



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura Organizacional y el Desempeño Directivo en  
la Red N° 15 UGEL 01 Villa el Salvador, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

**Br. Richard Flores Cáceres**

**ASESORA:**

**Dra. Dora Ponce Yactayo**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PERÚ - 2015**

## **JURADOS CALIFICADORES**

---

M. Sc. ABNER CHÁVEZ LEANDRO  
Presidente

---

Dra. GALIA LESCANO LÓPEZ  
Secretario

---

Dra. DORA LOURDES PONCE YACTAYO  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mi esposa Lic. Teresa Solis Meléndez, quien es la persona más importante en mi vida porque la amo y así mismo a mis adoraciones y el motor para seguir avanzando, Joe Flores Solís y Joseph Flores Solis, como también a mis queridos padres Hugo Flores y Celia Cáceres con quienes siempre contaré para todo.

## **Agradecimiento**

A la Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo, por su apoyo y su enseñanza en el desarrollo de esta investigación, al Dr. Jaime Roque Sánchez, por la directriz del proceso de investigación y la motivación constante para esta investigación, al Mg. Ing. Omar Chamorro Atalaya por su apoyo incondicional en todo momento del proceso de investigación.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, RICHARD FLORES CÁCERES, estudiante del Programa MAESTRIA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10230672, con la tesis titulada “Cultura Organizacional y el Desempeño Directivo en La Red N° 15 Ugel 01 Villa El Salvador, 2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Villa El Salvador, 31 de Enero 2015

---

RICHARD FLORES CÁCERES

DNI: 10230672

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Maestría en Educación, presentamos el trabajo de investigación denominado: “Cultura organizacional y el desempeño directivo en la Red N° 15 UGEL 01 Villa el Salvador, 2014”. La investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño directivo en la Red N° 15, UGEL 01 del distrito de Villa El Salvador, 2014.

La presente investigación está dividida en seis capítulos:

El capítulo I, presenta la realidad problemática, la formulación del problema, justificación, relevancia, contribución y los objetivos; el capítulo II, referido a los antecedentes nacionales e internacionales, marco teórico y perspectiva teórica; el capítulo III, lo conforma la hipótesis, identificación de las variables, descripción de las variables, operacionalización de las variables ; el capítulo IV, marco metodológico, tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimientos de recolección de datos, métodos de análisis e interpretación de datos; capítulo V, resultados, presentación de resultados descriptivos e inferenciales, contrastación de las hipótesis; las conclusiones de la investigación, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que Ustedes nos otorguen la aprobación de nuestro estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado Académico de maestría con mención en Maestría en Educación.

El autor

## Índice

	<b>Página</b>
CARÁTULA	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>16</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>17</b>
1.1. Realidad Problemática	18
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Justificación, relevancia y contribución	21
1.3.1. Teórica	22
1.3.2. Pedagógica	23
1.3.3. Legal	24
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo General	25
1.4.2. Objetivos Específicos	25
<b>II. MARCO REFERENCIAL</b>	<b>27</b>
2.1. Antecedentes	28

2.1.1.	Antecedentes Nacionales	28
2.1.2.	Antecedentes Internacionales	32
2.2.	Marco teórico	35
2.2.1.	Definiciones de Cultura Organizacional	35
2.2.2.	Dimensiones de la Cultura Organizacional	37
2.2.3.	Definiciones de Desempeño Directivo	44
2.2.4.	Dimensiones del Desempeño Directivo	45
2.3.	Perspectiva teórica	48
2.3.1.	Bases teóricas de la variable 1	48
2.3.2.	Bases teóricas de la variable 2	49
<b>III.</b>	<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>50</b>
3.1.	Hipótesis	51
3.1.1.	Hipótesis General	51
3.1.2.	Hipótesis Específicas	51
3.2.	Identificación de variables	52
3.3.	Descripción de variables	52
3.3.1.	Definición conceptual	52
3.3.2.	Definición operacional	53
3.4.	Operacionalización de variables	54
<b>IV.</b>	<b>MARCO METODOLÒGICO</b>	<b>56</b>
4.1.	Tipo de investigación	57



4.2. Población, muestra y muestreo	58
4.3. Criterios de selección	59
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	62
4.6. Procedimientos de recolección de datos	66
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	66
<b>V. RESULTADOS</b>	68
5.1. Presentación de resultados descriptivos	69
5.2. Contrastación de las hipótesis	78
<b>Conclusiones</b>	87
<b>Recomendaciones</b>	89
<b>Discusión</b>	91
<b>Referencias Bibliográficas</b>	92

<b>ANEXOS</b>		96
Anexo 01:	Instrumento para medir la cultura organizacional	97
Anexo 02:	Instrumento para medir el desempeño directivo	100
Anexo 03:	Certificados de validez de confiabilidad	103
Anexo 04:	Confiabilidad de los instrumentos	118
Anexo 05:	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.	120
Anexo 06:	Base de datos	121
Anexo 07:	Matriz de consistencia	133

## Índice de tablas

	<b>Página</b>	
Tabla 1	Operacionalización de la variable cultura organizacional	54
Tabla 2	Operacionalización de la variable del desempeño directivo	55
Tabla 3	Distribución de la población	58
Tabla 4	Distribución de la muestra	59
Tabla 5	Validez del cuestionario cultura organizacional, según el Coeficiente de V. de Aiken	62
Tabla 6	Estadísticos de fiabilidad de la variable cultura organizacional	63
Tabla 7	Validez del cuestionario desempeño directivo, según el Coeficiente de V. de Aiken	64
Tabla 8	Estadísticos de fiabilidad de la variable desempeño directivo	65
Tabla 9	Distribución de los niveles de la cultura organizacional y el desempeño directivo	68
Tabla 10	Distribución de los niveles de la Innovación y toma de riesgos, y el desempeño directivo	70
Tabla 11	Distribución de los niveles de la atención a los detalles y el desempeño directivo	71
Tabla 12	Distribución de los niveles de la orientación a los resultados y el desempeño directivo	72
Tabla 13	Distribución de los niveles de la orientación a la gente y el desempeño directivo	73
Tabla 14	Distribución de los niveles de la orientación a los equipos y el desempeño directivo	75
Tabla 15	Distribución de los niveles del dinamismo y el desempeño directivo	76
Tabla 16	Distribución de los niveles de la estabilidad y el desempeño directivo	77
Tabla 17	Prueba de correlación y significación de la Cultura Organizacional y el Desempeño Directivo	78
Tabla 18	Prueba de correlación y significación de la Innovación, toma de riesgos y el desempeño directivo	79

Tabla 19	Prueba de correlación y significación de la atención a los detalles y el desempeño directivo	80
Tabla 20	Prueba de correlación y significación la Orientación a los Resultados y el desempeño directivo	81
Tabla 21	Prueba de correlación y significación la Orientación a la Gente y el desempeño directivo	82
Tabla 22	Prueba de correlación y significación la Orientación a los Equipos y el desempeño directivo	83
Tabla 23	Prueba de correlación y significación el Dinamismo y el desempeño directivo	84
Tabla 24	Prueba de correlación y significación la Estabilidad y el desempeño directivo	85

## Índice de figuras

		<b>Páginas</b>
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	58
Figura 2	Fórmula para hallar el muestreo estratificado	59
Figura 3	Niveles de la cultura organizacional y el desempeño directivo	69
Figura 4	Niveles de la Innovación y toma de riesgos, y el desempeño directivo	70
Figura 5	Niveles de la atención a los detalles y el desempeño directivo	71
Figura 6	Niveles de la orientación a los resultados y el desempeño directivo	73
Figura7	Niveles de la orientación a la gente y el desempeño directivo	74
Figura8	Niveles de la orientación a los equipos y el desempeño directivo	75
Figura9	Niveles del dinamismo y el desempeño directivo	76
Figura10	Niveles de la estabilidad y el desempeño directivo	77

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Qué relación existe entre la Cultura organizacional y el desempeño directivo en la Red N° 15, UGEL 01 del distrito de Villa El Salvador, 2014? y el objetivo general fue: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño directivo en la Red N° 15, UGEL 01 del distrito de Villa El Salvador, 2014.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 175 docentes del nivel secundaria, primaria e inicial. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado que existe una moderada correlación de  $r = 0,589$  entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Directivo en la Red N° 15, UGEL 01 del distrito de Villa El Salvador, 2014, con un nivel de significancia de  $\alpha = 0,05$  y  $p = 0,000$ .

Palabras claves: Cultura organizacional, desempeño y desempeño directivo.

## **Abstract**

The present research had as general question: What is the relationship between organizational culture and management performance in the No. 15 Red, 01 UGELs district of Villa El Salvador, 2014? and the general objective was: To determine the relationship between organizational culture and management performance in the No. 15 Red, 01 UGELs district of Villa El Salvador, 2014.

The research was basic descriptive in nature - correlational, not experimental design was cross-sectional correlational. The sample consisted of 175 teachers from secondary, primary and initial level. Technical survey with Likert scale questionnaire for both variables was applied.

In research, it has been found that there is a moderate correlation of  $r = 0.589$  between organizational culture and Steering Performance No. 15 Red, UGELs 01 district of Villa El Salvador, 2014, with a significance level of  $\alpha = 0.05$  and  $p = 0.000$ .

Keywords: Organizational culture, performance and managerial performance.