



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y el desempeño laboral de los
docentes de la Red N.º 05- Ventanilla, 2015.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Blanca Juana Pacora Luna

ASESOR:

Dr. Luís Alberto Núñez Lira.

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2016

Dra. Paula Viviana Liza Dubois

Presidenta

Mgr. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Secretaria

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Vocal

Dedicatoria

A mis padres Antonio y Blanca por la vida, a mi padrino Andrés por su confianza, a mis hijas y nietos por sus ánimos y alegrías que son mi razón de ser y buscar mi superación.

Agradecimientos

A Dios por acompañarme siempre y más aún en los grandes momentos de mi vida por darme la fortaleza y sabiduría necesaria, a mis profesores de la Universidad César Vallejo, por los conocimientos recibidos y en especial al Dr. Luis Alberto Núñez Lira por ser un verdadero maestro.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Blanca Juana Pacora Luna, estudiante del Programa Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 25823987 con la tesis titulada: “Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N.º 05- Ventanilla, 2015”, 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.

Lugar y fecha: Los Olivos 15 de julio del 2015.

Firma.....

Nombres y apellidos: Blanca Juana Pacora Luna.

DNI: 25823987

Presentación

Señor presidente;

Señores miembros del jurado;

Se presenta la tesis intitulada “Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N.º 05- Ventanilla, 2015”, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

La presente investigación realizada es de tipo básica con diseño descriptivo – correlacional, donde se busca hallar la relación entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral. El estudio se enmarca dentro de la modalidad de investigación de campo de tipo correlacional. En este sentido, la investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone introducción, antecedentes, fundamentación científica, técnica o humanística, Justificación, problema, se expone la hipótesis y objetivos. En el capítulo dos se presenta el marco metodológico, se identifica las variables, operacionalización de variables, se muestra como se ha desarrollado la metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos (si corresponde). En el tercer capítulo, está dedicado a la presentación y análisis de resultados. En el cuarto capítulo se presenta la discusión de resultado con respecto a los antecedentes, marco teórico y resultados. En el quinto capítulo se sustenta las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones a las que se llegaron luego del análisis de las variables del estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo, se presenta las referencias bibliográficas y anexos.

Se espera, pues, que el trabajo sirva de referencia para estudios posteriores que puedan abordar con mayor profundidad el problema de esta investigación.

La autora

Índice

	Pág.
Páginas preliminares	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes Internacionales	16
1.1.2 Antecedentes Nacionales	19
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanista	22
1.2.1 Cultura organizacional	22
1.2.2 Desempeño laboral	44
1.3 Justificación	55
1.4. Problema	56
1.4.1. Realidad problemática	56
1.4.2. Formulación del problema	57
1.5. Hipótesis	58
1.6. Objetivos	58
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	61
2.1.1 Definición Conceptual	61
2.2. Operacionalización de las variables	62
2.3. Metodología	63
2.3.1 Tipo de estudio	63
2.3.2 Diseño	64

2.4. Población, muestra y muestreo	65
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.6. Método de análisis de datos	70
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de los resultados	72
IV. DISCUSIÓN	92
V. CONCLUSIONES	97
VI. RECOMENDACIONES	99
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de consistencia	107
Anexo 2. Instrumento de la variable cultura organizacional	109
Anexo 3. Base de dato de las variables	115
Anexo 4. Validacion de juicio de expertos	126

Lista de tablas

Tabla 1.	Cultura organizacional	62
Tabla 2.	Desempeño laboral	63
Tabla 3.	Población de la Red N° 05, Ventanilla	65
Tabla 4.	Muestra de las Instituciones Educativas	66
Tabla 5.	Baremo de la variable cultura organizacional	68
Tabla 6.	Baremo del desempeño laboral	68
Tabla 7.	Validación de juicio de expertos	69
Tabla 8.	Coeficiente de confiabilidad de la Variable: Cultura organizacional	69
Tabla 9.	Coeficiente de confiabilidad de la Variable: Desempeño laboral	70
Tabla 10.	Recursos estadísticos	70
Tabla 11.	Resultados de la cultura organizacional	72
Tabla 12.	Resultados innovación y aceptación de riesgo	73
Tabla 13.	Resultados atención a los detalles	74
Tabla 14.	Resultados orientación hacia los resultados	75
Tabla 15.	Resultados orientación hacia las persona	76
Tabla 16.	Resultados orientación hacia el equipo	77
Tabla 17.	Resultados de la agresividad	78
Tabla 18.	Resultados de la estabilidad	79
Tabla 19.	Resultados del desempeño laboral	80

Tabla 20. Resultados de cumplimiento de roles	81
Tabla 21. Resultados de trabajo en equipo	82
Tabla 22. Resultados de metas alcanzadas	83
Tabla 23. Resultados de cultura organizacional y el desempeño laboral	84
Tabla 24. Resultados de cultura organizacional y el cumplimiento de roles	85
Tabla 25. Resultados de cultura organizacional y el trabajo en equipo	86
Tabla 26. Resultados de cultura organizacional y las metas alcanzadas	87
Tabla 27. Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y el desempeño laboral.	88
Tabla 28. Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y el cumplimiento de roles.	89
Tabla 29. Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y el trabajo en equipo.	90
Tabla 30. Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman de cultura organizacional y las metas alcanzadas.	91

Lista de figuras

Figura 1. Cultura organizacional	72
Figura 2. Innovación y aceptación de riesgos.	73
Figura 3. Atención a los detalles	74
Figura 4. Orientación hacia los resultados	75
Figura 5. Orientación hacia las personas	76
Figura 6. Orientación hacia el equipo	77
Figura 7. Agresividad	78
Figura 8. Estabilidad	79
Figura 9. Desempeño laboral	80
Figura 10. Cumplimiento de roles.	81
Figura 11. Trabajo en equipo.	82
Figura 12. Metas alcanzadas.	83
Figura 13. Cultura organizacional y el desempeño laboral.	84
Figura 14. Cultura organizacional y el cumplimiento de roles.	85
Figura 15. Cultura organizacional y el trabajo en equipo.	86
Figura 16. Cultura organizacional y las metas alcanzadas.	87

Resumen

La presente investigación titulado: Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N.º 05- Ventanilla, 2015. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Red N.º 05- Ventanilla, 2015.

La metodología empleada para la elaboración de dicho estudio es de enfoque cuantitativo. La investigación es descriptiva, en vista que está orientada al conocimiento de la realidad tal y como se presenta en una situación espacio temporal dada. El diseño de la investigación es no experimental, correlacional de corte transversal. La muestra estuvo representada por 138 docente de la Red N.º 05- Ventanilla, 2015. Se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento es el cuestionario que ha sido aplicada a los docente de la Red N.º 05- Ventanilla, 2015.

La presente investigación concluyó que existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, hallándose una correlación de 0,604 con un valor de significancia (bilateral) 0,000; lo cual indica que la correlación es positiva, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna. Se afirma que: Existe relación directa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de la Red N.º 05 – Ventanilla – 2015.

Palabras claves: Cultura organizacional y desempeño laboral.

Abstract

This research entitled: organizational culture and work performance of the teachers of the network no. 05 - window, 2015. Whose goal was to determine the relationship between organizational culture and work performance of the teachers of the network no. 05 - window, 2015.

The methodology used in the preparation of such a study is quantitative approach. The research is descriptive, given that is oriented to knowledge of the reality as is presented in a temporary space situation. The design of the research is not experimental, correlational cross-section. The sample was represented by 138 teaching network no. 05 - window, 2015. The survey technique was applied and the instrument is the questionnaire that has been applied to the teaching of the network no. 05 - window, 2015.

This research concluded that there is a direct relationship between organizational culture and employment, finding a correlation of 0,604 with a value of 0.000 (bilateral) significance; indicating that the correlation is positive, the statistical evidence presented before making the decision to reject the null hypothesis, and the alternate hypothesis is accepted. Stated that: there is a direct relationship between organizational culture and work performance of the network no. 05 - window - 2015.

Key words: organizational culture and work performance.