

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución
Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Russmery Astete Quispe

Asesor:

Mg. Amed Vargas Martínez

Juliaca, diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Amed Vargas Martínez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR LÍDER DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2019”** constituye la memoria que presenta la Bachiller **Russmery Astete Quispe** para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 23 días del mes de febrero del año 2022.



Amed Vargas Martínez

Asesor



094

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 23 día(s) del mes de diciembre del año 2020, siendo las 09:00 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mtra. Ruth Gladys Chaque Pilco, el secretario: Mtro. Lucas Fernando Mega Revatta y los demás miembros: Lic. Kuxuli Ana Coaquira Puma, Lic. Julio Samuel Torres Miranda y el asesor Mtro. Amed Vargas Martinez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019" de el(los)/la(las) Bachiller(es): a) Russmery Astete Quispe b) _____ conducente a la obtención del Título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales (Nombre del Título Profesional)

con mención en _____ El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltos por el(los)/la(las) candidato(a)/s. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): Russmery Astete Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>14</u>	<u>C</u>	<u>Aceptable</u>	<u>Buono</u>

Candidato (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al(los)/a(la)(las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente

Asesor

Candidato/a (a)

Miembro

Miembro

Candidato/a (b)


Secretario

Dedicatoria

Los esfuerzos de esta vida, son necesarios, los sacrificios a veces también lo son, la vida en si demanda ellos, y estos son de crecimiento cuando se hace por los seres queridos. Hoy mi esfuerzo representa el agradecimiento, cariño y amor a mis padres, hermanos, amistades.

Agradecimiento

- A Dios, por otorgarme el don de la vida y por permitirme hacer realidad este anhelado sueño.
- A mi alma mater, la Universidad Peruana Unión, por recibirme en sus aulas y formarme con principios cristianos.
- Al colegio, Líder que me ha permitido desarrollar este trabajo de investigación.
- A mi asesor, Mg. Amed Vargas Martínez, por el esfuerzo y paciencia que me demostró durante la investigación.
- A mis distinguidos profesores de la Escuela de Administración, por sus enseñanzas impartidas.

Índice general

Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	ix
Índice de anexos.....	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Capítulo I Planteamiento de investigación	13
1.1. Descripción de la situación problemática	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos.....	15
1.4. Justificación	15
1.4.1. Justificación teórica.....	16
1.4.2. Justificación social.....	16
1.4.3. Justificación metodológica.....	16
1.5. Presuposición filosófica.....	16
Capítulo II Marco Teórico.....	18
2.1. Antecedentes de investigación.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes regionales.....	18
2.1.3. Antecedentes locales.....	21
2.2. Revisión de la literatura.....	22
2.2.1. Cultura Organizacional.....	22

2.2.2. Características de la cultura organizacional.	22
2.2.3. Tipos de Cultura organizacional.	23
2.2.4. Dimensiones de Cultura organizacional.	24
2.2.5. Desempeño docente.	25
2.2.6. Evaluación del desempeño.	27
2.2.7. Ventajas de la evaluación del desempeño.	27
2.2.8. Beneficios y problemas más comunes.	29
2.2.9. Método de evaluación del desempeño.	30
2.3. Marco conceptual.	32
2.3.1. Cultura organizacional.	32
Capítulo III Metodología de investigación.	33
3.1. Tipo de investigación.	33
3.2. Diseño de la investigación.	33
3.3. Identificación de la variable.	33
3.4. Operacionalización de la variable.	34
3.5. Población y muestra.	35
3.5.1. Población.	35
3.5.2. Muestra.	35
3.6. Formulación de hipótesis.	35
3.6.1. Hipótesis general.	35
3.6.2. Hipótesis específicas.	36
3.7. Técnicas de recolección de datos.	36
3.7.1. Encuesta.	36
3.7.2. Instrumento.	36
3.8. Validación de instrumentos.	38
3.8.1. Confiabilidad del instrumento.	38
Capítulo IV Resultados y discusión.	39
4.1. Resultados sociodemográficos.	39
4.1 Relación entre la cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder.	39
4.1.1. Relación entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular.	41

4.1.2. Relación entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder.	42
4.1.3. Determinar la relación que existe entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder.	42
4.1.4. Determinar la relación que existe entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder.	43
4.1.5. Discusión de resultados.	44
Capítulo V Conclusiones y recomendaciones	47
5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones	48
Referencias	49
Anexos	52

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable de estudio	34
Tabla 2. Resumen de procesamiento de la prueba piloto respecto al cuestionario Clima Organizacional.....	38
Tabla 3. Análisis de fiabilidad del cuestionario Clima Organizacional para docentes	38
Tabla 4. Genero de los colaboradores en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca	b 39
Tabla 6(a). Resumen del modelo de correlación entre las variables cultura organizacional y desempeño docente.	40
Tabla 7(b). Resumen del modelo de correlación entre las variables cultura de implicación y desempeño docente.	41
Tabla 8(c). Resumen del modelo de correlación entre las variables de cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes.	42
Tabla 9(d). Resumen del modelo de correlación entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docentes.	43
Tabla 10(d). Resumen del modelo de correlación entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docentes.	44

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión simple de la variable Cultura organizacional y la variable desempeño docente.	40
--	----

Índice de anexos

Anexo A. Matriz de consistencia.....	53
Anexo B. Cuestionario de desempeño docente.....	55
Anexo C. Cuestionario de cultura organizacional	57
Anexo D. Constancia de autorización.....	61
Anexo E. Resumen de medidas de correlación	62

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con diseño de investigación no experimental porque no se ha manipulado la variable de estudio durante el trabajo y es transeccional, ya que se ha realizado la investigación por única vez y en un periodo de tiempo determinado. La muestra estuvo conformada por toda la población, constituida por 38 docentes de diferentes niveles de la institución educativa. La técnica que se ha utilizado fue la encuesta, se aplicó un cuestionario para cultura organizacional y otro para desempeño docente. Los instrumentos han sido validados por juicio de expertos con la validez interna y su fiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos comprueban que hay una correlación positiva moderada, según el coeficiente de Rho Spearman ($r = .584$), y un nivel de significancia de $p = .001$ ($p < .05$). En conclusión, se afirma que existe una correlación moderada y significativa entre las variables de cultura organizacional y desempeño docente, con el nivel de confianza del 95% y de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, confirmando la correlación, esto quiere decir, si hay una buena cultura organizacional en la institución educativa, habrá mejor desempeño de los docentes.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño docente.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and teaching performance at the Líder Private Educational Institution in the city of Juliaca. The type of research was descriptive correlational, with a non-experimental research design because the study variable was not manipulated during the work and it is transectional, since the research was carried out only once and in a determined period of time. The sample consisted of the entire population, made up of 38 teachers from different levels of the educational institution. The technique used was the survey, a questionnaire was applied for organizational culture and another for teaching performance. The instruments have been validated by expert judgment with internal validity and reliability with Cronbach's Alpha coefficient. The results obtained prove that there is a moderate positive correlation, according to the Rho Spearman coefficient ($r = .584$), and a significance level of $p = .001(p < .05)$. In conclusion, it is affirmed that there is a moderate and significant correlation between the variables of organizational culture and teacher performance, with a confidence level of 95% and a significance level of $\alpha: 5\% = 0.05$, confirming the correlation, that is, if there is a good organizational culture in the educational institution, there will be better teacher performance.

Key words: Organizational culture, teacher performance.

Capítulo I

Planteamiento de investigación

1.1. Descripción de la situación problemática

En estos últimos años, se habla mucho acerca de la educación, por lo tanto, es un campo de estudio de suma importancia y de investigación permanente, por ser el fundamento básico del desarrollo humano que propicia el progreso social, cultural y político de las sociedades en el mundo. En los países con economías en desarrollo, el docente enfrenta retos en su preparación para adaptarse a los cambios constantes y obligaciones que exigen las políticas educativas modernas de cada país, éstas demandan la formación en ejercicio profesional y en el conocimiento, con el propósito de lograr las enormes reformas educativas dentro de su País (Gutiérrez & Estela, 2019).

En los Estados Unidos el tema de ejercicio docente donde el maestro realiza una autoevaluación acerca de la calidad y efectiva para tomar acciones que se puede ejecutar las actividades de desempeño docente, que involucra la labor educativa dentro y fuera de las escuelas, por lo que el departamento de este país, considera los aspectos más importantes como: compromiso en el desempeño laboral de sus funciones, las emociones del docente, relaciones interpersonales con la comunidad educativa, para conseguir un desempeño adecuado y cumplimiento de las funciones de los docentes (Departamento de Educación de EE. UU., 2016 como se citó en Barboza, 2018).

En nuestro país, estos últimos años, se ha dado mucha importancia en la evaluación del desempeño docente, generando así muchas controversias en los docentes, especialmente se ha cuestionado la forma de la evaluación y los instrumentos que se aplican en este proceso. Se considera que, un buen desempeño docente es muy influenciado por la cultura organizacional que fomenta cada institución educativa ya sea estatal y particular.

Una clara realidad en nuestras regiones del país como el caso de la región Huancavelica que se ubica en los últimos lugares en las evaluaciones censales realizadas en los últimos años. Esto ha generado muchas reflexiones respecto al desempeño docente; por esta razón, en el presente trabajo de investigación se propuso estudiar la relación que tiene la cultura organizacional y el desempeño docente.

Otros detalles acerca de las Reformas Educativas cambiantes dependiendo de las políticas educativas de cada gobierno han restado la funcionalidad y conducido a desequilibrios educacionales, lo cual origina que el desarrollo se vea afectado. No es la excepción el Colegio particular Líder que pasa por el mismo problema se tiene que adecuarse cada año con el plan curricular que el ministerio de educación va cambiando.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es la relación entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019?

- ¿Cuál es la relación entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.
- Determinar la relación entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.
- Determinar la relación que existe entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

1.4. Justificación

El propósito de la investigación es estudiar las variables de cultura organizacional y desempeño docente; en los últimos tiempos ha tomado la importancia de desarrollar una buena cultura organizacional en toda organización. La realización de esta investigación se justifica en que se espera que al elaborar la investigación se verán beneficiados el director, los

trabajadores administrativos y los padres de familia, puesto que tiene la mejor intención de aportar la relación del conocimiento que se tiene sobre la cultura pueda servir de aporte a la institución.

1.4.1. Justificación teórica.

Según Chiavenato (2009) indica que la cultura organizacional manifiesta la forma de asimilar de cada organización para lidiar con su medio. “Es una compleja mezcla de supuestos, creencias, comportamientos, historias, mitos, metáforas y otras ideas que, en conjunto reflejan el modo particular de funcionar de una organización” (p.126).

1.4.2. Justificación social.

Esta investigación proporcionará a la institución educativa sobre la influencia de cultura organizacional en el desempeño docente, por ser indicadores de calidad que requieren ser analizados por su pertinencia y necesidad, que servirá como aporte para la institución y el personal administrativo.

1.4.3. Justificación metodológica.

El proceso de investigación, metodológicamente, resultará en un documento escrito, que podrá utilizarse como antecedente en otros trabajos que aborden temas similares, asimismo puede ser aplicado en diversos estudios como material adicional, ya que contiene un instrumento validado por expertos para recolección de datos.

1.5. Presuposición filosófica

La manera de hacer las cosas en el ámbito laboral, reflejan la cultura organizacional de la empresa. Por ende, encontramos que desde los antiguos tiempos el llamado de Dios para su pueblo en cuanto a la obediencia de las leyes y normas, se menciona en los libros de la Santa Biblia en el antiguo y nuevo testamento, en donde se enfatiza claramente cuáles deberían ser nuestras prácticas en todo el aspecto de nuestra vida con el propósito de que nos fuera bien, y que nos distingamos de los demás y que así también fuéramos la luz para

las demás personas. Como se menciona en la Santa Biblia, versión Reyna Valera (1960), en 1 Juan 3:18 “hijitos míos, no amemos de palabra ni de lengua, sino de hechos y en verdad.”, y en Mateo 7:12 dice “Así que, todas las cosas que queráis que los hombres hagan con vosotros, así también haced vosotros con ellos; porque esto es la ley”. Asimismo, en Colosenses 3: 23 declara que “todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres”. La Santa Biblia ordena que debemos amarnos y preocuparnos por las demás personas. Todo lo que hagamos en nuestra vida cotidiana, tenemos que hacerlo bien.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Linares, Ochoa y Ochoa (2014) en México realizó una investigación, cuyo título "*Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana*" tuvo el propósito de determinar la cultura organizacional de una Institución Pública superior de estudios, con la finalidad de identificar los elementos culturales que intervienen en el proceso de valoración del desempeño del personal del área académico. En el trabajo se ha diseñado un modelo para determinar la cultura organizacional considerando nueve variables: Perfil organizacional, estilo de dirección, comunicación, reconocimiento y estímulos al desempeño, entorno para mejorar el desempeño; normatividad interna, evaluación del desempeño, identidad y pertenencia, motivación y capacitación y desarrollo. Los resultados muestran que hay fortalezas y debilidades de los elementos evaluados, y se ha identificado la existencia de elementos culturales facilitadores como valores y creencias institucionales, la estructura comunicacional, la inducción; también los limitantes como disposiciones administrativas, rituales de reconocimiento, el énfasis en los resultados; los cuales intervienen en la calificación del desempeño del personal del área académico en la institución de estudio.

2.1.2. Antecedentes regionales.

Chávez Chota (2018) en Perú realizó una investigación en su tesis, cuyo título "*Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017*". El objetivo del trabajo fue determinar si la cultura organizacional tiene relación con el desempeño de los directivos de la institución mencionada. Se ha trabajado con el diseño descriptivo correlacional y con 45 participantes

como muestra. Los resultados obtenidos demuestran la existencia de una relación moderada de la cultura organizacional con respecto al desempeño directivo. Según los resultados de coeficiente de Pearson con valor de $R = 0,560$ y el nivel de significancia con valor de $p = 0,000$ ($p < 0.05$) indica que la cultura organizacional tiene relación significativa con el desempeño directivo en dicha institución.

Cruz Muñante (2018) en Perú en su trabajo de investigación que lleva por título "*La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el colegio Nacional de Santa María del distrito de Breña*" Su objetivo fue establecer cuál es la relación existente entre las variables de cultura organizacional educativa y el desempeño docente. La investigación ha sido descriptivo y explicativo con un enfoque cuantitativo, se empleó el método de análisis, inductivo – deductivo, sintético y analógico. Se aplicó el diseño descriptivo-correlacional y con una muestra constituida por 33 docentes. Los resultados muestran que no existe relación significativa entre la cultura organizacional educativa y el desempeño docente en los docentes del Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña – 2014, siendo $r = -0,13$ el coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de 0,05.

Para Tineo (2019) en su tesis "Cultura organizacional y la gestión pedagógica en la institución educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisi – Yunguyo". Tuvo el objetivo de determinar si la cultura organizacional tiene relación con la gestión pedagógica en la institución educativa secundaria Andrés Bello de Tacapisi de la provincia de Yunguyo durante el año escolar 2018 en su segundo trimestre. Tuvo como técnicas de investigación el cuestionario. Concluyendo que la cultura organizacional tiene una relación directa con la gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi, así como se muestra en la prueba estadística de Chi cuadrada, obteniendo el valor de $2 t 2 x c > x$, es decir, si $33,44 > 16,92$; por tanto, la hipótesis nula se rechaza.

Olave Gihuaña (2017) en su trabajo de investigación, cuyo título es "*Cultura organizacional y desempeño docente en aula en la Institución Educativa Señor de Huanca del Distrito de San Salvador, 2015*". El propósito del trabajo de investigación fue determinar que la cultura organizacional tiene relación con el desempeño docente. El tipo de investigación fue descriptivo relacional no causal, aplicando el diseño no experimental, de tipo transversal. Cuyo resultado demostró que la cultura organizacional tiene correlación con el desempeño docente, con un nivel de confianza de 0.95, y un nivel de significancia de 0.05; además la estadística de prueba de Tau-B de Kendall para el caso de estudio no paramétrico, tiene el coeficiente de correlación de 0,605, demostrando que entre estas dos variables hay una asociación alta y directa.

Barriga Rodriguez (2016) realizó el trabajo cuyo título es *Cultura organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. Tuvo el propósito de determinar la relación existente entre cultura organizacional y desempeño docente. El trabajo fue de tipo básica correlacional y causal, de diseño no experimental, con una muestra de 40 profesores de la Universidad. Como resultado se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,755 calificado como buena y el valor de $p=0,001$ lo que significa que hay una relación directa con nivel de significancia $< 0,05$; por tanto, se aceptó la hipótesis alterna que dice que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Condori De La Cruz (2018) en su trabajo con el título "*Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018*". El objetivo fue establecer la relación existente entre la cultura organizacional y desempeño docente. Fue de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental, la población estuvo constituida de 32 profesores de los niveles de inicial, primaria y secundaria con una muestra no probabilística. El resultado demostró que existe relación significativa entre la cultura

organizacional y desempeño docente, según la prueba de Rho de Spearman de 0,425 con un nivel de significancia de 0,015, esto significa que hay una correlación positiva débil.

Ruiz Márquez (2016) realizó el trabajo titulado “*Cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2015*”. Con la finalidad de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes. El diseño fue no experimental de tipo correlacional contando con la muestra universal de 25 participantes y no probabilístico. Se ha realizado la prueba coeficiente de correlación de Pearson de 0.45 concluyendo que hay una relación positiva y significativa entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes de la universidad.

2.1.3. Antecedentes locales

Mamani (2016) en su tesis: “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente de las IEP de la zona urbana de la ciudad de Ayaviri – 2014”. El propósito fue determinar si la cultura organizacional tiene relación con el desempeño docente de las instituciones de educación primaria de la zona urbana del distrito de Ayaviri - 2014. Fue de tipo no experimental de corte trasversal y de diseño descriptivo correlacional. El resultado muestra que el valor de $r = 0,532^{**}$ y el nivel de significancia de 99% que significa que hay una relación moderada y significativa entre las dos variables de estudio.

Gonzáles, Ochoa y Celaya (2016) en su artículo: “Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: Implicancias en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión”. Tuvo el objetivo de estudiar el papel de la cultura en una institución superior a través de un modelo de diagnóstico cultural para identificar los elementos que influyen en la práctica de una estrategia organizacional de una profesión académica. Se ha aplicado una metodología mixta que integra el enfoque cuantitativo y el cualitativo, a una población de 32 profesores de la UNAV que trabajan a tiempo completo. Se concluyó que se

precisa una cultura organizacional congruente, es decir, que la práctica de desempeño organizacional está de acuerdo con el declarado en las estrategias organizacionales. El modelo que se ha elaborado para diagnóstico cultural sirve como herramienta de apoyo en la toma de decisiones, utilizando una metodología que permite explorar toda la UNAV como un sistema.

2.2. Revisión de la literatura

2.2.1. Cultura Organizacional.

2.2.1.1. Cultura.

Chiavenato (2009) define que “La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra” (p. 120).

2.2.1.2. Organización.

Chiavenato (2009) “Las organizaciones son unidades sociales (o agrupaciones humanas) creadas o recreadas deliberadamente con el fin de alcanzar objetivos específicos. Nacen, crecen, viven y mueren” (p. 55). Sin embargo, dependen de los esfuerzos y de las actividades conjuntas de muchas personas que cooperan para su éxito.

2.2.2. Características de la cultura organizacional.

Chiavenato (2009) La cultura organizacional manifiesta cómo cada organización puede aprender a relacionarse con su entorno. Es una combinación compleja de varios aspectos como: creencias, supuestos, comportamientos, mitos, historias, metáforas y otros, que en forma conjunta, manifiestan el funcionamiento peculiar de una organización. Existen seis características principales de la cultura organizacional:

- a) Regularidad de los comportamientos observados.** - Los miembros interactúan entre ellos caracterizándose por un lenguaje común, términos propios que usan y rituales relacionados con sus conductas.

- b) Normas.** - Son políticas de trabajo, pautas de comportamiento, lineamientos y reglamentos que indican sobre cómo hacer las cosas.
- c) Valores dominantes.** - Son principios que sostiene la organización y espera que sus integrantes o miembros practiquen y compartan, resultando en calidad de los productos, elevada eficiencia y ausentismo bajo.
- d) Filosofía.** - Se refiere al trato que merecen los trabajadores o los clientes de acuerdo a las políticas en las que están reflejados las creencias.
- e) Reglas.** - Guías que están establecidas para el comportamiento de sus miembros dentro de la organización. Los nuevos trabajadores deben aprender estas guías para integrarse en el grupo.
- f) Clima organizacional.** - La sensación que se percibe en su interior, la forma de interacción entre las personas, el trato que se tiene con los clientes y proveedores y otros.

2.2.3. Tipos de Cultura organizacional.

Chiavenato (2009) indica que los perfiles organizacionales tienen diferentes características:

2.2.3.1. Autoridad coercitiva.

Su administración es autocrático, muy arbitrario que realiza un control en forma muy estricta todas las actividades dentro de la organización, además de ser fuerte y coercitivo. Se conoce como un sistema cerrado y muy duro.

2.2.3.2. Autoridad benevolente.

Es un sistema de administración autoritario, pero es más flexible y menos rígida que el sistema anterior. Las empresas industriales que trabajan con tecnologías más modernas y requieren especialización de mano de obra, la aplican este sistema.

2.2.3.3. Consultivo.

Se orienta más al enfoque participativo y se aleja del sistema administrativo arbitrario, en cierta medida menos impositivo. Se aplica en empresas de servicios, como instituciones financieras y bancos, además de algunas áreas administrativas de industrias modernas.

2.2.3.4. Participativo.

Este sistema de administración es democrático y abierto. Se puede ver en despachos de consultoría, agencias de publicidad y en negocios con tecnología moderna y cuentan con personal muy capacitado y con alta especialización.

2.2.4. Dimensiones de Cultura organizacional.

Denison (2001), propone 4 dimensiones o rasgos culturales:

2.2.4.1. Implicación (Involvement).

Las organizaciones efectivas empoderan a sus empleados, forman en equipos y las facultades humanas se desarrollan en todos los niveles. Existe compromiso con el trabajo de parte de los miembros de estas organizaciones y se consideran como parte importante de ella. “Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización” (p. 355).

2.2.4.2. Consistencia (Consistency).

Según investigaciones las organizaciones son efectivas siempre en cuando sean estables o consistentes y tengan una buena integración. El comportamiento que tienen las personas está enraizado en un conjunto de valores fundamentales, donde los líderes y los que siguen tienen la habilidad de llegar a un acuerdo (aunque existan divergencias en puntos de vista), y las actividades dentro de la organización estén bien coordinadas e integradas. “Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores” (p. 355). La consistencia se define

como una “potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad” (p. 356).

2.2.4.3. Adaptabilidad (*Adaptability*).

Las organizaciones muy integradas suelen tener dificultades para adaptarse a los cambios de nuevas realidades, porque integrarse internamente y adaptarse al exterior pueden ser incompatibles, pero se requiere adaptabilidad para ser organizaciones efectivas. Las organizaciones que se adaptan se guían por sus clientes, están dispuestos a asumir riesgos y obtener aprendizaje de sus errores, y poseen experiencia y capacidad en crear cambios. Mejoran continuamente la capacidad de la organización para proporcionar valor a sus clientes. “Las organizaciones que tienen una gran capacidad de adaptación suelen experimentar un crecimiento en las ventas y un aumento de la cuota de mercado” (p.357).

2.2.4.4. Misión (*Mission*).

El rasgo cultural más importante de las personas quizás sea el sentido de la misión. Las organizaciones que desconocen hacia dónde van, suelen acabar en otro sitio. Las “organizaciones de éxito tienen un claro propósito y la dirección que define las metas y los objetivos estratégicos de la organización y expresan una visión de cómo será la organización en el futuro” (p. 356). Las organizaciones que tienen más dificultades suelen ser aquellas que a menudo han cambiado su misión básica. Se demanda un “liderazgo fuerte para definir una visión de futuro y construir una cultura que apoye esa visión” (p. 357).

2.2.5. Desempeño docente.

En su libro Alles (2015), señala que analizar el desempeño o la gestión de una persona es una herramienta que ayuda dirigir y supervisar personal. Dentro de sus objetivos principales se puede mencionar: el desarrollo personal y profesional de trabajadores, mejorar continuamente los resultados obtenidos por la organización y aprovechar debidamente los recursos humanos. Por otro lado, establece una interconexión entre el responsable y

trabajadores de comprensión recíproca y apropiado dialogo sobre lo que se espera de cada uno y cómo se satisfacen las expectativas y la forma de mejorar los resultados. Tanto los dueños y los trabajadores son escépticos cuando se trata de evaluaciones de desempeño. Usualmente se entiende que las evaluaciones de desempeño se realizan o son para tomar la decisión de aumentar o no los salarios, o para realizar despidos. En algunas ocasiones puede ser cierto, pero las evaluaciones de desempeño tienen un significado mucho más rico y tiene implicaciones diversas en el trato de jefe-empleado y en la relación más duradera entre la empresa y los trabajadores. En síntesis, las evaluaciones de desempeño son necesarias y útiles para:

- Toma de decisiones de remuneración y promociones.
- Examinar las evaluaciones de los jefes y los empleados considerando el comportamiento del trabajador en relación con el trabajo. Se recordamos a Edgar Schein explicando que un empleado necesita saber si está bien o no el trabajo realizado, el nivel de satisfacción de sus empleadores en relación con la labor realizada.
- La retroalimentación que esperan y necesitan la mayoría de las personas; a partir de ese conocimiento como realizan la labor, pueden saber si su comportamiento requiere cambios.

Una evaluación del desempeño debe estar relacionado con lo requerido por el puesto. El desempeño de una persona solo se puede calificar como bueno o malo en relación con el puesto que ocupa. El perfil de un puesto comparando con el de la persona evaluada se identifica la relación entre los dos, o sea adecuar persona-puesto. Considerando lo anterior se podrá evaluar el desempeño, el potencial, y precisar las estrategias de formación requeridas para la mejor adecuación persona-puesto. Como se percibe, la evaluación del desempeño tiene mucha más utilidad que solo para fijar salarios. Además, ayuda a mejorar igualmente

los resultados de la empresa y el trabajo de las personas en el futuro. Aplicar la metodología correcta de evaluación del desempeño tiene beneficios para los dos partes.

2.2.6. Evaluación del desempeño.

Es un instrumento para gerenciar, direccionar y supervisar personal. Dentro de sus objetivos está el desarrollo profesional y personal de trabajadores, el mejoramiento continuo de los resultados organizacionales y aprovechar en forma adecuada los recursos humanos.

El desempeño y análisis de la gestión de una persona tienen tres períodos diferentes:

a) Una etapa inicial de fijación de objetivos

En esta etapa se definen los objetivos principales que tiene el puesto y cuáles de mayor prioridad para el año, los cuales deben concretarse en una reunión.

b) Etapas intermedias o de evaluación del progreso

Antes de completar el periodo final de evaluación, que es usualmente un año, se aconseja definir períodos que podrían ser de tres, cuatro o seis meses para tener una reunión de avance, donde se haga un balance de lo ejecutado en el período en curso y el avance de objetivos logrados.

c) Al final del periodo, reunión final de evaluación de los resultados

Si una persona estuvo en dos dependencias, como consultor en dos grandes proyectos durante un año informando a dos jefes diferentes, en ese caso la evaluación será hecho por los dos jefes; si el trabajador es cambiado durante de área, plaza o ciudad en el año, el periodo deberá ser segmentado y será evaluado por los jefes que tuvo.

2.2.7. Ventajas de la evaluación del desempeño.

a) Mejora el desempeño: A través de la realimentación del trabajo que se está realizando, el especialista de personal y el gerente ejecutan acciones pertinentes para que el performance de cada colaborador de la organización sea perfeccionado.

- b) Políticas de compensación:** La evaluación de desempeño ayuda a los responsables de tomar decisiones a definir las tasas de aumento a quienes le corresponda. Muchas compañías asignan parte de sus utilidades de acuerdo al mérito, lo que ha sido determinado a través de las evaluaciones del desempeño.
- c) Decisiones de ubicación:** Las transferencias, promociones y separaciones en las organizaciones se basan comúnmente en el desempeño que ha tenido anteriormente o en el previsto. Frecuentemente las promociones se otorgan como reconocimiento al desempeño laboral anterior.
- d) Necesidades de capacitación y desarrollo:** El desempeño deficiente puede ser un indicador de la necesidad de nuevas capacitaciones del empleado. A su vez, el desempeño eficiente puede revelar un potencial oculto que no se ha aprovechado todavía.
- e) Planificación y desarrollo de la carrera profesional:** La realimentación del desempeño orienta sobre las opciones profesionales específicas que se pueden optar.
- f) Imprecisión de la información:** El desempeño inadecuado puede ser un indicador de existencia de información errónea en el análisis de puesto, en planificación de recursos humanos, u otros aspectos del sistema de información de dicha área. La información imprecisa puede llevar a la toma de decisiones incorrectas de capacitación, contratación, o asesoría.
- g) Errores en el diseño del puesto:** El desempeño escaso puede ser una indicación de errores en la creación del puesto, estos se pueden identificar a través de las evaluaciones.
- h) Desafíos externos:** El desempeño en algunas ocasiones, se ve influenciado por factores externos como la salud, la familia, las finanzas y otros. Si la evaluación

del desempeño muestra estos factores como resultado, es recomendable que preste ayuda el departamento del personal.

2.2.8. Beneficios y problemas más comunes.

En la evaluación del desempeño los problemas más frecuentes son:

- Escasez de normas.
- Criterios no objetivos o poco sensatos.
- Discrepancia entre el evaluador y el evaluado.
- Errores cometidos por el evaluador.
- Retroalimentación incorrecta.
- Comunicaciones inadecuadas.

Para evitar estos problemas

- Utilizar un adecuado instrumento de evaluación, que debe contener un formulario y un instructivo.
- Entrenamiento de los evaluadores, no basta entregar el formulario y el instructivo como lo hace muchas compañías. El mejor instrumento puede fracasar si los evaluadores no están correctamente capacitados sobre cómo debe utilizarse.
- Los métodos para la evaluación del desempeño son los medios más útiles para incrementar la productividad y facilitar el progreso a las metas estratégicas. Tiene muchos beneficios para una organización, siendo los más importantes:
- Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de reflexionar en su desempeño y revisar las reglas con su supervisor.
- Suministrar al que supervisa los medios para la identificación de las fortalezas y debilidades de un colaborador en su desempeño.

- Ofrecer un formato al supervisor que permita sugerir a un trabajador un programa específico para ayudar en el mejoramiento de su desempeño.
- Contribuir una base para las recomendaciones de salario.

Algunos de otros usos se mencionan:

- Decidir las promociones.
- Toma de decisiones para retener o despedir un empleado.
- Identificación de necesidades de capacitación especializada.
- Proyectar carreras de especialización para el personal.

2.2.9. Método de evaluación del desempeño.

La clasificación de los métodos de evaluación del desempeño depende de lo que miden: características, comportamientos y resultados.

a) Métodos basados en características

Está diseñado para medir ciertas características que posee un empleado como creatividad, liderazgo, iniciativa o confiabilidad. Son fáciles o sencillos de gestionar por ello son populares. Si la lista de características no está relacionada con el puesto, el resultado puede estar alejado de la realidad y llevar a conclusiones no objetivas.

- Escalas gráficas de calificación: Cada característica a ser evaluado se representa a través de una escala que indica al evaluador el grado que posee el empleado de estas características.
- Método de formas narrativas: El método requiere que el evaluador elabore un ensayo describiendo con la mayor precisión posible al empleado que evalúa. El jefe tiene una excelente oportunidad para que exprese su opinión sobre un trabajador.

b) Métodos basados en el comportamiento

Estos métodos permiten identificar al evaluador si cierto trabajador se aleja de la escala. Además, permite describir las acciones que deberían o no exhibirse en el puesto de manera específica. Usualmente, su mayor utilidad consiste en proveer una retroalimentación de desarrollo a los trabajadores.

- Método de incidente crítico: se evalúa el comportamiento en el momento cuando se origina sea un éxito o un fracaso poco usual durante el trabajo. Este método tiene como una de sus ventajas abarcar todo el periodo a ser evaluado, facilitando la autoevaluación y el desarrollo del empleado.
- Escala de observación de comportamiento: Evalúa o mide la frecuencia con que se observa un comportamiento y la escala debería ser diseñada con ese propósito.

c) Métodos basados en resultados

Permite evaluar los logros que han obtenido los empleados en su trabajo.

- Mediciones de productividad: A los empleados se les puede alinear con los objetivos organizacionales, pero también se presentan problemas. Las evaluaciones por resultados pueden ser influenciados por factores externos (materia prima escasa o mercado específico en recesión, asignado a una zona mala) sobre los cuales no tienen dominio los empleados. Si no se consideran estos factores el resultado sería injusto para los trabajadores. Además, los empleados pueden tomar acciones influenciados por el resultado en un corto plazo, lo cual va en contra de los objetivos organizacionales. Asimismo, pueden surgir actitudes sectoriales dentro de una organización.
- Administración por objetivos: evalúa el desempeño teniendo como base el cumplimiento de metas establecidas mediante convenio entre el empleado y la organización representada por el jefe de área responsable.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Cultura organizacional.

La cultura organizacional está constituida por el comportamiento habitual de los empleados de una empresa regido por normas informales y no escritas, orientando sus acciones al cumplimiento de los objetivos de ésta, con la participación de todos sus miembros.

Capítulo III

Metodología de investigación

3.1. Tipo de investigación

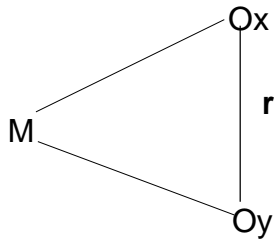
La presente investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es correlacional puesto que describe la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente entre los integrantes de la comunidad educativa.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación tiene el enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, dado que no se manipula la variable de estudio en la investigación, y es transeccional, porque se realizará la investigación por única vez y en un periodo de tiempo determinado.

El diseño del estudio se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra del estudio.

O x = Observaciones de la variable Cultura organizacional.

O y = Observaciones de la variable Desempeño docente.

r = Índice de relación entre las dos variables.

3.3. Identificación de la variable

1. Variable 1
Cultura organizacional

2. Variable 2

Desempeño docente

3.4. Operacionalización de la variable

Tabla 1
Operacionalización de la variable de estudio

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de información	Instrumentos
Cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019	1. Cultura organizacional	1. Implicación	Empowerment	Comportamiento organizacional (Chiavenato, 2009).	Cultura organizacional Denison Organizational Culture Survey (DOCS). Instrumento propuesto por Denison.
			Trabajo en equipo		
		Desarrollo de capacidades			
		Valores centrales			
	2. Consistencia	Acuerdos			
		Coordinación e integración			
	3. Adaptabilidad	Orientación al cambio			
		Orientación al cliente			
	4. Misión	Aprendizaje organizativo			
		Metas y objetivos Visión Dirección y propósitos estratégicos			
2. Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	<i>Dominio del curso</i> <i>Trato personal</i> <i>Comunicación clara</i> <i>Formas de evaluación</i>	Evaluación del desempeño (Alles, 2005).	Desempeño docente. El cuestionario que se aplicará fue creado por Valdés (2004) y adaptado por Salluca (2010)	
	Emocionalidad	Lo aprendido lo replica con sus alumnos Genera interés en los estudiantes Motiva Promueve valores			
	Responsabilidades en el desempeño de sus funciones	<i>Realiza proyectos de creatividad</i> <i>Puntualidad</i>			

	<i>Logro de objetivos Planifica sus sesiones de clases Actualización docente</i>
Relaciones interpersonales	Demuestra respecto Ambiente adecuado Mantiene buenas relaciones Propone actividades

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población.

En el presente trabajo la población está constituida por 38 docentes entre contratados y empleados de la Institución Educativa particular Líder Juliaca.

3.5.2. Muestra.

En el estudio se empleó el muestreo no probabilístico, para ello se consideró como sustento a Hernández, Fernández y Baptista (2010) que sostiene el procedimiento no está basado en fórmulas probabilísticas ni es mecánico, el método depende de la experiencia y de las decisiones que tomen el equipo de investigadores (p. 176)

Por ende, se consideró como muestra el total de la población, un número de 38 docentes y personal administrativo.

3.6. Formulación de hipótesis

3.6.1. Hipótesis general.

Existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

3.6.2. Hipótesis específicas.

- Existe relación directa y significativa entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.
- Existe relación directa y significativa entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

3.7. Técnicas de recolección de datos

3.7.1. Encuesta.

En el presente trabajo se aplicó una encuesta que según Microsoft como se citó en Charaja (2011), la cual está definido con un conjunto de preguntas estandarizadas, que serán aplicadas a una muestra representativa, para obtener información requerida; su aplicación es fácil y breve.

3.7.2. Instrumento.

Según Charaja (2011) en el trabajo se ha aplicado un cuestionario constituido con cierto número de preguntas esbozadas para recopilar los datos requeridos y excavar información para alcanzar los objetivos del estudio.

Nombre : Cuestionario de Clima Organizacional para docentes.

Nombre original : Cuestionario de Clima Organizacional.

Autor : Litwin, George H. y Robert A. Stringer.
Evaluación : Individual.
Tiempo de evolución : 20 minutos.
Numero de ítems : 41 ítems.
Dimensiones que evalúa : Responsabilidad, Recompensas, Estructura, Relaciones, Estándares, Cooperación, Identidad, Conflictos, Desafíos.
Adaptación : Marzo, 2007.
Adaptación al Perú : Angélica Lucrecia Crespín Meza. Octubre, 2009.
Administración : Auto administrado.
Nombre : Cuestionario de Clima Organizacional para docentes.

Instrumento de la variable de desempeño docente

Nombre original : Cuestionario de desempeño docente.
Autor : Litwin, George H. y Robert A. Stringer.
Evaluación : Individual.
Tiempo de evolución : 8 minutos.
Numero de ítems : 24 ítems.
Dimensiones que evalúa : Capacidad pedagógica, estado emocional, relaciones interpersonales, responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
Adaptación : Marzo, 2017.
Adaptación al Perú : Leonardo Apaza Apaza.
Administración : Auto administrado.

3.8. Validación de instrumentos

Según Charaja (2011) la validez se consigue cuando el instrumento tiene relación con el propósito del estudio; por tanto, se puede aseverar que tiene validez cuando hay coherencia, sino no es válido.

3.8.1. Confiabilidad del instrumento.

Informe de fiabilidad del cuestionario Clima Organizacional

En la tabla 2 se puede observar los datos resumidos del procesamiento de la prueba del cuestionario. Se evidencia que hay 40 sujetos de la población encuestada, siendo el 100% el porcentaje de análisis, no habiendo datos perdidos.

Tabla 2
Resumen de procesamiento de la prueba piloto respecto al cuestionario Clima Organizacional.

		Sujetos	%
Casos	Válidos	40	100
	Excluidos	0	,0
	Total	40	100,0

En la tabla 3 se observa que el total de ítems analizados es 41, esto representa a la cantidad de ítems que tiene el instrumento. Además, el coeficiente Alfa de Cronbach es .803 que es buena de acuerdo al índice de confiabilidad. Este resultado revela que el instrumento de Clima Organizacional tiene una confiabilidad aprobada o aceptable.

Tabla 3
Análisis de fiabilidad del cuestionario Clima Organizacional para docentes

Alfa de Cronbach	Numero de ítems
,803	41

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados sociodemográficos

Según la tabla 4, se muestra que los colaboradores de la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, que han participado del estudio, es su mayoría son de género masculino, que representa el 52,5%. Y un 42.5% son de género femenino. Esto significa que los docentes que fueron encuestados predominan más el sexo masculino.

Tabla 4

Género de los colaboradores en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Femenino	17	42,5	44,7
	Masculino	21	52,5	55,3
	Total	38	95,0	100,0

Fuente: Propia del trabajo, datos estadísticos del SPSS.

4.1 Relación entre la cultura organizacional y desempeño docente

La tabla 5(a), denominada resumen del modelo, muestra que la variabilidad de cultura organizacional es explicada en un 34.2% de desempeño docente, donde el $r=0.584^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$) se decidió aceptar la hipótesis alterna (H1), afirmando que existe relación significativamente entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Tabla 5(a)

Resumen del modelo de correlación entre las variables cultura organizacional y desempeño docente.

Modelo	R	R cuadrado		Error estándar de la estimación
		R cuadrado	ajustado	
1	,584 ^a	,342	,323	8,26436

Predictores: (Constante), cultura organizacional
Fuente: propia del autor.

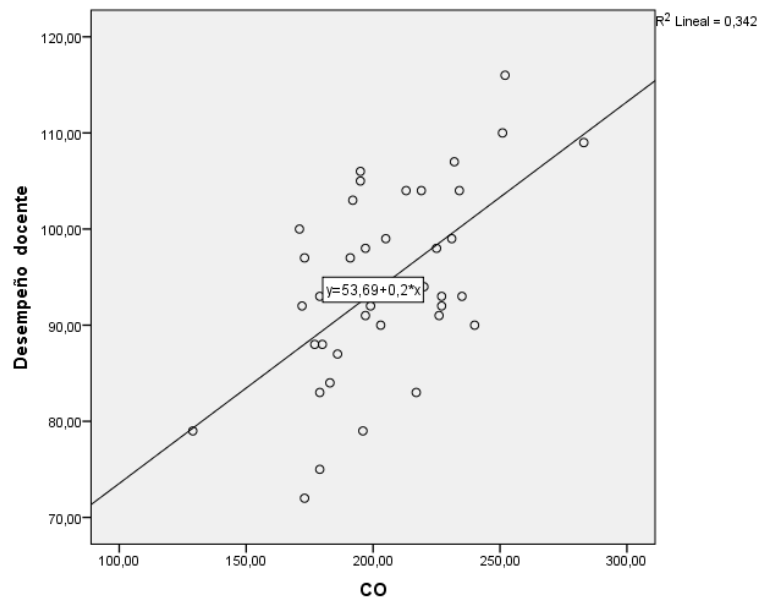


Figura 1. Gráfico de dispersión simple de las variables de Cultura organizacional y desempeño docente.

Prueba de hipótesis general

Ho: Entre la variable predictora: No existe relación lineal entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa particular sLíder de la ciudad de Juliaca.

H1: Entre las variables predictora: cultura organizacional y la variable criterio: Existe relación lineal significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Institución Educativa particular Líder de la ciudad de Juliaca.

4.1.1. Relación entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docente.

La tabla 6(b), denominada resumen del modelo, muestra que la variabilidad de cultura de implicación es explicada en un 25.1% de desempeño docente, donde el $r=0.501^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$) se aceptó la hipótesis alterna (H1), afirmando que la cultura de implicación de la cultura organizacional y el desempeño docente se relacionan significativamente en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Tabla 6(b)
Resumen del modelo de correlación entre las variables cultura de implicación y desempeño docente.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,501	,251	,230	8,81428

Prueba de hipótesis específico N°1

Entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

Ho: Entre la variable predictora: No existe una relación directa y significativa entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

H1: Entre la variable predictora: Existe una relación directa y significativa entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

4.1.2. Relación entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docente.

La tabla 7(c), denominada resumen del modelo, muestra que la variabilidad de cultura de consistencia es explicada en un 24.8% de desempeño docente, donde el $r=0.498^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$), se aceptó la hipótesis alterna (H1), concluyendo que la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes tienen relación significativa en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Tabla 7(c)

Resumen del modelo de correlación entre las variables de cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docente.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,498	,248	,227	8,83411

Prueba de hipótesis específico N°2

Ho: Entre la variable predictora: No existe una relación directa y significativa entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

H1: Entre la variable predictora: Existe una relación directa y significativa entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

4.1.3. Determinar la relación que existe entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente.

La tabla 8(d), denominada resumen del modelo, muestra que la variabilidad de cultura de adaptabilidad es explicada en un 26.3% de desempeño docente, donde el $r=0.512^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia

$p=000$ ($p<0.05$) se ha aceptado la hipótesis alterna (H1), afirmando que la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docentes tienen relación significativa en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Tabla 8(d)

Resumen del modelo de correlación entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,512	,263	,242	8,74640

Prueba de hipótesis específico N°3

Ho: Entre la variable predictora: No existe una relación directa y significativa entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

H1: Entre la variable predictora: Existe una relación directa y significativa entre la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

4.1.4. Determinar la relación que existe entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docente.

La tabla 9(d), denominada resumen del modelo, muestra que la variabilidad de cultura de misión es explicada en un 35.5% de desempeño docente, donde el $r= 0.611^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$) se aceptó la hipótesis alterna (H1), concluyendo que la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docentes tienen relación significativa en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Tabla 9(d)

Resumen del modelo de correlación entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docentes.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,611	,373	,355	8,06604

Prueba de hipótesis específico N°4

Ho: Entre la variable predictora: No existe una relación directa y significativa entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

H1: Entre la variable predictora: Existe una relación directa y significativa entre la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.

4.1.5. Discusión de resultados.

En la presente investigación se ha analizado los resultados obtenidos sobre cultura organizacional y desempeño docente en aula en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019. Donde el valor de $r = 0.501^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$) se ha aceptado la hipótesis alterna (H1), afirmando que la cultura de implicación de la cultura organizacional y el desempeño docentes se relacionan significativamente.

Con respecto a los resultados de Morocho (2012); Olave Gihuaña (2017) muestran que el desempeño docente obtiene el 95% (0.95) de nivel de confianza y el $\alpha = 0.05$ o sea el 5% de nivel de significancia, se ratifica que hay correlación entre la variable cultura Organizacional y la variable desempeño docente, siendo el coeficiente de correlación 0,605 que demuestra una correlación alta y directa entre ambas variables. Con respecto a la correlación de cultura organizacional, es el eje fundamental en la gestión humana y muestra el reflejo de la

personalidad de una empresa, más aún debe ser dominante o fuerte, con tal que integre y supere a la cultura de sus trabajadores, es decir, los atributos de la cultura organizacional sean integrados a la cultura de sus miembros (Llanos, Pacheco, Romero, Coello y Armas, 2016)

En relación al primer objetivo específico, se asevera que, cultura de implicación y desempeño docente en la institución educativa Particular Líder. de la ciudad de Juliaca, como resultado valor de $r= 0.498^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$), se aceptó la hipótesis alterna (H1), afirmando que la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes se relacionan significativamente. Las evidencias encontradas se asemejan a la investigación de Condori De La Cruz (2018); y Linares et al. (2014) de la cultura organizacional y desempeño docente, teniendo resultado de que las variables de estudio tienen una relación significativa entre las dos, lo que se muestra en la prueba de Rho de Spearman de 0,425 hallando una correlación positiva débil con nivel de significancia de 0,015 ($p<0.05$) según la teoría. Llegando a la conclusión que, a mayor cultura organizacional habrá mayor desempeño docente.

En relación al segundo objetivo específico, se asevera que, la cultura de consistencia y desempeño docente en la institución educativa Particular Líder. de la ciudad de Juliaca, se obtuvo como resultado el valor de $r= 0.498^{**}$ que significa una correlación significativa positiva moderada con el nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$), se aceptó la hipótesis alterna (H1), concluyendo que la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes se relaciona significativamente. Las evidencias encontradas se asemejan a la investigación de Barriga Rodriguez (2016), donde la cultura organizacional y desempeño docente obtuvo el resultado de que hay una relación significativa entre las dos variables de investigación, tal como se muestra en la prueba de Rho de Spearman de 0,425 encontrando una correlación positiva débil con un nivel de significancia de 0,015 ($p<0.05$) según la teoría.

Por consiguiente, se concluyó que a mayor cultura organizacional habrá mayor desempeño docente.

En relación al tercer objetivo específico, se asevera que, cultura de adaptabilidad y desempeño docente en la institución educativa Particular Líder. de la ciudad de Juliaca, se obtuvo como resultado el valor de $r= 0.512^{**}$ que indica una correlación significativa positiva moderada con un nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$), se aceptó la hipótesis alterna (H1), afirmando que la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente se relacionan significativamente. Las evidencias encontradas se asemejan a la investigación de Paco Ccora y Matas Castañeda (2015), cuyos resultados de investigación comprobaron que existe una relación significativa y positiva entre la cultura organizacional y el desempeño laboral docente en la I.E.P. San Pio X y la I.E.E. Rosa de Lima, obteniendo el valor de $r=0,71$ de coeficiente de Pearson. Se concluye que, el clima organizacional es un elemento que determina el desempeño laboral docente y es una referencia de los trabajadores de su pertinencia a la organización. Finalmente se puede afirmar que una mayor cultura organizacional habrá un mayor desempeño docente.

En relación al cuarto objetivo específico, se asevera que, cultura de misión y desempeño docente en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, tuvo como resultado el valor de $r= 0.611^{**}$ que indica una correlación significativa positiva moderada con un nivel de significancia $p=000$ ($p<0.05$), se determinó aceptar la hipótesis alterna (H1), concluyendo que la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docente se relacionan significativamente. Las evidencias encontradas se asemejan a la investigación de Gutiérrez y Estela (2019), cuyos resultados ratifican la existencia de una relación positiva moderada, considerando el coeficiente de Rho Spearman ($r = .523$), y un nivel de significancia ($p = .001<.05$). Concluyendo que hay una relación moderada y significativa.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Primero: En cumplimiento del objetivo general planteado, se concluyó que un 34.2% es explicado el desempeño docente, donde el $r = 0.584^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) con nivel de significancia $p = 0.000$ ($p < 0.05$) se determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1), la cual quiere decir que la cultura organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente.

Segundo: En relación al primer objetivo específico que se ha propuesto, se ha llegado a la conclusión de que la cultura organizacional y el desempeño docentes es explicada en un 25.1% de desempeño docente, donde el $r = 0.501^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) lo que significa que a mayor cultura organizacional mayor será el desempeño docente en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Tercero: En relación al segundo objetivo específico que se ha propuesto, se concluyó que la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes, es explicada en un 24.8% de desempeño docente, donde el $r = 0.498^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) lo que significa que a mayor cultura de consistencia como visión y meta mayor será el desempeño docente en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Cuarto: En relación al tercer objetivo específico que se propuso, se ha concluido que la cultura de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docentes es explicada en un 26.3% de desempeño docente, donde el $r = 0.512^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) a mayor cultura de adaptabilidad como a los cambios a la era de conectividad, manejo de herramientas educativos mayor será el desempeño docente en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

Quinto: En relación al cuarto objetivo específico que se ha propuesto, se concluye que la cultura de misión de la cultura organizacional y el desempeño docentes es explicada en un 35.5% de desempeño docente, donde el $r = 0.611^{**}$ (indicando una correlación significativa positiva moderada) lo que significa que a mayor cultura de misión como propósito que una persona debe de cumplir, mayor será el desempeño docente en la institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a los responsables que ejerzan influencia directa en el clima organizacional, que propicien ambientes de trabajo y tratos interpersonales más apropiados con el propósito de mejorar el desempeño docente en la institución educativa.
- Con respecto de la cultura organizacional se recomienda a la institución educativa que deben de ser personas con más empatía, asertivos en la comunicación, competentes, y propiciar la participación más activa en las actividades de todo el personal docente y administrativo.
- Proponer la elaboración de planes y realización de talleres prácticos sobre cultura organizacional y mejoramiento del desempeño docente, con la finalidad de lograr la optimización de la gestión y ejecución curricular.

Referencias

- Alles, M. A. (2015). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. México D.F., México: Granica.
- Barboza, W. J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11835>
- Barriga Rodriguez, R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Retrieved from <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5177>
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de investigación*. Puno, Perú: Sagitario Impresores.
- Chávez Chota, J. E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño directivo desde la perspectiva de los docentes en la institución educativa Santa Magdalena. Pacasmayo-2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11861>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da edición). México D.F., México: McGraw Hill. Retrieved from <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinamica-del-exito-en-las-organizaciones-2-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- Condori De La Cruz, E. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Red Educativa de Mariscal Cáceres- Huancavelica, 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32955>
- Cruz Muñante, C. O. (2018). *La cultura organizacional educativa y su relación con el desempeño docente en el Colegio Nacional Rosa de Santa María del distrito de Breña* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Retrieved from <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2203>

- Denison, D. (2001). Organizational Culture: Can it be a Key Lever for Driving Organizational Change? In C. L. Cooper, S. Cartwright, & P. C. Earley (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate* (pp. 347–372). Chichester: John Wiley & Sons.
- González, R. A., Ochoa, S., & Celaya, R. (2016). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión. *Universidad & Empresa*, 18(30), 13–31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5470392>
- Gutiérrez, R., & Estela, S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla - Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Retrieved from <https://repositorio.usil.edu.pe/items/0467a901-9d41-4f5c-bb52-b08e2eba726e>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). México: McGraw-Hill.
- Linares, I., Ochoa, S., & Ochoa, B. (2014). Cultura organizacional y evaluación del desempeño del personal académico: Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 6(11), 324–345. Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052014000100018
- Llanos, M., Pacheco, M. G., Romero, E. M., Coello, F., & Armas, Y. M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.53>
- Mamani, L. M. (2016). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente de las IEP de la zona urbana de la ciudad de Ayaviri - 2014* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Retrieved from <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6623>
- Morocho, A. C. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 7 Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Retrieved from <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c60c7c5d-bd36-4e83-a9d9-248aecde9fc4/content>
- Olave Gihuaña, N. (2017). *Cultura organizacional y desempeño docente en el aula en la*

Institución Educativa Señor de Huanca del distrito de San Salvador, 2015. (Tesis de maestría). Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Cusco. Retrieved from <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/2877>

Paco Ccora, R., & Matas Castañeda, J. M. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario Organizational climate and teaching job performance in elementary and high school educational institutions. *Apuntes En Ciencias Sociales*, 05(02), 334–338. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015048>

Ruiz Márquez, Y. (2016). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2015* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20936>

Tineo, Y. (2019). *Cultura organizacional y gestión pedagógica en la Institución Educativa Secundaria Andrés Bello de Tacapisi - Yunguyo* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Retrieved from <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9861>

ANEXOS

ANEXO A MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019?</p> <p><u>Problemas específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019? - ¿Cuál es la relación entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder de 	<p><u>Objetivo general</u></p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019.</p> <p><u>Objetivos específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la cultura organizacional y la Capacidad pedagógica en docentes en la institución educativa Particular Líder. de la ciudad de Juliaca, 2019. - Determinar la relación entre la cultura organizacional y el Estado emocional del docente en la institución educativa Particular Líder de la ciudad de Juliaca, 2019. 	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>La relación entre la cultura organizacional y desempeño docente es directa y significativa en la institución educativa Particular Líder. de la ciudad de Juliaca, 2019.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación directa y significativa entre la cultura implicancia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder. de la ciudad de Juliaca, 2019. - Existe una relación directa y significativa entre la cultura de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa Particular Líder. de la ciudad de Juliaca, 2019. 	<p><u>Variable 1</u></p> <p>Cultura organizacional</p>	<p>1.1: Cultura de implicación</p> <p>1.2: Cultura de consistencia</p> <p>1.3: Cultura de adaptabilidad</p> <p>1.4: Cultura de misión</p> <p>2.1: Capacidad pedagógica</p>	<p>1.1.1: Interacciones entre los miembros</p> <p>1.1.2: Trabajo en equipo</p> <p>1.1.3: Desarrollo de capacidades</p> <p>1.2.1: Valores centrales</p> <p>1.2.2: Acuerdos</p> <p>1.2.3: Coordinaciones e integración</p> <p>1.3.1: Orientación al cambio</p> <p>1.3.2: Orientación al cliente</p> <p>1.3.3: Aprendizaje organizativa</p> <p>1.4.1: Dirección y propósitos estratégicos</p> <p>1.4.2: Metas y objetivos</p> <p>1.4.3: Visión</p> <p>2.1.1: Dominio del curso</p> <p>2.1.2: Trato personal</p> <p>2.1.3: Comunicación clara</p> <p>2.1.4: Formas de evaluación</p>	<p><u>Tipo de estudio:</u></p> <p>Investigación de tipo descriptivo y correlacional (Hernández, 2014).</p> <p><u>Diseño de la Investigación:</u></p> <p>No Experimental, transeccional.</p> <p><u>Población y muestra:</u></p> <p>Muestreo No Probabilístico Se ha tomado el cien por ciento de la Población a 40 docentes.</p> <p>La muestra representativa el 100 por ciento los 40</p> <p>Técnicas. -</p> <p>Encuestas.</p> <p>Instrumentos:</p>

ANEXO B
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados colegas:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “La cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa particular Líder. Juliaca. 2019”, desarrollando el cuestionario de desempeño docente.

GENERO:

Femenino (F) Masculino (M)

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
 2. No deje preguntas sin contestar
 3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
1. Muy baja 2. Baja 3. Regular 4. Alta 5. Muy alta

		1	2	3	4	5
	Capacidades pedagógicas					
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje					
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.					
6	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención					
	Emocionalidad					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones					
13	Realiza proyectos de creatividad.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su					

	institución					
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina					
18	Planifica sus sesiones secuencialmente					
	Relaciones interpersonales					
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

ANEXO C
CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Se le saluda cordialmente, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la “Cultura organizacional y el desempeño laboral en los docentes de la institución educativa Líder. Juliaca. 2019”, por lo que se le agradecerá que responda a las preguntas formuladas con sinceridad, gracias.

Señale con un (X), la alternativa que mejor exprese su opinión

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

TRABAJADOR ADMINISTRATIVO:					
DOCENTE:	1	2	3	4	5
En esta organización					
La mayoría de los empleados se involucran activamente en su trabajo					
Las decisiones se toman en el nivel en el que se encuentra la información más adecuada.					
La información se comparte ampliamente para que esté disponible para todos cuando la necesiten					
Todos piensan que pueden producir un impacto positivo					
La planificación empresarial es un proceso continuo que involucra a todos en cierto grado					
Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización					
Las personas trabajan en equipo					
Las tareas se completan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los jefes que vigilan					
Los equipos de trabajo son nuestros componentes primarios o básicos.					
El trabajo se organiza de forma que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones					
La autoridad se delega para que las personas puedan actuar por cuenta propia					
La capacidad de las personas está mejorando Constantemente.					
La empresa invierte continuamente para mejorar las destrezas de los empleados					

Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la empresa que le ayudan a competir mejor					
A menudo, ocurren problemas, porque no tenemos las destrezas necesarias para realizar el trabajo					
Los líderes y gerentes hacen lo que dicen					
Existe un estilo gerencial característico y un conjunto específico de prácticas gerenciales					
Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan nuestras prácticas empresariales					
Si ignoramos nuestros valores fundamentales, nos metemos en problemas					
Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos y no debemos hacer.					
Cuando hay desacuerdos, trabajamos con ahínco para obtener soluciones de beneficio mutuo					
Existe una cultura sólida					
Es fácil ponerse de acuerdo en la empresa, incluso, frente a problemas difíciles					
A menudo, tenemos problemas para llegar a un acuerdo sobre asuntos clave					
Existe un acuerdo claro sobre la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
La metodología que seguimos en nuestro negocio es consistente y predecible					
Las personas que están en diferentes partes de la organización comparten una perspectiva común					
Es fácil coordinar proyectos entre las diferentes partes de la organización					
El trabajar con una persona que está en otra área de esta organización es como trabajar con una persona de otra organización					
Las metas están alineadas en todos los niveles					
La forma de hacer las cosas es muy flexible y se puede cambiar fácilmente					
Respondemos bien a la competencia y a otros cambios en el entorno comercial					
Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo					

Generalmente, hay resistencia a las iniciativas que surgen para realizar cambios					
Las diferentes partes de la organización, generalmente, cooperan entre sí para realizar cambios					
Los comentarios y recomendaciones de los clientes a menudo producen cambios					
Las sugerencias de los clientes influyen en nuestras decisiones					
Todos los miembros comprenden a fondo los deseos y las necesidades de los clientes					
Nuestras decisiones generalmente ignoran los intereses de los clientes.					
Alentamos el contacto directo entre nuestra gente y los clientes					
Vemos nuestras fallas como una oportunidad para aprender y mejorar					
Se alienta y recompensa el innovar y tomar riesgos					
Muchos detalles importantes pasan desapercibidos					
El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas					
Nos aseguramos de que «la mano derecha sepa lo que hace la izquierda»					
Existe dirección y un propósito a largo plazo					
Nuestra estrategia obliga a otras organizaciones a cambiar su método de competencia en la industria					
Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo					
Existe una clara estrategia para el futuro					
No es clara nuestra dirección estratégica					
Existe un acuerdo generalizado sobre nuestras metas					
Nuestros líderes fijan metas ambiciosas, pero realistas					
Nuestros líderes han comunicado oficialmente los objetivos que intentamos alcanzar					
Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido					
Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo					

Compartimos una visión común acerca de cómo será la Organización en el futuro.					
Nuestros líderes tienen una visión a largo plazo					
Las ideas a corto plazo a menudo comprometen nuestra visión a largo plazo					
Nuestra visión estimula y motiva a nuestros empleados					
Cumplimos nuestras exigencias a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					

**ANEXO D
CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN**

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA HACER TESIS

LIC. ROGELIO LUQUE CORIMAYHUA

DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA LIDER

Yo, **RUSSMERY ASTETE QUISPE**, egresada de la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Peruana Unión (UPeU) identificada con DNI. N° 46576654, domiciliada en salida Arequipa de la ciudad de Juliaca, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, requiriendo a la brevedad posible optar mi título profesional de licenciada en administración y negocios internacionales de la Universidad Peruana Unión (UPeU), quisiera realizar una tesis titulada "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA LIDER. JULIACA, 2019**", por tal motivo **SOLICITO A SU DIGNA AUTORIDAD SE ME PUEDA AUTORIZAR PARA QUE SE ME DE EL PERMISO CORRESPONDIENTE PARA APLICAR LAS ENCUESTAS A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA** en horas que no interfieran con sus labores académicas.

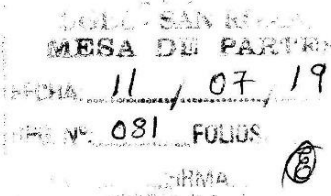
POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted, señor director acceder a mi petición por ser justa y legal

Juliaca 11 de julio del 2019



Srta. Russmery Astete Quispe
DNI. N°46576654



ANEXO E RESUMEN DE MEDIDAS DE CORRELACIÓN

Variables	Cultura organizacional	Cultura de Implicación	Cultura de consistencia	Cultura de adaptabilidad	Cultura de misión	Desempeño docente	Capacidad pedagógico	Estado emocional	Responsabilidad en el desempeño	Relaciones interpersonales
Cultura organizacional	1									
Cultura de Implicación	,930**	1								
Cultura de consistencia	,932**	,893**	1							
Cultura de adaptabilidad	,852**	,666**	,716**	1						
Cultura de misión	,926**	,802**	,783**	,765**	1					
Desempeño docente	,584**	,501**	,498**	,512**	,611**	1				
Capacidad pedagógico	,599**	,498**	,528**	,593**	,573**	,873**	1			
Estado emocional	,481**	,381*	,418**	,404*	,538**	,883**	,723**	1		
Responsabilidad en el desempeño	,432**	,379*	,346*	,379*	,461**	,899**	,734**	,701**	1	
Relaciones interpersonales	,540**	,503**	,454**	,425**	,567**	,844**	,603**	,647**	,712**	1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).