

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL  
DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO  
DE HUALMAY-2012

PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER EN  
ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

#### **AUTORA:**

**Br. KATIA SHAYURI BARRERA LIZZETTI**

#### **ASESOR:**

**Mg. SANTIAGO AQUILES GALLARDAY MORALES**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

Dedico a mis queridos padres Eliseo e Iris por su incondicional e incansable amor, apoyo y sabios consejos que permitieron que siga adelante a pesar de los obstáculos.

## **AGRADECIMIENTO**

Manifiesto mi agradecimiento a Dios por sus infinitas bendiciones.

A la Universidad César Vallejo alma Mater del saber.

Al asesor Mg. Santiago Aquiles Gallarday que con sus aportes contribuyeron a la culminación del presente trabajo de investigación.

A mis queridos hermanos por su constante apoyo.

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado les presento la Tesis titulada: “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE HUALMAY - 2012**”; con la finalidad de conocer la incidencia de la Cultura Organizacional en la Calidad de Desempeño Docente del Nivel Primaria de las Instituciones Educativas Públicas; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro, con mención en Administración de la Educación.

El presente trabajo, consta de cuatro Capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Problema de Investigación, Marco Teórico, Marco metodológico, Resultados, conclusiones y sugerencias, los cuales se detallan en la presente tesis.

Por lo expuesto Señores miembros del jurado recibimos con beneplácito sus aportes y sugerencias para continuar en la investigación y sirva de base para las posteriores investigaciones en este campo de estudio.

La Autora

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación	18
1.4. Limitaciones	19
1.5. Antecedentes	20
1.5.1. Antecedentes Nacionales	21
1.5.2. Antecedentes Internacionales	24
1.6. Objetivos	28
1.6.1. Objetivo General	28
1.6.2. Objetivos Específicos	28
CAPITULO II: MARCO TEORICO	29
2.1. Cultura Organizacional	30
2.1.1. Definición	30
2.1.2. Características	33
2.1.3. Importancia	34

2.1.4.	Dimensiones de la Cultura Organizacional	35
2.1.4.1.	Clima Organizacional	35
2.1.4.1.1	Identidad	36
2.1.4.1.2.	Valores	38
2.1.4.1.3.	Relaciones Interpersonales	39
2.1.4.2	Estructura Organizativa	40
2.1.4.2.1.	Organización	41
2.1.4.2.2.	Trabajo en equipo	42
2.1.4.3	Liderazgo Directivo	43
2.1.4.3.1.	Liderazgo Autoritario	44
2.1.4.3.2.	Liderazgo Democrático	45
2.2.	Calidad de Desempeño Docente	46
2.2.1.	Definición	46
2.2.2.	Características	48
2.2.3	Importancia	48
2.2.4.	Dimensión de la Calidad de Desempeño Docente	49
2.2.4.1.	Planificación	49
2.2.4.1.1.	Macro Planificación	51
2.2.4.1.2.	Micro Planificación	54
2.2.4.2.	Ejecución	56
2.2.4.2.1.	Estrategia metodológica	57
2.2.4.2.2.	Recursos Didácticos	58
2.2.4.3.	Evaluación	59
2.2.4.3.1.	Desarrollo Profesional	62
2.2.4.3.2.	Desempeño Laboral	64
2.3.	Definición de Términos Básicos	65
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO		71
3.1.	Hipótesis	72
3.1.1.	Hipótesis General	72

3.1.2.	Hipótesis Específicas	72
3.2.	Variables	72
3.2.1.	Definición Conceptual	72
3.2.1.1	Cultura Organizacional	72
3.2.1.1	Calidad del Desempeño Docente	73
3.2.2.	Definición Operacional	73
3.3.	Metodología	74
3.3.1.	Tipo de Estudio	74
3.3.2	Diseño de Estudio	75
3.4.	Población y Muestra	76
3.4.1.	Población	76
3.4.2.	Tipo de Muestra	77
3.5	Método de Investigación	79
3.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	79
3.6.1.	Técnica	79
3.6.2	Instrumentos	80
3.7.	Métodos de Análisis de Datos	83
CAPITULO IV: RESULTADOS		84
4.1.	Análisis Descriptivo	85
4.2.	Discusión	89
Conclusiones y Sugerencias		94
Referencias bibliográficas		97
ANEXOS		106
Anexo 1: Matriz de Consistencia		107
Anexo 2: Instrumentos de recojo de información: Cuestionarios		108
Anexo 3: Validación de juicio de expertos		111
Anexo 4: Fiabilidad por correlación Ítem - Total y Alfa de Cronbach		128



## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de Variable Cultura Organizacional	73
Tabla 2: Operacionalización de Variable Calidad del Desempeño Docente	74
Tabla 3: Detalle de la Población	76
Tabla 4: Distribución de la muestra por Institución educativa	78
Tabla 5: Descripción la Cultura Organizacional en las Instituciones Educativas públicas del Distrito de Hualmay en el año 2012	85
Tabla 6: Descripción de la calidad del Desempeño Docente en las Instituciones Educativas públicas del Distrito de Hualmay en el año 2012	85
Tabla 7: Correlación de Spearman entre las variables Cultura organizacional y la Calidad del Desempeño Docente del Nivel Primario de las Instituciones Educativas públicas del Distrito de Hualmay en el año 2012	86
Tabla 8: Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables cultura Organizacional y Calidad del Desempeño Docente del nivel Primario de las Instituciones Educativas públicas del Distrito de Hualmay en el año 2012	88
Tabla 9: Confiabilidad con el total de ítems Resumen del procesamiento de los casos	123
Tabla 10: Estadísticos de fiabilidad	124
Tabla 11: Estadísticos total-elemento	124
Tabla 12: Resumen del procesamiento de los casos	125
Tabla 13: Estadísticos de fiabilidad	125
Tabla 14: Estadísticos total-elemento	125
Tabla 15: Confiabilidad con el total de ítems Resumen del procesamiento de los casos	126
Tabla 16: Estadísticos de fiabilidad	126
Tabla 17: Estadísticos total-elemento	126

## RESUMEN

En los centros laborales y particularmente en las Instituciones Educativas existen profesionales formados en distintos contextos sociales y educativos, por lo cual encontramos comportamientos heterogéneos reflejado en el Desempeño Docente; con estos antecedentes consideramos que es necesario realizar una adecuada articulación de las dos variables citadas, con la finalidad de optimizar los resultados académicos; y en ese contexto; la investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Calidad del Desempeño Docente del nivel Primaria de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Hualmay en el año 2012.

La metodología de la investigación estuvo enmarcada en un estudio descriptivo correlacional de tipo no experimental y se empleó el método cuantitativo para analizar las variables; para lo cual de la población constituida por 113 docentes, se extrajo una muestra de 87 docentes; quienes desarrollaron un cuestionario anónimo con una calificación basada en la Escala de Licker; cuyos datos se procesaron utilizando el Software SPSS.

Tabulados los resultados del cuestionario y conforme a la opinión de los docentes, podemos decir que es adecuada la Cultura Organizacional y la Calidad de Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria. Asimismo se ha podido demostrar la Hipótesis General planteada, afirmando que existe una relación moderada débil positiva entre la Cultura Organizacional y la Calidad del Desempeño Docente; de la misma forma debemos mencionar que las hipótesis específicas formuladas también fueron aceptadas notándose que la Dimensión Clima Organizacional fue la de mayor incidencia frente al Desempeño Docente.

Palabras claves: Cultura Organizacional, Desempeño Docente.

## **ABSTRACT**

In the workplace, particularly in the educational institutions are trained professionals in various social and educational contexts, for which we find reflected in the heterogeneous behavior Teaching Performance, with this back ground we consider it necessary to dove tail the two aforementioned variables, within order to optimize academic outcomes, and in this context, the research was conducted in order to determine the relationship bet we in organizational culture and Teaching Performance Quality Primary level Public Educational Institutions Hualmay Districtin 2012.

There search methodology was framedina descriptive correlation al non-experimental and quantitative method was used to analyze the variables, for which the population consists of 113 teachers, extracted a sample of 87 teachers, who developed a question naireanony mous witha score based on Licker Scale; whose data were processed using the SPSSS oftware.

Tabulated results of the question naire and in accordance with the opinion of teachers, we can say that is suitable organizational culture and Teaching Performance Quality in Primary Level Educational Institutions. Also been able to demonstrate the General Hypo thesis raised, stating that there is a good and positive +6

Relations hip between organizational culture and Teaching Performance Quality, in the same way we should mention that the specific hypo theses formulated were also accepted noticing that organizational climate dimension was the highest incidence versus Teaching Performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Teaching Performance.