

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA



CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO,
CHOTA - CAJAMARCA 2020

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Lindaura Díaz Lara
Br. Almicar Peralta Requejo.

ASESOR

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO, PERÚ
2022

Autoridades Universitarias

Excmo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Dr. Alfredo Rubén Saavedra Rodríguez

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

Secretaria General

CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Dra. Teresita Del Rosario Merino Salazar, con DNI N° 17903361, asesora de la Tesis de Maestría titulada: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, CHOTA – CAJAMARCA 2020, presentado por los maestrandos Lindaura Díaz Lara, con DNI N° 42638129 y Almilcar Peralta Requejo con DNI N° 27428945, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 05 de Julio de 2021



Teresita del Rosario Merino Salazar

Asesora

Dedicatoria

A mis padres, por ser las personas que nos alertaron desde siempre en este caminar de ser buenos profesionales.

A mi cónyuge

que, con su paciencia, comprendieron que crecer mutuamente en nuestro desarrollo profesional es un acto de amor que fortalece nuestra vocación de maestros y mejorar la unión familiar.

A mis hijos e hijas, que son la inspiración para continuar creciendo como personas y profesionales; que se puede presentar obstáculos, problemas, retos a superar, pero que a pesar de todo contamos con lo que más queremos para seguir adelante

Lindaura,

Agradecimiento

Nuestro más profundo agradecimiento a la Dra. Teresita Merino Salazar, a los docentes que nos asesoraron y orientaron, rescatar su delicada labor en este trabajo realizado, que con su profesionalismo nos ofrecieron su tiempo en brindarnos las enseñanzas y conocimientos durante el transcurso de nuestros estudios de posgrado.

A nuestros compañeros de estudios de maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación educativa de la universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, especialmente a María Estela Quintana Díaz por compartir experiencias para culminar con éxito nuestro trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Lindaura Díaz Lara con DNI 42638129, Almilcar Peralta Requejo con DNI 27428945 egresadas de la Maestría en Educación con mención en gestión y acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO, CHOTA - CAJAMARCA 2020”, la que consta de un total de 86 páginas, en las que incluye 5 tablas y 4 figuras, más un total de 27 páginas en apéndices y/o anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográficos, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es muestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 15 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los autores.



Br Lindaura Díaz Lara
DNI. 42638129



Br. Almilcar Peralta Requejo
DNI. 27428945

Índice

Página de autoridad...	i
Página de conformidad del asesor...	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento...	v
Declaratoria de autoridad	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abastrac	ix
Capítulo I Problema de investigación.....	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Formulación de objetivos	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación de la investigación... ..	15
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes de la investigación.....	16
2.2. Bases teórico científicas	23
2.1 Definición de términos básicos	35
2.2 Formulación de hipótesis.....	42
2.2.1 Hipótesis general	42
2.2.2 Hipótesis específicas.....	42
2.3 Operacionalización de variables.....	43
Capítulo III: METODOLOGÍA	50
3.1. Tipo de investigación... ..	50
3.2. Método de investigación	51
3.3. Diseño de investigación	52
3.4. Población, muestra y muestreo... ..	53

3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	55
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	58
3.7. Ética investigativa	59
Capítulo IV: RESULTADOS	61
4.1 Presentación y análisis de resultados.....	62
4.2 Prueba de hipótesis (si corresponde)	63
4.3 Discusión de resultados	63
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	64
5.1. Conclusiones.....	64
5.2 Sugerencias.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66
ANEXOS Y/O APÉNDICES	69
Anexo 1: Instrumentos de medición	
Anexo 2: Ficha técnica	
Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Matriz de consistencia	

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Población</i>	51
Tabla 2: <i>Grado de relación entre cultura organizacional y desempeño docente</i>	56
Tabla 3: <i>Desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario</i>	58
Tabla 4: <i>Funciones del desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario</i>	59
Tabla 5: <i>Correlación entre cultura organizacional y el desempeño docente</i>	60

Índice de figuras

Figura 1: Cultura organizacional y desempeño docente.....	57
Figura 2: Nivel de eficiencia y eficacia	58
Figura 3: Nivel de desempeño docente.....	59
Figura 4: Nivel de desempeño docente y desempeño docente	61

RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación de la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca; de la cual, la cultura organizacional se identifica como los valores y la ética de la organización, y por tanto la cultura, son una fuente de productividad al encargarse de reforzar el desempeño docente. Este estudio fue de un tipo de investigación descriptivo correlacional con un diseño transaccional o de corte transversal, asimismo se usó una muestra no probabilística intencional o por conveniencia de 32 docentes. En la cual se concluye según los resultados de la tabla 1 el valor de $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice refleja la dependencia total entre ambas dos variables, la que se denomina un grado de relación directa, a mayor relación de la cultura organizacional será un mayor el grado de desempeño docente; es decir cuando una de las variables aumenta, la otra variable aumenta en proporción constante. A mayor dependencia de la cultura organizacional será mayor aumento del desempeño docente.

Palabra clave: Cultura, organizacional, desempeño, docente.

ABSTRACT

The research work aimed to determine the degree of relationship of the organizational culture and the teaching performance in the educational institutions of the primary level, Chota Cajamarca; of which, the organizational culture is identified as the values and ethics of the organization; It is understood that values, and therefore culture, are a source of productivity when taking charge of reinforcing teaching performance. This study was of a correlational descriptive type of research with a transactional or cross-sectional design, and an intentional or convenience non-probabilistic sample of 32 teachers was used. In which the value of $r = 1$ is concluded according to the results of table 1, there is a perfect positive correlation. The index reflects the total dependence between both two variables, which is called a degree of direct relationship, the higher the relationship between the organizational culture and the higher the degree of and the teaching performance; that is, when one of the variables increases, the other variable increases in constant proportion. The greater the dependence on the organizational culture, the greater the increase in teaching performance

Keyword: Culture, organizational, performance, teacher