en cuadros y gráficos estadísticos que permiten visualizar e interpretar con facilidad la información, que correlacionados convenientemente nos conllevan a la verificación de nuestras hipótesis.

Las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias que permiten que la cultura organizacional sea eficiente para lograr un clima organizacional óptimo, que dirija un desempeño docente adecuado y significativo para alumnos y alumnas.

Las referencias bibliográficas, muestran en detalle la información obtenida de diversas fuentes que han hecho posible el desarrollo de nuestro trabajo de investigación; estas sirven de referencia para que el lector profundice su conocimiento.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseamos sirva de aporte a quien desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Los autores.

INDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	18
1.2. Formulación del problema	20
1.3. Justificación	22
1.4. Limitaciones	23
1.5. Antecedentes de investigación	23
1.5.1. Antecedentes internacionales	23
1.5.2. Antecedentes nacionales	28
1.6. Objetivos	30
1.6.1. Objetivo General	30
1.6.2. Objetivos Específicos	30

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. CULTURA ORGANIZACIONAL	
2.1.1. Conceptualización.	33
2.1.2. Características de la cultura organizacional.	37
2.1.3. Dimensiones analíticas del fenómeno cultural.	38
2.1.4. Los elementos de la cultura en las organizaciones.	43
2.1.5. Signos de que una cultura organizacional presenta problemas.	45

2.1.6. Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas	47
2.1.7. Modelos teóricos explicativos de la cultura organizacional.	49
2.1.8. Funciones de la cultura en las organizaciones.	51
2.1.9. Niveles de manifestación de la cultura organizacional en las instituciones educativas.	52
2.2. EL CLIMA ORGANIZACIONAL	
2.2.1. Conceptualización.	54
2.2.2. Importancia del clima organizacional.	56
2.2.3. Dimensiones del clima organizacional.	57
2.2.4. Factores individuales y colectivos del clima organizacional.	61
2.2.5. Funciones del clima organizacional.	63
2.2.6. El Clima Institucional y el manejo de conflictos en la escuela.	65
2.2.7. Modelos teóricos explicativos del clima organizacional.	68
2.2.8. Papel del clima organizacional en el aprendizaje de las organizaciones	70
2.2.9. Niveles de manifestación del clima organizacional en las instituciones educativas.	72

CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO

3.1. Hipótesis	78
3.1.1. Hipótesis General	78
3.1.2. Hipótesis Específicas	78
3.2. Variables	79
3.2.1 Definición conceptual	79
3.2.2 Definición operacional	80
3.3 Metodología	
3.3.1. Tipo de Estudio	81
3.3.2. Diseño de Estudio	82
3.4. Población y muestra	83
3.4.1 Población	83

3.4.2 Muestra	83
3.5. Método de Investigación	84
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	84
3.6.1 Técnicas	84
3.6.2 Instrumentos	85
3.7 Métodos de Análisis	90
CAPITULO IV: RESULTADOS	
4.1 Descripción	93
4.2 Tablas de contingencia	102
4.3. Discusión	117
CONCLUSIONES	123
SUGERENCIAS	125
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	127
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	135
Anexo 2: Instrumentos de variable X: Cultura organizacional	139
Anexo 3: Instrumentos de variable Y: Clima organizacional	141
Anexo 4: Base de datos de Cultura organizacional	144
Anexo 5: Base de datos de Clima organizacional	147
Anexo 6: Validez de Instrumentos por expertos	149

INDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Dimensiones e indicadores de la variable de cultura organizacional.	80
Tabla 02: Dimensiones e indicadores de la variable de clima organizacional.	81
Tabla 03: Población de las instituciones educativas estatales del nivel primaria ubicadas en el sector de Mirones Bajo y Alto – UGEL 03- 2012.	83
Tabla 04: Validez por juicio de expertos del instrumento sobre Cultura organizacional.	86
Tabla 05: Estadístico de fiabilidad del cuestionario de cultura organizacional.	86
Tabla 06: Validez por juicio de expertos del instrumento sobre clima organizacional.	88
Tabla 07: Estadístico de fiabilidad del cuestionario de Clima organizacional.	89
Tabla 08: Correlación de Spearman de las variables cultura organizacional y clima organizacional.	93
Tabla 09: Correlación de Spearman de la primera dimensión jerarquía de clima organizacional y la variable cultura organizacional.	94
Tabla 10: Correlación de Spearman de la segunda dimensión	95

reglamento del trabajador y la segunda variable cultura organizacional.

Tabla 11: Correlación de Spearman de la tercera dimensión ambiente físico y recursos materiales y la segunda variable cultura organizacional.	97
Tabla 12: Correlación de Spearman de la cuarta dimensión motivación laboral y compromiso para la organización y la segunda variable cultura organizacional.	98
Tabla 13: Correlación de Spearman de la quinta dimensión: comunicación y la segunda variable cultura organizacional.	99
Tabla 14: Correlación de Spearman de la sexta dimensión: oportunidades del desarrollo profesional y la segunda variable cultura organizacional.	100
Tabla 15: Correlación de Spearman de la sexta dimensión: oportunidades del desarrollo profesional y la segunda variable cultura organizacional.	101
Tabla 16: Tabla de contingencia de cultura organizacional y clima organizacional de las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Mirones Alto – Lima, 2012.	102
Tabla 17: Jerarquía de clima organizacional y la variable cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	104
Tabla 18: Tabla de contingencia reglamento del trabajo y cultura organizacional en las instituciones educativas de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	106

Tabla 19: Tabla de contingencia: ambiente físico y recursos materiales y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima 2012.	108
Tabla 20: Tabla de contingencia: motivación laboral y compromiso y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto- Lima 2012.	110
Tabla 21: Tabla de contingencia: comunicación y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima – 2012.	112
Tabla 22: Tabla de contingencia: oportunidades y desarrollo profesional y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima 2012.	114
Tabla 23: Tabla de contingencia: dinámica de trabajo y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima 2012.	116

INDICE DE FIGURAS

página

Figura 01: La cultura organizacional y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	103
Figura 02: La jerarquía y la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo - Lima, 2012.	105
Figura 03: El reglamento del trabajador y la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto, Lima, 2012.	107
Figura 04: El ambiente físico y recursos materiales y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	109
Figura 05: La motivación laboral y compromiso para con la organización y cultura organizacional en las instituciones Educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	111
Figura 06: La comunicación y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	113
Figura 07: Las oportunidades de desarrollo profesional y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	115
Figura 08: La dinámica de trabajo y cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto – Lima, 2012.	117

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre cultura y clima organizacional percibido por los docentes en las instituciones educativas del nivel primaria de Mirones Bajo y Alto, Lima.

La población estuvo conformada por 140 docentes de las instituciones educativas estatales del nivel primario en Mirones Alto y Bajo en el distrito de Lima, UGEL 03, que laboraron durante el 2012. En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica y comprendió un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, como técnica se utilizó la encuesta.

El análisis inferencial de la prueba de Rho Spearman, concluyó que los resultados evidencian una correlación estadísticamente significativa de 0.306(**), a un nivel de significancia de 0,01, los resultados son los obtenidos en la población; en consecuencia, existe una correlación baja entre las dos variables.

Palabras clave:

Cultura organizacional, clima organizacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The present investigation was to determine the relationship between culture and organizational climate as perceived by teachers in educational institutions viewer primary level Low and High , Lima .

The population consisted of 140 teachers from state educational institutions at the primary level in Upper and Lower viewer in the district of Lima , UGELs 03 , who worked in 2012. In the present study we used the hypothetical deductive method under the quantitative approach , basic type and included a non-experimental design , correlational , cross-sectional , as the survey technique.

Inferential analysis of Spearman Rho test , concluded that the results show a statistically significant correlation of 0.306 (**) , at a significance level of 0.01 , the results are those obtained in the population , and consequently, there is a low correlation between the two variables.

Keywords :

Organizational culture, organizational climate, teacher performance.