



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La Cultura Organizacional y el Nivel de
Compromiso de los trabajadores de la Institución
Educativa N° 5130 Pachacútec– Ventanilla –
Callao- 2012.**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Catherine Silvana Cuba Córdova

Br. Lilia Beatriz Díaz Martínez

ASESOR:

Dr. Javier Arellano Ortiz

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2015

Dr. José Vallejos Saldarriaga
Presidente

Mgtr. Francisco Medina Godoy
Secretario

Mgtr. Javier Arellano Ortiz
Vocal

Dedicatoria

A mi padre Javier Cuba.

Por dejarme su ejemplo de constancia y perseverancia.

A mi madre Rosa, mi esposo

Jackson y mi hijito Gabrielito por ser mi fuerza y el pilar fundamental en mi educación, brindándome su incondicional apoyo y todo su amor. Gracias a ellos.

Silvana.

A mi esposo Marlon y mi hijo Fernando

Por ser mi fuerza y apoyo constante, por ser mi fuente de energía, perseverancia y superación. Gracias por la felicidad que representan y por todo su amor.

Lilia.

Agradecimiento

A nuestra asesora del curso de maestría Mg. Miluska Vega Guevara, quien con su guía, asesoramiento y permanentes observaciones, permitieron la elaboración de este trabajo de investigación incentivándonos a ser más minuciosas. Gracias por todo su apoyo.

A nuestro asesor de taller de tesis Dr. Javier Arellano Ortiz, quien con algunas observaciones, permitió concluir este trabajo de investigación y a su vez nos brindó las pautas necesarias para su sustentación. Gracias por su apoyo.

Al profesor Miguel Ostos quien nos brindó su apoyo con la parte estadística de nuestro trabajo de investigación, explicándonos el uso e interpretación del paquete estadístico SPSS 19.00 y de la prueba de hipótesis. Le estamos muy agradecidas por todo su apoyo y paciencia.

Silvana y Lilia

Declaración Jurada

Yo Catherine Silvana, Cuba Córdova, identificada con DNI 10622000, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “La Cultura Organizacional y el Nivel de Compromiso de los trabajadores de la Institución Educativa 5130 Pachacútec – Ventanilla – Callao 2012”

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 auto plagiada, 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificársela falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 22 de Noviembre de 2014

.....

Catherine Silvana Cuba Córdova

DNI: 10622000

Declaración Jurada

Yo Lilia Beatriz, Díaz Martínez, identificada con DNI 25646699, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “La Cultura Organizacional y el Nivel de Compromiso de los trabajadores de la Institución Educativa 5130 Pachacútec – Ventanilla – Callao 2012”

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 auto plagiada, 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 presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificársela falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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 de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 22 de Noviembre de 2014

.....

Lilia Beatriz Díaz Martínez

DNI: 25646699

Presentación

Se pone a disposición de los miembros del jurado el presente estudio denominado “La cultura organizacional y el nivel de compromiso de los trabajadores de la Institución Educativa N° 5130 Pachacútec, Ventanilla – Callao – 2012”, para obtener el grado de Magíster en Administración de la Educación. Esta investigación tuvo como objetivo general determinar de qué manera la cultura organizacional está relacionada con el nivel de compromiso de los trabajadores de la Institución Educativa N° 5130 Pachacútec.

Todo esto conduce a realizar la presente investigación, ya que la cultura organizacional y el nivel de compromiso que exista en una institución educativa permiten conocer su personalidad y diferenciarse de otras mediante la interiorización de los valores y otros aspectos, por ello es necesario tener en cuenta las funciones básicas de la administración: planificación, organización, dirección, coordinación, y control, a las que deben recurrir sus directivos para adoptar estrategias que permitan los cambios conductuales y actitudinales de sus miembros.

Este trabajo consigna 7 capítulos fundamentales: Introducción, marco metodológico, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas. Las bases teóricas para el análisis de las variables han sido fundamentales y la información obtenida es de utilidad para que en la institución se tomen las decisiones adecuadas. Su elaboración no ha sido fácil, pero el empeño y dedicación puestos en él permiten hoy sentirnos satisfechas de la labor realizada.

Silvana y Lilia

Índice

	Página.
Carátula	i
Página Del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I : INTRODUCCIÓN	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamento teórico	
1.2.1. Variable 1 : Cultura Organizacional	21
1.2.2. Variable 2 : Nivel de Compromiso Organizacional	28
1.2.3. Relación entre las Variables Cultura Organizacional y Nivel de Compromiso Organizacional	31
1.3. Justificación	33
1.4. Problema	
1.4.1. Realidad problemática	35
1.4.2. Formulación del problema	38
1.5. Hipótesis	
1.5.1. Hipótesis general	39
1.5.2. Hipótesis específicas	39
1.6. Objetivos	
1.6.1. Objetivo general	40
1.6.2. Objetivos específicos	40

	Pág.
CAPÍTULO II : MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables : Definición conceptual	42
2.2 Operacionalización de variables	42
2.3 Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	43
2.5. Diseño de Investigación	44
2.6. Población y muestra	44
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
2.7.1. Técnica	45
2.7.2. Instrumentos de recolección de datos	45
2.7.3 Confiabilidad del Instrumento	46
2.8. Método de análisis de datos	48
CAPÍTULO III : RESULTADOS	
Resultados	50
CAPÍTULO IV : DISCUSIÓN	
Discusión	66
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES	
Conclusiones	71
CAPÍTULO VI : RECOMENDACIONES	
Recomendaciones	74
CAPITULO VII : REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Referencias Bibliográficas	77
CAPITULO VIII : ANEXOS	
01 Matriz de Consistencia	84
02 Validación Juicio de Expertos	86
03 Instrumentos	102
04 Datos estadísticos	108
05 Análisis de confiabilidad	110

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 01	Matriz de Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	42
Tabla 02	Matriz de Operacionalización de la Variable Nivel de Compromiso Organizacional	43
Tabla 03	Relación entre las variables cultura organizacional y nivel de compromiso organizacional.	50
Tabla 04	Relación entre la dimensión comunicación organizacional y la variable nivel de compromiso organizacional.	52
Tabla 05	Relación entre la dimensión liderazgo gerencial y la variable nivel de compromiso organizacional.	54
Tabla 06	Relación entre la dimensión nivel de cumplimiento de los valores institucionales y la variable nivel de compromiso organizacional.	56
Tabla 07	Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable nivel de compromiso organizacional.	58
Tabla 08	Prueba de Hipótesis entre cultura organizacional y nivel de compromiso organizacional	60
Tabla 09	Prueba de Hipótesis específica 1 entre comunicación organizacional y nivel de compromiso organizacional	61
Tabla 10	Prueba de Hipótesis específica 2 entre liderazgo gerencial y nivel de compromiso organizacional	62
Tabla 11	Prueba de Hipótesis específica 3 entre el nivel de cumplimiento de los valores institucionales y nivel de compromiso organizacional	63
Tabla 12	Prueba de Hipótesis específica 4 entre las relaciones interpersonales con el nivel de compromiso organizacional	64

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 01 Relación entre las variables cultura organizacional y nivel de compromiso organizacional.	50
Figura 02 Relación entre la dimensión comunicación organizacional y la variable nivel de compromiso organizacional.	52
Figura 03 Relación entre la dimensión liderazgo gerencial y la variable nivel de compromiso organizacional.	54
Figura 04 Relación entre la dimensión nivel de cumplimiento de los valores institucionales y la variable nivel de compromiso organizacional.	56
Figura 05 Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable nivel de compromiso organizacional.	58

Resumen

La investigación titulada “La Cultura Organizacional y el Nivel de Compromiso de los trabajadores de la Institución Educativa N° 5130 Pachacútec – Ventanilla – Callao – 2012”, tuvo el propósito de establecer la relación entre la Cultura Organizacional y el Nivel de Compromiso de los trabajadores de la Institución Educativa, la misma que permitirá establecer estrategias y cambios de actitudes para el logro de los objetivos institucionales.

Esta investigación presenta un método de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, y diseño no experimental de corte transversal. Para el recojo de información se utilizaron dos cuestionarios graduados en la escala de Likert, uno para medir la cultura organizacional y otro para medir el nivel de compromiso organizacional, previa validación por juicio de expertos y luego la confiabilidad fue determinada por el coeficiente alpha de cronbach. La población la conformaron 85 trabajadores del plantel: 04 directivos, 67 docentes, 04 auxiliares y 10 administrativos. Los hallazgos se analizaron con bases teóricas. Las conclusiones permitieron determinar que existe una correlación positiva débil entre estas variables.

El tipo de cultura organizacional que predomina en la institución es la cultura débil y la mayoría de los trabajadores no se sienten comprometidos, existe una comunicación inadecuada, la misma que debe ser mejorada, un liderazgo gerencial no efectivo, el cual debe redireccionarse, los valores institucionales no han sido interiorizados y las relaciones interpersonales no se están dando adecuadamente, dentro de los niveles de compromiso se observa poca importancia y responsabilidad en el trabajo, los trabajadores se mantienen en la institución por convenir a sus intereses personales y finalmente existe poca lealtad y obligación moral expresada en el desinterés por conseguir logros que favorezcan el crecimiento institucional.

Palabras claves: Cultura Organizacional y Compromiso organizacional.

Abstract

The research entitled "Organizational Culture and Commitment Level Workers of School No. 5130 Pachacutec – Ventanilla - Callao - 2012", was intended to establish the relationship between organizational culture and Level of Commitment of workers of School, the same that will establish strategies and changes in attitudes to the achievement of institutional objectives.

This research is to approach with quantitative approach, descriptive correlational, and non-experimental design of sectional. For the pickup of information were used two questionnaires graduates in the likert scale, one to measure the organizational culture and another to measure the level of organizational commitment, after validation by expert opinion and then the reliability was determined by the Cronbach's alpha coefficient. The population was composed 85 workers of stock: 04 officers, 67 teachers, 04 and 10 administrative assistants. The findings were analyzed with theoretical foundations. The findings allowed us to determine that there is a weak positive correlation between these variables. The type of organizational culture that predominates in the institution is weak culture and most workers do not feel committed, there is inadequate communication, it should be improved, a managerial leadership not cash, which should be redirected, values institutional not been internalized and interpersonal relationships are not giving proper, within levels of commitment minor and responsibility at work is observed, workers remain in the institution suit personal interests and finally there is little loyalty and moral obligation expressed disinterest earn achievements that promote institutional growth.

Keywords: Organizational culture and Organizational commitment.