

La cultura organizacional y su influencia en el desempeño docente en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca

Organizational culture and its influence on teaching performance in the Administration School of the National University of Cajamarca

Mario Oswaldo Paredes Sánchez^{1*}

¹Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, Universidad Nacional de Cajamarca, Av. Atahualpa 1070, C.P. 06003, Cajamarca, Perú

*Autor de correspondencia: marioparedes@unc.edu.pe

Resumen

La investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca en el semestre 2019 – I y II. La población estuvo conformada por 11 docentes y 485 casos de estudiantes para el semestre 2019 – I; y 13 docentes y 512 casos de estudiantes para el semestre 2019 – II de ambos sexos que respondieron por completo a las encuestas. Los instrumentos que se utilizaron fueron: El Cuestionario de diagnóstico de la cultura organizacional del Dr. Denison, adaptada a nuestra realidad y conformada por veintinueve (29) ítems, cada uno, enfocado a conocer la cultura de los docentes. Mientras que para medir el desempeño docente se utilizó el cuestionario de evaluación del desempeño docente y una escala tipo Likert conformada por veinticinco (25) ítems, cada uno, enfocado a medir el desempeño docente durante los dos semestres del periodo 2019. La metodología utilizada fue en primer lugar, se efectuó estudios de estructura y consistencia interna de los instrumentos validados aplicando el estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach, en segundo lugar, se realizó un análisis descriptivo de los datos mediante la elaboración de tablas de frecuencias y porcentajes globales. Como resultado del análisis estadístico del semestre 2019 - I, se encontró que existe una correlación positiva moderada ($r = 0.475$) entre la cultura organizacional y el desempeño docente; mientras que los resultados del análisis estadístico del semestre 2019 - II, arrojaron que existe una correlación positiva muy baja ($r = 0.107$) entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Por lo que la presente investigación concluye que la cultura organizacional tiene una influencia positiva en el desempeño de los docentes en la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Palabras clave: cultura organizacional, cultura organizacional, desempeño docente, Escuela Académico Profesional de Administración, Universidad Nacional de Cajamarca

Abstract

The research aimed to ascertain the influence of organizational culture on teaching performance in the Academic Professional School of Administration at the National University of Cajamarca during the 2019 - I and II semesters. The study population comprised 11 teachers and 485 student cases for the 2019 - I semester, and 13 teachers and 512 student cases for the 2019 - II semester, with complete survey responses from both genders. The research utilized two main instruments: Dr. Denison's Organizational Culture Diagnosis Questionnaire, adapted to the specific context, containing twenty-nine (29) items focused on understanding the culture of the teachers, and a Teacher Performance Evaluation Questionnaire alongside a Likert-type scale with twenty-five (25) items each for assessing teaching performance during both semesters of the 2019 period. The methodology consisted of initial assessments of structure and internal consistency of the validated instruments using Cronbach's Alpha coefficient, followed by a descriptive data analysis involving the creation of frequency tables and overall percentages. The statistical analysis for the 2019 - I semester revealed a moderately positive correlation ($r = 0.475$) between organizational culture and teaching performance, whereas the results from the statistical analysis of the 2019 - II semester indicated a very low positive correlation ($r = 0.107$) between organizational culture and teaching performance. Consequently, the present research concludes that organizational culture exerts a positive influence on the performance of teachers in the Academic Professional School of Administration at the National University of Cajamarca.

Keywords: organizational culture, organizational culture, teaching performance, Escuela Académico Profesional de Administración, Nacional University of Cajamarca

Introducción

Cualquier estudio que nos ayude a comprender el mundo en que vivimos resulta interesante y enriquecedor, y tratándose del ser humano y de las sociedades que ha creado, resulta más fascinante y representa un reto dada la complejidad de su naturaleza. Sin embargo, toda disciplina que se enfoque en comprender la amplia gama de características propias del ser humano, se encuentra en la posibilidad de abordar su naturaleza a través del proceso de investigación.

Todas las organizaciones son pensadas por personas, están integradas por personas y orientan sus esfuerzos a satisfacer sus necesidades, por eso el ámbito de su comprensión requiere de dicho estudio. Aun cuando hoy en día existe un campo de conocimientos que se orienta a comprender el comportamiento del ser humano en el contexto laboral, todavía existen zonas susceptibles de abordar para abonar a este conocimiento. Una de estas zonas es la Cultura, y con mayor precisión la denominada Cultura Organizacional.

La cultura organizacional está compuesta de supuestos y creencias que rigen la conducta de las personas. Si la cultura no es la adecuada, las personas no se sienten identificadas ni comprometidas con los objetivos de la

organización, esto hace que el desempeño y la productividad se vean afectados de manera negativa. En el sistema educativo se podrán perfeccionar los planes de estudio, programas, los libros, textos, medios de enseñanza, mejorarse las instalaciones, pero si no se eleva la preparación de los docentes en busca de la excelencia, no se logrará elevar realmente la calidad de la educación. Ello significa que en la evaluación de los niveles de calidad educativa juegan un papel principal la labor del maestro o profesor, es decir, el desempeño profesional del docente. Por lo tanto, la formación académica debe estar acorde con los nuevos enfoques y tendencias modernas, ya que para ninguno de los docentes encargados del proceso de enseñanza-aprendizaje, es novedad que cada vez más se enfatizan las competencias que se posee como docente y en el desempeño, pues éstos son medidos a diario en las aulas por los estudiantes y por las autoridades competentes.

En ese sentido, la investigación contribuye al enriquecimiento de la literatura científica sobre los conceptos de cultura organizacional y de desempeño docente sobre todo al aplicarse a una nueva población, como es el caso de los docentes y estudiantes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca. Asimismo, sirve para establecer la relación que existe entre las dos variables e identificar las deficiencias en el nivel de desempeño de los docentes, el cual puede servir de diagnóstico para redireccionar la capacitación de los docentes.

Materiales y métodos

Para los fines de la investigación, se consideró una población de 11 docentes y 485 casos de estudiantes para el semestre 2019 – I y una población de 13 docentes y 512 casos de estudiantes para el semestre 2019 – II. La investigación es de nivel descriptivo – correlacional, y se tuvo como propósito describir cada una de las variables, analizarlas, determinar el grado de asociación y relación entre ellas, así como la influencia de la variable cultura organizacional en la variable desempeño docente. Se hizo uso de un diseño no experimental transeccional de panel, porque no fue posible un control de ninguna de las variables, sino que éstas se estudiaron en su contexto natural y en dos períodos distintos: El semestre 2019 – I y el semestre 2019 - II, siendo los participantes los docentes y estudiantes de la Escuela Académica Profesional de Administración (E.A.P.A) de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El análisis de datos se llevó a cabo usando el paquete estadístico SPSS (V.25.0.). El desarrollo de la investigación consistió en realizar estudios de estructura y consistencia interna de los instrumentos aplicando el estadístico del coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que arrojó un 0.867 para el cuestionario de Desempeño docente y un 0.753 para el cuestionario de Cultura organizacional. Dichos instrumentos fueron validados a través de contenido mediante juicio de expertos, alcanzando el cuestionario de cultura organizacional un promedio de 0.82 y el cuestionario de desempeño docente un promedio de 0.89

Adicionalmente, se realizó un análisis descriptivo de los datos mediante la elaboración de tablas de frecuencias y porcentajes globales correspondientes a cada dimensión e indicadores de cada variable, de acuerdo a los objetivos

de la investigación; para finalmente haciendo uso de la estadística inferencial validar la información a través de la contrastación de la hipótesis, y se elaboró y redactó la síntesis, con la incorporación de una nueva estructura de los elementos fundamentales desechando algunos datos de escaso grado de significación.

Resultados

Se obtuvo información sobre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, durante los semestres 2019 – I y 2019 - II, y luego se estableció el grado de asociación y relación entre estas variables y finalmente se determinó la influencia de la cultura organizacional en el desempeño de los docentes.

Del 100% de los docentes, el 54.05% de ellos manifestaron tener una débil cultura organizacional, y el 45.5% de ellos manifestaron tener una fuerte cultura organizacional (Tablas 1 y 2, Figura 1).

Diagnóstico de la cultura organizacional – Semestre 2019 – I

Tabla 1. La cultura organizacional de los docentes - E.A.P.A - Semestre 2019 – I

Cultura organizacional	Frecuencia	Porcentaje (%)
No (Débil)	6	54.5
Sí (Fuerte)	5	45.5
Total	11	100.0

Tabla 2. La cultura organizacional de los docentes - E.A.P.A - Semestre 2019 – I

Docente	Cultura organizacional
1	0 = Débil
2	1 = Fuerte
3	1 = Fuerte
4	0 = Débil
5	0 = Débil
6	1 = Fuerte
7	0 = Débil
8	1 = Fuerte
9	0 = Débil
10	0 = Débil
11	1 = Fuerte

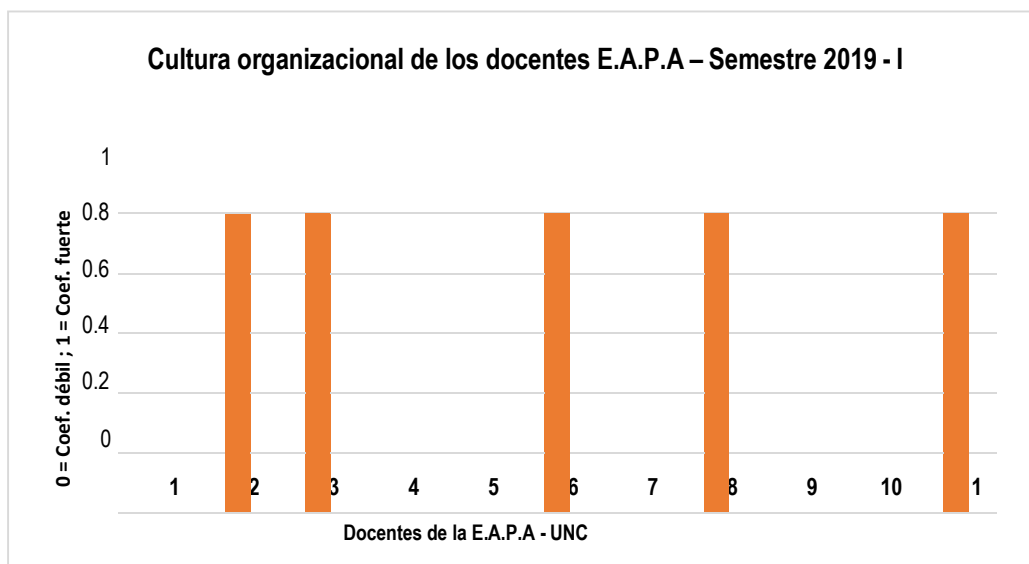


Figura 1. La cultura organizacional de los docentes E.A.P.A – Semestre 2019 – I

Evaluación del desempeño docente – Semestre 2019 – I

Del 100% de los docentes, el 63.6% de ellos evidenciaron tener un nivel de desempeño bueno; mientras que el 36.4% evidenciaron tener un nivel de desempeño regular. Algunas deficiencias encontradas fueron las entregas de sílabos, organización de contenidos, criterios de evaluación, entrega de material didáctico de apoyo, desarrollo de contenidos alineado a lo programado, entrega de notas y exámenes y atención a los estudiantes mediante la tutoría (Tabla 3 y Figura 2).

Tabla 3. El desempeño de los docentes - E.A.P.A - Semestre 2019 – I

Docente	Desempeño promedio	Valorización
1	59	Bueno
2	67	Bueno
3	60	Bueno
4	44	Regular
5	59	Bueno
6	46	Regular
7	61	Bueno
8	65	Bueno
9	43	Regular
10	52	Regular
11	69	Bueno

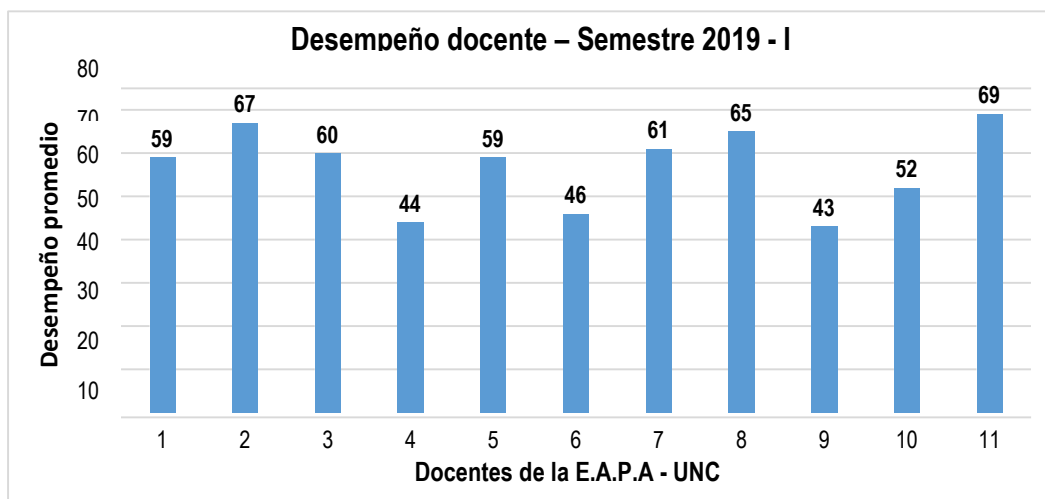


Figura 2. El desempeño de los docentes de la E.A.P.A – Semestre 2019 – I

Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente – 2019 – I

Los docentes 2, 3, 8 y 11 evidenciaron un nivel de desempeño bueno, basado lógicamente en una cultura fuerte; sin embargo, los docentes: 1, 5 y 7, también evidenciaron un nivel de desempeño bueno, pero basados en una cultura débil, lo cual es ilógico y controversial en lo que respecta a la relación entre las dos variables. Los docentes: 4, 9 y 10 evidenciaron un nivel de desempeño regular, basado lógicamente en una cultura débil; sin embargo, el docente 6, también evidenció un nivel de desempeño regular, pero basado en una cultura fuerte, lo cual es ilógico y controversial en lo que respecta a la relación entre las dos variables (Tabla 4 y Figura 3).

Tabla 4. Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente - E.A.P.A - Semestre 2019 – I

Docente	Desempeño docente	Cultura organizacional
1	59 (Bueno)	0
2	67 (Bueno)	1
3	60 (Bueno)	1
4	44 (Regular)	0
5	59 (Bueno)	0
6	46 (Regular)	1
7	61 (Bueno)	0
8	65 (Bueno)	1
9	43 (Regular)	0
10	52 (Regular)	0
11	69 (Bueno)	1

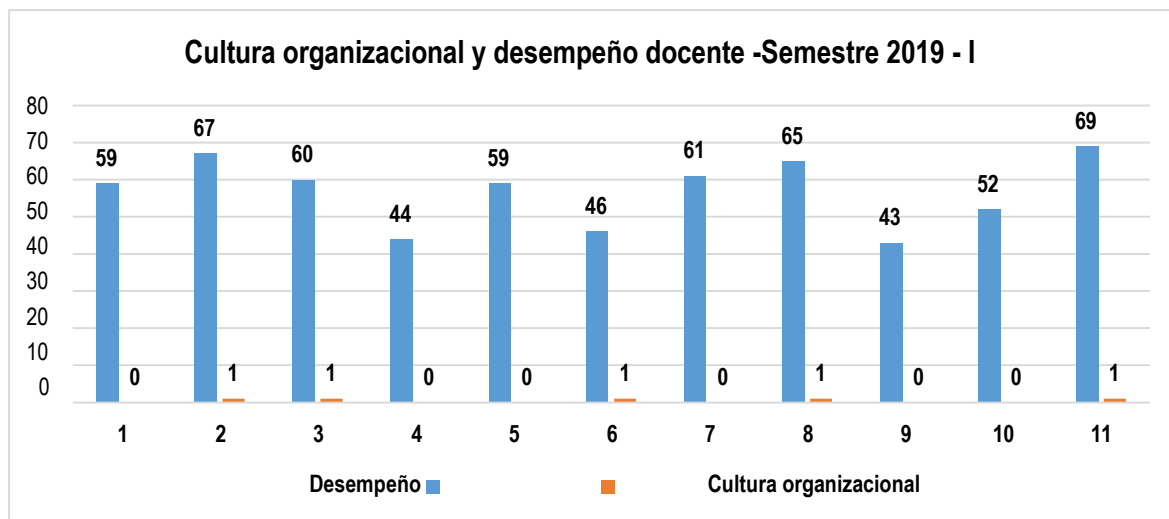


Figura 3. Relación entre la cultura organizacional y desempeño docente - E.A.P.A – Semestre 2019 – I

Prueba de hipótesis – Semestre 2019 – I

Se determinó una relación positiva y moderada entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, lo cual queda demostrado con un coeficiente de correlación de 0.475 y un nivel de significancia de 0.01 entre las dos variables (Tabla 5) cuyos resultados permitieron contrastar la hipótesis y afirmar categóricamente que la cultura organizacional tiene una influencia moderada en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el Semestre 2019 – I.

Tabla 5. Correlación entre Cultura organizacional y Desempeño docente – Semestre 2019 – I

Cultura Organizacional	
Desempeño docente	Correlación de Pearson
	Sig. (bilateral)
	N
	.475**
	0.01
	485

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación descriptiva: Como la R de Pearson es igual 0.475 es positiva moderada.

Interpretación Inferencial: La significancia (Sig = 0.01) es menor en variables que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto la cultura organizacional se relaciona positivamente y en forma moderada con el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Diagnóstico de la cultura organizacional – Semestre 2019 – II

Del 100% de los docentes, el 53.8% de ellos manifestaron tener una débil cultura organizacional, y el 46.2% de ellos manifestaron tener una fuerte cultura organizacional (Tabla 6 y 7, Figura 4).

Tabla 6. La cultura organizacional de los docentes - E.A.P.A - Semestre 2019 – II

Cultura organizacional	Frecuencia	Porcentaje (%)
No (Débil)	7	53.8
Sí (Fuerte)	6	46.2
Total	13	100.0

Tabla 7. La cultura organizacional de los docentes - E.A.P.A - Semestre 2019 – II

Docente	Cultura organizacional
1	1 = Fuerte
2	1 = Fuerte
3	1 = Fuerte
4	1 = Fuerte
5	0 = Débil
6	1 = Fuerte
7	0 = Débil
8	0 = Débil
9	1 = Fuerte
10	0 = Débil
11	0 = Débil
12	0 = Débil
13	0 = Débil

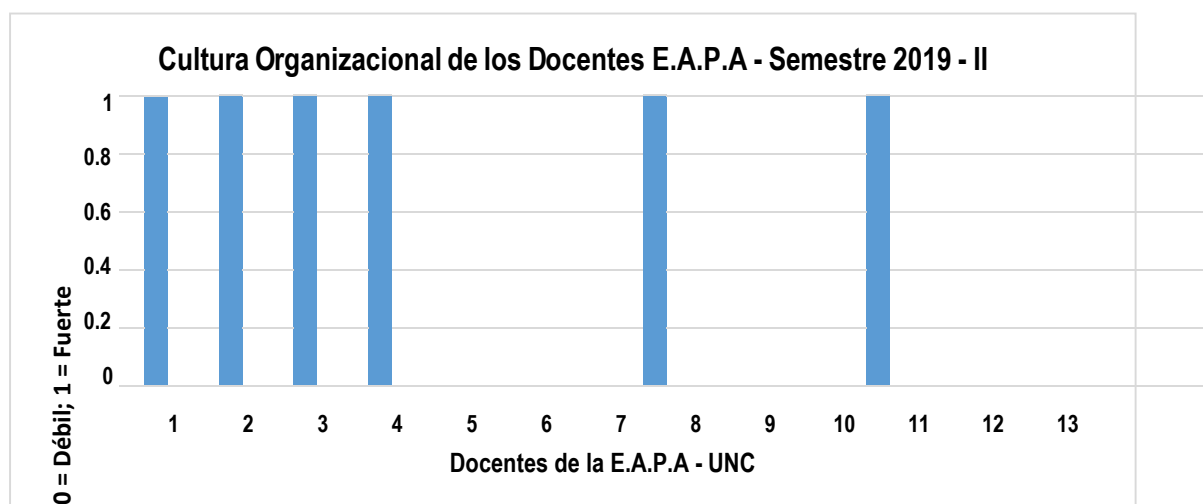


Figura 4. La cultura organizacional de los docentes E.A.P.A – Semestre 2019 – II

Evaluación del desempeño docente – Semestre 2019 – II

Del 100% de los docentes, el 46.2% de ellos evidenciaron tener un nivel de desempeño bueno; mientras que el

53.8% de ellos evidenciaron tener un nivel de desempeño regular, básicamente como resultado de algunas deficiencias en: las entregas de sílabos, organización de contenidos, criterios de evaluación, entrega de material didáctico de apoyo, desarrollo de contenidos alineado a lo programado, entrega de notas y exámenes y atención a los estudiantes mediante la tutoría (Tabla 8 y Figura 5).

Tabla 8. El desempeño de los docentes - E.A.P.A - Semestre 2019 – II

Docente	Desempeño promedio	Valorización
1	67	Bueno
2	67	Bueno
3	52	Regular
4	45	Regular
5	65	Bueno
6	63	Bueno
7	64	Bueno
8	43	Regular
9	50	Regular
10	56	Regular
11	41	Regular
12	68	Bueno
13	50	Regular

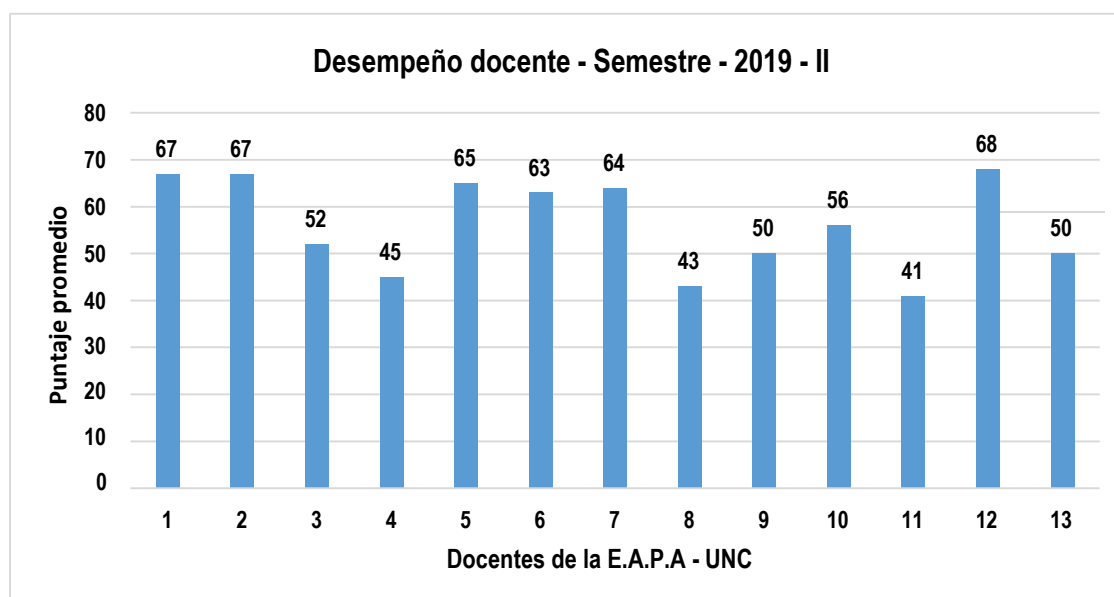


Figura 5. El desempeño de los docentes de la E.A.P.A – Semestre 2019 – II

Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente – 2019 – II

Los docentes: 1, 2 y 6 evidenciaron un nivel de desempeño bueno, basado lógicamente en una cultura fuerte; sin

embargo, los docentes: 5, 7 y 12, también evidenciaron un nivel de desempeño bueno, pero basados en una cultura débil, lo cual es ilógico y controversial en lo que respecta a la relación entre las dos variables. Los docentes: 8, 10, 11 y 13 evidenciaron un nivel de desempeño regular, basado lógicamente en una cultura débil; sin embargo, los docentes: 3, 4 y 9, también evidenciaron un nivel de desempeño regular, pero basado en una cultura fuerte, lo cual es ilógico y controversial en lo que respecta a la relación entre las dos variables (Tabla 9 y Figura 6).

Tabla 9. Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente - E.A.P.A - Semestre 2019 – II

Docente	Desempeño docente	Cultura Organizacional
1	67 (Bueno)	1
2	67 (Bueno)	1
3	52 (Regular)	1
4	45 (Regular)	1
5	65 (Bueno)	0
6	63 (Bueno)	1
7	64 (Bueno)	0
8	43 (Regular)	0
9	50 (Regular)	1
10	56 (Regular)	0
11	41 (Regular)	0
12	68 (Bueno)	0
13	50 (Regular)	0

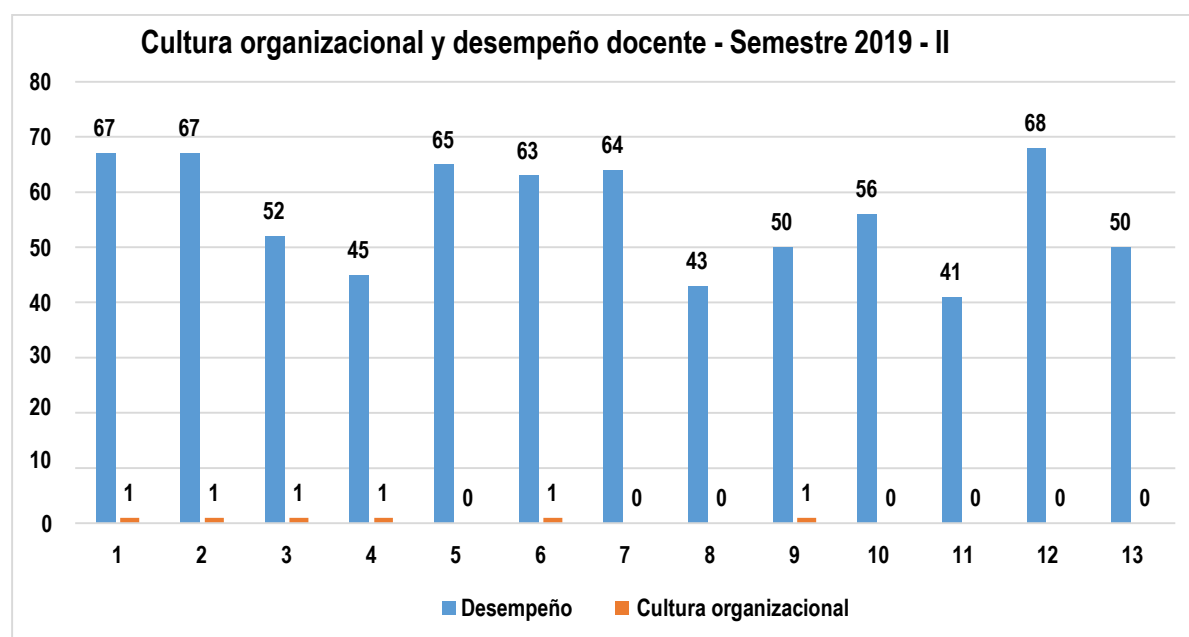


Figura 6. Relación entre la cultura organizacional y desempeño docente - E.A.P.A – Semestre 2019 – II

Prueba de hipótesis – Semestre 2019 – II.

Se determinó una relación positiva pero muy baja entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes, lo cual queda demostrado con un coeficiente de correlación de 0.107 y un nivel de significancia de 0.08 entre las dos variables (Tabla 10) cuyos resultados permiten contrastar la hipótesis y afirmar categóricamente que la cultura organizacional tiene una influencia muy débil en el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el Semestre 2019 – II.

Tabla 10. Correlación entre cultura organizacional y desempeño docente – Semestre 2019 – II

	Cultura organizacional	
	Correlación de Pearson	.107**
	Sig. (bilateral)	0.08
	N	512

**La correlación es significativa en el nivel 0.08 (bilateral)

Interpretación descriptiva: Como la R de Pearson es igual 0,107 es positiva muy baja.

Interpretación Inferencial: La significancia (Sig = 0.08) es mayor en variables que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto la cultura organizacional se relaciona positivamente, pero muy débilmente con el desempeño de los docentes de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Discusión

Con referencia a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, éstos describen la relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, así como la influencia de la primera variable sobre la segunda.

La hipótesis central de la investigación, señala que la cultura organizacional influyó positivamente en el desempeño de los docentes en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, mientras que los resultados obtenidos en los Semestres 2019 – I y 2019 – II confirman que existe una relación positiva entre ambas variables, pero muy débil; es decir que la cultura organizacional influye muy débilmente en el desempeño del docente. Al analizar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el Semestre 2019 - I, se determinó que existe una correlación positiva y moderada entre ambas variables, la misma que fue contrastada con la prueba de hipótesis fundamentada básicamente en el grado de correlación entre ambas variables ($r = 0.475$) y con un nivel de significancia menor que 0.05 ($p < 0.05$). De igual manera, al analizar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el Semestre 2019 - II, se determinó que existe una correlación positiva muy baja entre ambas variables, la misma que también fue contrastada con la prueba de hipótesis fundamentada básicamente en el grado de correlación entre ambas variables ($r = 0.107$) y con un nivel de significancia mayor que 0.05 ($p > 0.05$).

Los resultados de la presente investigación, coinciden con los resultados obtenidos por Rodríguez y Paredes (2015) en su investigación “La cultura Organizacional y su influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa VAUD CONFECCIONES”, con respecto a que la Cultura de la empresa “Vaud Confecciones” es aceptable pero no la más adecuada, ya que de alguna manera está influenciando en el rendimiento de los empleados a pesar de que un gran porcentaje está en un nivel medio - alto; y también coinciden con los resultados obtenidos por Velasco (2015) en su investigación “Modelo de cultura organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación”, con respecto a que la misión y adaptabilidad influyen en el desempeño de la organización. Así mismo, los resultados de la presente investigación coinciden con los resultados obtenidos por De la Torre y Afan (2017) en su investigación “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, 2016”, con respecto a que existe una muy fuerte relación directamente proporcional entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, fundamentado básicamente en una fuerte relación directamente proporcional entre los factores: Valores, Creencias, Clima, Normas, Símbolos y Filosofía de la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral. De la misma forma, que los resultados obtenidos en la presente investigación, ratifican las conclusiones arribadas por Hernández (2016) en su investigación “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I NAYLAMP-Chiclayo”, con respecto a que existe un alto grado de relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital I Naylamp, basado fundamentalmente en la existencia de una cultura de mercado predominante que se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles y un alto nivel de orientación a las personas; y un desempeño laboral con un nivel alto, ratificado con una correlación de 0.984.

De igual manera, los resultados obtenidos en la presente investigación también coinciden con las conclusiones arribadas por Gonzales y Capuñay (2018) en su investigación “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Provincial Docente Belén-Lambayeque, 2015” en el sentido de que la cultura organizacional existente en el Hospital Provincial Docente Belén-Lambayeque tiene significativa influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y que esta influencia es negativa; y también ratifican lo manifestado por Barboza (2018) en su investigación “Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017, en el sentido de que existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente, por cuanto el coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0.841$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de Chepén.

También, a la luz de los resultados de la presente investigación, podemos afirmar que coincidimos con lo manifestado por Chávez (2016) en su investigación La Cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria. Chachapoyas, Amazonas, en el sentido de que existe una influencia favorable, elevada de cultura organizacional en el desempeño laboral.

Y finalmente, basado en los resultados obtenidos en la presente investigación, podemos afirmar que no coincidimos con lo manifestado por Sagástegui (2018) en su investigación “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en Foncreagro Cajamarca – 2014”. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias – Escuela de Posgrado de la UNC – Cajamarca”, en el sentido de que sólo la integridad y la práctica religiosa, están asociadas significativamente ($P < 0.05$) con el desempeño laboral dentro de la organización. El resto de características de la cultura organizacional, no muestran una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de FONCREAGRO; y tampoco compartimos las conclusiones arribadas por (Figueroa, 2015) en su investigación “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental” en el sentido de que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental objeto de estudio; es decir que una variable no incide en la otra.

Conclusiones

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten afirmar que la cultura organizacional influye en el desempeño del docente en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca. La cultura organizacional de los docentes en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, se manifiesta como una cultura débil, básicamente debido a una falta de consistencia como resultado de inestabilidad y falta de integración interna, alto grado de disconformidad, dificultad para acuerdos y llevar acciones coordinadas y a falta de una visión compartida; y por otro lado, debido a una falta de adaptabilidad, como resultado de tener dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos, el no aprender de sus errores, el no tener la capacidad ni la experiencia para introducir cambios y el no poder crear valor para sus clientes.

El nivel de desempeño de los docentes en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca, se puede considerar como regular, básicamente debido a algunas deficiencias en: las entregas de sílabos, organización de contenidos, criterios de evaluación, entrega de material didáctico de apoyo, desarrollo de contenidos alineado a lo programado, entrega de notas y exámenes y atención a los estudiantes mediante la tutoría. Existe una relación positiva débil entre la cultura organizacional y el desempeño de los docentes en la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Referencias

- Angrist, J., y Guryan, J. 2008. Does teacher testing raise teacher quality? Evidence from state certification requirements, New York.
- Arce, F. 2018. “La cultura organizacional y el clima laboral de los trabajadores de la empresa de Alimentos Industriales Alimentarias la Ideal SAC. Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias – Escuela de Posgrado de la UNC – Cajamarca”.

Ausubel, D. 1978. Psicología educativa Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas. Recuperado el 25 de febrero de 2017

Barboza, W. 2018. Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392

Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017. Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de la educación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Bruner, J. 1980. Investigaciones sobre el desarrollo cognitivo. Madrid: Pablo del Rio.

Campoy, D. 2010. Cómo gestionar y planificar un proyecto en la empresa. Madrid: Gesbiblo SL.

Chávez, J. 2016. La Cultura Organización y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria. Chachapoyas, Amazonas: Universidad César Vallejo.

Chiavenato, I. 2010. Administración de recursos humanos. Recuperado el 01 de marzo de 2017

Colvin, M., & Rutland, F. (2008). Is Maslow's hierarchy of needs a valid model of motivation. Louisiana.

De la Torre, L & Afan, K. 2017. "Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú, 2016". Tesis para obtener el título de Licenciado en International Business – Universidad San Ignacio de Loyola – 2017".

Denison, D. 2001. Cultura Cooperativa, Bogotá, p. 102.

Dolan, S, y Otros. 2003. La gestión de los recursos humanos. Madrid: Mc Graw-Hill. Recuperado el 01 de marzo de 2017

Esaine, L. 2016. "Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana en el 2015". Tesis para obtener el grado de Maestro en Dirección de Recursos Humanos – Escuela de Posgrado de la UPAGU – Cajamarca".

Farias, R. 2014. La Cultura Organizacional y su relación con los Factores Psicosociales en el Departamento Administrativo Del Municipio De Quito Zona Quitumbe. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3657>

Figuroa, L. 2015. Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

García Llamas, J. 1999. Formación del Profesorado: necesidades y Demandas. Barcelona: Praxis.

García, L. 2000. La información inicial del profesorado: De las prácticas educativas transmisivas a las prácticas participativas. *Interuniversitaria de formación del profesorado*, 39, 157-168.

García, L., Ruiz, M., y Garcia, M. 2009. Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual. Madrid: Narcea.

Gonzales y Capuñay 2018. "Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Provincial Docente Belén-Lambayeque, 2015". Tesis para optar el título de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque.

Harris, D., y Mc Caffrey, C. 2010. Value-added: Assessing teachers' contributions to student achievement. En M. M. Kennedy (Ed.), *Handbook of teacher assessment and teacher quality*. San Francisco: Jossey Bass.

Hellriegel, D y Slocum, J. 2004. *Comportamiento organizacional Internacional*, Thomson Editores, México, p. 338 – 339

Hernández, Z. 2016. "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I NAYLAMP-Chiclayo". Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración – Universidad Señor de Sipán – Chiclayo.

Lacherre, E. 2017. "Cultura organizacional en docentes del ZEGEL – IPAE Piura 2016". Tesis para obtener el grado de Maestría en Educación – Escuela de Posgrado de la Universidad de Piura – Piura.

Libreros 2011. Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Villedel Cauca (Tesis de pregrado), Colombia. Recuperado en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4202/1/7709012.2011.pdf>.

López, G. 2015. *La Cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Colegio Médico. Trujillo, La Libertad: Universidad Nacional de Trujillo.*

Martínez, Y. 2012. *Teoría Neoclásica de la Administración*. Colombia.

Maslow, A. 1943. A theory a human motivation. *Psychological Review* 50, 370-396. Recupero de <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>

Mateo, J. 2005. La evaluación del profesorado de secundaria. La opinión de los profesores. Recuperado el 27 de febrero de 2017, de https://archive.org/stream/ERIC_ED473556/ERIC_ED473556_djvu.txt

Montenegro, I. 2003. *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Coop. Editorial Magisterio. Recuperado el 27 de febrero de 2017

Montenegro, V. 2018. "Relación entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, año 2017". Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración – Escuela de Posgrado de la UPAGU – Cajamarca".

Palacios, J. 1979. Jerome S. Bruner. Una teoría de la educación. Infancia y aprendizaje, 7, 2-20.

Pérez Esclarín. (2007). Calidad de la educación Popular. Caracas: San Pablo.

Piaget, J. 1947. Psicología de la inteligencia. Buenos Aires: Psique.

Robbins, S. 1996. Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica, 7ma. Edición, Editorial Prentice Hall, México, p. 80

Robbins, S. 1999. Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall: Pearson.

Rodríguez, N., & Paredes, J. 2015. La cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de la Empresa VAUD CONFECCIONES. Ecuador, Quito: Universidad Central de Ecuador.

Sagástegui, J. 2018. "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en Foncreagro Cajamarca – 2014". Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias – Escuela de Posgrado de la UNC – Cajamarca".

Sánchez, M., y Teruel, M. 2004. La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado. Revista Interuniversitaria de formación del profesorado. Recuperado el 01 de marzo de 2017

Sonnenfeld, J. 2005. Comportamiento organizacional, New York, p. 78

Valdés, H. 2004. Desempeño del maestro y su evaluación, editorial pueblo y educación impreso en la empresa gráfica Haydee Santamaría Palma. Cuba. Recuperado el 28 de febrero de 2017

Valeiras Esteban, B. 2006. Las tecnologías de la información y la comunicación integradas en un modelo constructivista para la enseñanza de la ciencia. Universidad de Burgos.

Velasco, R. 2015. Modelo de cultura organizacional y alineación estratégica para una maquiladora de exportación. Cd. Obregón, Sonora: Instituto Tecnológico de Sonora - México.

Velázquez, C., Vázquez, I., & Ochoa, S. 2013. Cultura Organizacional y Desempeño en la Gestión de Proyectos de Innovación y Emprendimiento de una Institución de Educación Superior. México, Obregón, Sonora: Instituto Tecnológico de Sonora.

Velezmoro, J. 2016. "Relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral de los clientes internos de

la Heladería Holanda SRL Cajamarca, 2016". Tesis para obtener el grado de Maestro en Dirección de Recursos Humanos – Escuela de Posgrado de la UPAGU – Cajamarca".

Vygotsky, L. 1979. El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Buenos Aires: Grijalbo.

Yzaguirre. 2005. Gestión de la Calidad. Recuperado el 10 de marzo de 2017

Zabalza, M. 2008. El Papel del profesorado universitario. Calidad y Desarrollo Profesional. Madrid: Narcea. Recuperado el 14 de febrero de 2017