



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO  
LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
UNIVERSIDADES DE LIMA METROPOLITANA

**Línea de investigación:**

Gestion empresarial e inclusion social

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Administración

**Autor:**

Pérez Ruibal Regalado, Eliana  
(ORCID:0000-0002-1350-7025)

**Asesor:**

Tejada Estrada, Gina Coral  
(ORCID: 0000-0002-0023-5147)

**Jurado:**

Torres Carpio, Maria Diana  
Rengifo Lozano, Raul Alberto  
Yauli Gutierrez, Alfonso

**Lima – Perú**

**2019**

## INDICE

RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	6
I. INTRODUCCION.....	7
1.1 Planteamiento del problema.....	7
1.2 Descripción del problema .....	7
1.3 Formulación del problema .....	8
– Problema General.....	8
– Problemas específicos .....	8
1.4 Antecedentes .....	8
1.5 Justificación de la investigación .....	9
1.6 Limitaciones de la investigación.....	9
1.7 Objetivos .....	10
– Objetivo General.....	10
– Objetivos Específicos.....	10
II. MARCO TEÓRICO .....	11
2.1 Marco conceptual.....	11
III. MÉTODO .....	46
3.1 Tipo de investigación.....	46
3.2 Población y muestra.....	47
3.3 Operacionalización de variables .....	48
3.4 Instrumentos.....	51

3.5	Procedimientos.....	52
3.6	Análisis de datos .....	52
IV.	RESULTADOS .....	54
V.	DISCUSION DE RESULTADOS .....	56
VI.	CONCLUSIONES.....	58
VII.	RECOMENDACIONES .....	59
VIII.	REFERENCIAS.....	60
IX.	ANEXOS.....	66
	ANEXO A.....	66

**INDICE DE TABLA**

Tabla 01 .....	48
Tabla 02 .....	54
Tabla 03 .....	54
Tabla 04 .....	55

## RESUMEN

La educación universitaria es fundamental para el desarrollo de nuestro país, en la actualidad se encuentra desvinculada de la problemática de las empresas, por lo que generalmente la gestión de la educación superior depende de los propios elementos que la conforman. Siendo los individuos la base de la dinámica de la universidad, se consideró importante estimar la percepción de los catedráticos respecto a los valores y normas de la organización a la que pertenecen. Puesto que, la cultura organizacional sirve para identificar a una institución y entregar su propuesta de valor a la sociedad. Para realizar la presente investigación, la metodología empleada fue básica, con un enfoque cuantitativo, el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño no experimental. Así mismo el muestreo fue por conveniencia aplicado a 50 personas, el estudio se realizó gracias a la colaboración de los docentes universitarios. La técnica empleada fue la encuesta, cuyos instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos. Los resultados evidenciaron una relación positiva alta entre la cultura organizacional y el desempeño docente con un coeficiente Rho Spearman ( $r = 0.744$ ), este valor encontrado confirmó la hipótesis de la investigación que refiere la existencia de una asociación entre la cultura organizacional y el desempeño docente. De igual manera se encontró una relación moderada entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, obteniendo un coeficiente Rho Spearman ( $r = 0.611$ ), valor que denota como los canales de comunicación en la estructura universitaria objeto de estudio fueron relevantes para ejercer la cátedra.

***Palabra clave:*** Cultura Organizacional, Desempeño Docente y Relaciones interpersonales.

## ABSTRACT

University education is essential for the development of our country, currently it is unrelated to the problems of companies, so generally the management of higher education depends on the elements that make it up. Since individuals are the basis of the dynamics of the university, it was considered important to estimate the perception of professors regarding the values and norms of the organization to which they belong. Since, the organizational culture serves to identify an institution and deliver its value proposition to society. To carry out this research, the methodology used was basic, with a quantitative approach, the level was descriptive, correlational, and the design was non-experimental. Likewise, the sampling was for convenience applied to 50 people, the study was carried out thanks to the collaboration of university professors. The technique used was the survey, whose instruments were validated by expert judgment. The results showed a high positive relationship between organizational culture and teaching performance with a Rho Spearman coefficient ( $r=0.744$ ), this found value confirmed the research hypothesis that refers to the existence of an association between organizational culture and teaching performance. Similarly, a moderate relationship was found between interpersonal relationships and teaching performance, obtaining a Rho Spearman coefficient ( $r=0.611$ ), a value that denotes how the communication channels in the university structure under study were relevant to teaching.

**Keyword:** Organizational Culture, Teacher Performance and Interpersonal Relations.

## I. INTRODUCCION

Por tanto, las organizaciones, y la universidad no está desvinculada de este concepto, buscan desarrollar una cultura organizacional sana que favorezca la eficiencia de los trabajadores. De esta manera, se puede lograr alcanzar los objetivos de la institución.

En el capítulo I se desarrolla el Planteamiento del Problema, descripción del problema, la formulación del problema, justificación e importancia de la investigación, limitaciones de la investigación, objetivos de la investigación.

En el Capítulo II se desarrolla el Marco Teórico, antecedentes de investigación, marco conceptual y Aspectos de responsabilidad social y medio ambiental.

En el Capítulo III se desarrolla el Método, tipo de investigación, población y muestra, hipótesis, operacionalización de variables, instrumentos, procedimientos y análisis de datos.

En el capítulo IV se desarrolla resultados y en el capítulo V se desarrolla conclusiones y recomendaciones

### **1.1 Planteamiento del problema**

Según Hernández (2014) plantear el problema consiste en precisar y estructurar de manera formal la idea de investigación. El mismo señala que dependiendo del conocimiento sobre el problema y de su complejidad el estudiante puede dar más rápido el paso de la idea al planteamiento del problema.

### **1.2 Descripción del problema**

La universidad como una sustancia de educación avanzada también tiene las cualidades de una asociación. Los educadores son un pivote fundamental dentro de él, por lo que su ejecución es un factor definitivo para la calidad instructiva en una cantidad más elevada. Por lo que consideramos en el presente examen, la conexión entre la atmósfera jerárquica y la ejecución de muestra en una región de la Universidad, ubicada

en Lima Metropolitana, en este año y ofrecemos los iniciadores de conversación que lo acompañan: ¿Cómo son las políticas y valores en las universidades de Lima, año 2014? ¿Cómo es el rendimiento del personal en las universidades de Lima, año 2014?

### **1.3 Formulación del problema**

#### **– Problema General**

- ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014?

#### **– Problemas específicos**

- ¿Cómo es la cultura organizacional en una Universidad en Lima, año 2014?
- ¿Cómo es el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014?
- ¿Cómo se relaciona las Relaciones Interpersonales de la cultura organizacional con el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014?
- ¿Cómo se relacionan las Condiciones Laborales de la cultura organizacional con el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014?
- ¿Cómo se relaciona el nivel de Conflictividad de la cultura organizacional con el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014?

### **1.4 Antecedentes**

Cuando un individuo concibe una idea de investigación, debe familiarizarse con el campo de conocimiento en el que se ubica la idea. Para lograr comprender en toda su dimensión la idea es necesario revisar los antecedentes sobre el tema, es decir los estudios,



investigaciones y trabajos anteriores. Permitiendo darle una visión diferente o innovadora a un problema. (Hernández, 2014).

Barriga (2016) en una investigación titulada “Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Universidad “Jaime Bausate Y Meza” Jesús María - Lima, 2016” en la ciudad de Lima, Perú. El objetivo general de la propuesta era establecer la relación que existe entre la atmósfera autorizada y la ejecución de instructores en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María Lima 2016.

### **1.5 Justificación de la investigación**

- El presente estudio tiene su importancia en la necesidad crítica de distinguir cómo se identifica la atmósfera autorizada con la ejecución educativa.
- De acuerdo con Chiavenato, la atmósfera jerárquica es la condición interna en la cual el instructor crea, y de esta manera, se identifica con la ejecución del equivalente. Varios disertos de instrucción peruana descubren, a través de varios indicadores de ejecución de evaluaciones de desempeño nacionales y mundiales, la circunstancia problemática en la que se encuentra.
- A pesar del hecho de que son de tipo especializado, estos indicadores afirman la impresión cotidiana de los instructores, tutores, residentes e incluso los suplentes en sí mismos llevan, que la capacitación peruana no satisface su motivación.

### **1.6 Limitaciones de la investigación**

Las limitaciones en la investigación según Sánchez, H. (2018) se refiere a las restricciones metodológicas que puede tener o ha tenido una investigación para así saber dentro de qué límites se mueven las conclusiones que se logren.

En el caso de la presente pesquisa, el cuestionario se aplicó en ambientes no laborables y fue realizado por docentes de varias universidades de Lima y una limitación fue el mantener la discreción correspondiente.

## 1.7 Objetivos

### – *Objetivo General*

- Establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.

### – *Objetivos Específicos*

- Establecer el nivel de la cultura organizacional en una Universidad en Lima, año 2014.
- Establecer el nivel de desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.
- Establecer la relación entre Relaciones Interpersonales de la cultura organizacional y el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.
- Establecer la relación entre las Condiciones Laborales de la cultura organizacional y el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.
- Establecer la relación entre el Nivel de Conflictividad de la cultura organizacional y el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Marco conceptual

#### 2.1.1 Antecedentes

##### ➤ Nacionales

Barriga (2016) en una investigación titulada “Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Universidad “Jaime Bausate Y Meza” Jesús María - Lima, 2016” en la ciudad de Lima, Perú. El objetivo general de la propuesta era establecer la relación que existe entre la atmósfera autorizada y la ejecución de instructores en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María Lima 2016. El tamaño de la muestra con la que trabajaron fue de 40 instructores de una población de 80 educadores y la determinación fue probabilística. Se presumió que existe una conexión entre la atmósfera jerárquica y la ejecución en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María considerando que el coeficiente de conexión es bueno al ser de 0.755, vemos que hay una relación inmediata y una dimensión de esencialidad por debajo de 0.05, que es la razón por la cual se rechaza la especulación nula y se reconoce la opción: la atmósfera jerárquica se identifica con el instructor de ejecución en La Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María Lima 2016.

Gómez (2015) en una investigación titulada “Gestión Del Compromiso Institucional y el Desempeño Docente Del Profesorado De La Universidad Peruana Los Andes” en la ciudad de Lima, Perú. El objetivo general de la propuesta fue desarrollar, como se indicó en el reconocimiento del estudiante, la conexión entre la responsabilidad institucional y la ejecución del instructor en la Facultad de Educación y Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) en el semestre 2015-1. La población es ajustada por los estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Los Andes - Huancayo y el ejemplo con el que finalmente se

trabajó de 214 estudiantes de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas. Se infirió que existe una relación positiva de gran fuerza y, de hecho, notoria entre la responsabilidad autoritaria y la ejecución en el personal de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas de la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) en el semestre 2015-1.

Rivas (2017) en una investigación titulada “Clima Y Compromiso Organizacional En Docentes De Una Institución Educativa Pública De Lima Metropolitana, 2017” en la ciudad de Lima, Perú. El objetivo general de la propuesta era decidir la conexión entre la atmósfera y el deber jerárquico en los instructores del significativo establecimiento instructivo Teresa González de Fanning de Lima Metropolitana, 2016. La población con la que el trabajo fue dictada por todos los educadores en la dimensión de inicio, Capacitación esencial y auxiliar de la Institución Educativa Emblemática Teresa González de Fanning, ubicada en el área de Jesús María y que trabaja en el local de UGEL 03 de Lima Metropolitana con una suma de 182 instructores y la prueba de investigación compuesta por los instructores de la facultad optativa. Dimensión de instrucción de la Institución Educativa Emblemática Teresa González de Fanning con una suma de 137 educadores en la dimensión auxiliar. Se infirió que hay una conexión inmediata, estándar ( $\rho = 0.596$ ) y notable ( $p < 0.05$ ) entre la atmósfera y el deber jerárquico en la Institución Educativa Emblemática Teresa González de Fanning de Lima Metropolitana, 2017. Estos resultados implican que La atmósfera jerárquica más destacada es la responsabilidad de los educadores en su organización.

Zeña (2016) en una investigación titulada “Influencia Del Clima Organizacional En La Mejora De La Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Institución Educativa Particular Benjamín Franklin School De Chepen, Año 2016” en la ciudad de Guadalupe, Trujillo. El objetivo general de la teoría era decidir el impacto del Clima Organizativo en el cumplimiento de los instructores de la Institución Educativa Privada de la Escuela

Benjamín Franklin, 2016. La población está compuesta por los educadores de la Institución Educativa Individual de la Escuela Benjamín Franklin. Según información de la organización en finanzas hasta mayo de 2016, la fundación cuenta con 20 educadores. Se razonó que la atmósfera jerárquica afecta el cumplimiento de la actividad de los instructores de la Institución Educativa Privada De Chepén de Benjamín Franklin School, de igual modo, existe una propensión a una alta calificación de cumplimiento y algunos factores con un patrón de cumplimiento fraccional. En cuanto a la ejecución de asignaciones, consideran que su trabajo es efectivo, esto se debe a que se sienten contentos y relacionados con la fundación, lo que, por casualidad, motiva a los mejores en cuanto a la ejecución. Además, no se atienden las circunstancias de terrorismo o abusan y conocen las pautas que les permiten desempeñarse de manera competente.

Barboza (2017) en una investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017” en la ciudad de Chepén, La Libertad. El objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén, 2017. La población, en este caso muestral, estuvo conformada por todos los docentes de la institución educativa N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui de la ciudad de Chepén - 2017. De la cual, La población muestral estuvo conformada por 24 participantes. Por lo tanto la muestra no es probabilística. Se concluyó que la 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.

➤ **Internacionales**

Celi (2015) en una investigación titulada “Estudio De La Cultura Organizacional Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Docentes De La Puce Sd., 2014” en la ciudad de Quito, Ecuador. El objetivo general de la teoría era hacer una investigación del impacto que la cultura autoritaria tiene en la ejecución del trabajo de los instructores. La cultura jerárquica es un factor que gana en todas las asociaciones y que puede reforzar el funcionamiento viable de los establecimientos de educación superior, afectando sus resultados en la red de colegios y mejorando la naturaleza de la instrucción. La población que se utilizó para alcanzar los objetivos se aplicó una encuesta a los 124 docentes con actividades de docencia y de gestión; además una entrevista dirigida a 19 directivos del área académica de la Sede. Asimismo, se realizó un análisis de confiabilidad al instrumento. Se concluyó que a través de los instrumentos de análisis y recopilación de la información como la encuesta a docentes, profesionales de gestión y entrevista a directivos para medir la cultura organizacional de la PUCE SD. se identificó que los profesionales conocen la misión, visión, objetivos, valores institucionales. Además mencionan que sus valores personales están relacionados con los valores de la institución, se sienten contentos en trabajar, cumpliendo con tareas y actividades, su trabajo contribuye a logros de los objetivos, conocen los procesos de lineamiento y normativas internas, conocen las funciones que cumple cada departamento. Por último, mencionan que se realiza reuniones periódicas para revisar el avance de los objetivos; y las decisiones riesgosas pasan por muchos niveles y filtro ante de que se aprueben. Sin embargo, creen que su trabajo se encuentra parcialmente obstaculizado por la labor de otro departamento, no permitiendo el desarrollo correcto de la gestión administrativa.

Zans (2017) en una investigación titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad

Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.” En la ciudad de Managua, Nicaragua. El objetivo general de la propuesta fue examinar el clima organizacional y su frecuencia en el desempeño laboral del regulador y mostrar a especialistas de la Escuela Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua, en el período de 2016. Se infirió que el clima organizacional presente en FAREM es idealista en un grado más prominente, razón por la cual se lo considera Medio Favorable y Desfavorable, con una iniciativa ensayada que no es participativa, sin preparación para mantener una actitud digna. Ambiente autoritario en el grupo de trabajo. Así también, se distingue que la ejecución del trabajo, que se crea en la Facultad, es baja, a pesar del hecho de que las diligencias se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde el liderazgo básico se realiza en un grado expansivo en un individuo premisa, quedando corto en un plan de preparación.

Ambrocio (2014) en una investigación titulada "Liderazgo Del Director Y Desempeño Pedagógico Docente (Estudio realizado con directores, docentes y estudiantes de tercero básico de Institutos de Educación Básica del Distrito Escolar No. 07-06-03 del municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, Guatemala, C. A.)” en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. El objetivo general de la postulación era describir la conexión entre la administración de la primaria y la ejecución instructiva alentadora en los fundamentos de capacitación fundamentales del Distrito Escolar No. 06-06-03, Aldea La Ceiba, Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá. Trabajamos con una población de 347 sujetos asignados en 9 ejecutivos, 70 educadores y 268 estudiantes de estudios secundarios, del nivel de tercer grado, tomamos nueve establecimientos bajo varias modalidades de trabajo, de las cuales el ejemplo estimado es de 158 personas. Se presumió que en los enfoques instructivos vicentinos se conecta un estilo de autoridad combinada y los jefes no tienen preparación en el territorio de la organización educativa.

La propuesta principal que exhibió fue actualizar un estilo de autoridad concentrado en los estándares básicos vicentinos y que los jefes tengan una preparación gerencial en la capacitación.

González (2015) en una investigación titulada “Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral De Docentes En Educación Media General” en la ciudad de Maracaibo, Venezuela. El objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre Supervisión Participativa Y Cultura Organizacional En Las Instituciones De Educación Básica Media General Del Municipio Miranda, Estado Zulia. La población con la que se trabajo estuvo conformada por 120 sujetos y la muestra en 98 unidades de investigación elaborándose una encuesta de recolección de datos estructurado con 48 ítems y 4 alternativas de respuestas. Se concluyó que se pueden mencionar que los docentes suelen presentar carga cognitiva y por ende este se refleja en la satisfacción laboral, por lo que se refiere de métodos eficaces en los que se refuercen las presiones laborales existentes para que de esta manera el personal docente se sienta satisfecho con el trabajo que realiza.

Angulo (2013) en una investigación titulada “Cultura Organizacional, Clima Y Liderazgo En Organizaciones Educativas” en la ciudad de Valladolid, España. El objetivo general de la tesis fue analizar las posibles relaciones existentes entre el clima laboral, la cultura organizacional y el liderazgo, y la eficacia de los centros educativos en cuanto a la conquista de objetivos en el ámbito cognitivo y relacional del alumnado, por un lado, y el desarrollo satisfactorio de las tareas docentes por parte del profesorado, por otro, en el seno de las instituciones educativas que imparten Educación Secundaria Obligatoria. Se concluyó que el profesorado percibe la “cultura”, el “clima”, el “liderazgo” y la “satisfacción laboral” de sus centros, de manera satisfactoria, en términos generales y de manera bastante homogénea. Los docentes se sentían poco presionados y controlados,



con buenas relaciones con los compañeros, apoyados por su director, comprometidos con su función, quejosos del salario, reconocedores de la falta de innovación y satisfechos con su trabajo.

➤ **Clima Organizacional**

Para Chiavenato (2014) La atmósfera autorizada es la condición interior o el clima mental normal para cada asociación. Está conectado con el bien y el cumplimiento de los requisitos de sus individuos y puede ser sólido o eliminado, cálido o frío, negativo o positivo, atractivo o inadecuado, que se basa en lo que sienten acerca de la asociación.

Valdés (2000) sostiene que existe un acuerdo sobre la posibilidad de que la decepción o el logro de todo el marco de instrucción se identifique directamente con la naturaleza de la ejecución de sus instructores. El módulo educativo, programas, escritos, gran marco, asombrosos recursos de instrucción pueden ser idealizados, sin embargo, en el caso de que no haya instructores conscientes y efectivos con aptitudes sociales caracterizadas, no se puede lograr una mejora genuina en la naturaleza de la capacitación. Valdés (2000) señala que la evaluación del educador de un instructor es un procedimiento preciso para adquirir información legítima y confiable, con el fin de verificar y evaluar el impacto instructivo del envío de sus capacidades educativas, su emotividad y su obligación. y la idea de sus asociaciones relacionales con suplentes, tutores, jefes, socios y agentes de establecimientos de la red. Rodríguez (2005) hace referencia a que uno de los factores considerados en la atmósfera jerárquica es el que alude a la "condición social, por ejemplo, la fraternidad, los choques entre personas o entre oficinas, intercambios, etc.". (p.159).

Tejedor (.2012) realizó un examen con el objetivo de evaluar la ejecución de la capacitación como un procedimiento por medio de los cuales busca emitir decisiones de estima acerca de la satisfacción de las obligaciones de los últimos en la instrucción, el

aprendizaje y el avance de sus estudios a partir de datos sustanciales, objetiva y sólida identificada con los logros de sus suplentes y la mejora de sus zonas de trabajo. Esta evaluación debe considerar los elementos particulares del educador, que se pueden comunicar en dos clases que reflejan la información, las aptitudes, los estados de ánimo y las cualidades inherentes a la capacidad de instrucción. El objeto principal de la evaluación se relaciona con el espacio de aprendizaje; el segundo al área de prácticas; Las dos áreas, junto con las recomendaciones subsiguientes para el avance de expertos, conforman lo que entendemos por "ejecución". Vemos que un acuerdo de evaluación del acto debe cubrir la disposición de los instrumentos que permite caracterizar cuánto agregan los individuos al cumplimiento de los principios requeridos para el puesto o cargo que poseen en la asociación, al igual que para los objetivos del establecimiento.

Medrano y Molina (2010) Caracterizar las consecuencias de las evaluaciones globales en la mayoría de las naciones latinoamericanas, llamar la atención sobre la necesidad de mejorar la ejecución experta de instructores del siglo XXI, orientar los esfuerzos para cambiar las prácticas instructivas dentro de la estructura de la escuela, en particular los identificados con la educación, la junta directiva Prácticas y preparación de docentes. Este cambio debe fortalecer la preparación de los expertos en capacitación, para que se conviertan en auténticos especialistas en su propia práctica competente, equipados para cambiarla, con la motivación básica detrás de mejorar la naturaleza de la instrucción dada. La mejora de la ejecución de los expertos será posible en la medida en que el proceso de los programas de capacitación haya desaparecido para el desarrollo de las habilidades de los expertos, básicamente como una experiencia para actuar, que requiere reflexión y consulta. Al aceptar una referencia para habilidades, presenta un compromiso inequívoco con la figura del especialista inteligente, el eje de cualquier propuesta de preparación.

### ➤ **Cultura Organizacional**

Para Chiavenato, (2009) la cultura es un término que se utiliza con dos significados: en primer lugar, es el conjunto de costumbres y realizaciones de una era o de un pueblo, y en segundo lugar, se refiere a las artes, la erudición y otras manifestaciones complejas del intelecto y la sensibilidad humana, consideradas en conjunto.

Según Llanos et al. (2016). se refiere al conjunto de tradiciones, costumbres, valores, principios, hábitos y actitudes que se adquieren gracias a la convivencia y cotidianidad que se transmite de un determinado grupo. Luego, la cultura se va asimilando en forma continua y sistemática y en un instante determinado se vuelve parte de los miembros de un grupo espontáneamente.

Una de las variables básicas de la universidad es que los ejecutivos pueden tener su raíz en la ausencia de investigaciones de la atmósfera jerárquica, ya que darse cuenta de que sería menos exigente distinguir, clasificar y desglosar los discernimientos que los individuos de la asociación tienen al respecto. Las evaluaciones y los reconocimientos reunidos en la investigación de la universidad, los ambientes, la conducta y la conducta permitirán a los pioneros universitarios comprender con mayor probabilidad la conducta de sus trabajadores. La determinación de las mediciones no cubiertas se agregaría para integrar actividades de mejora, limitar los choques y brindar protección contra el cambio.

Goncalvez (1992) señala que la atmósfera jerárquica es una condición humana y física, es la disposición de factores, características, rasgos o propiedades moderadamente duraderas de un lugar de trabajo específico. Se identifica con la conducta de los individuos, su método para trabajar y relacionarse, su conexión con la organización, la iniciativa del director, las máquinas utilizadas y su propia acción. Un creador similar aclara que la atmósfera jerárquica es un canal o una maravilla intercalada que interviene

entre los componentes del marco autoritario (estructura, iniciativa, liderazgo básico) y las tendencias persuasivas que resultan de una conducta que tiene ramificaciones para la asociación en relación con la rentabilidad. , cumplimiento, giro, no aparición, etc., en este sentido, evaluando la atmósfera autorizada se estima cómo se ve la asociación.

De estas definiciones podemos deducir que la idea de reconocimiento adquiere un significado aplicable, ya que el ambiente jerárquico está controlado por los discernimientos que el trabajador tiene sobre las características de la asociación, es decir, cuál es la "suposición" que los especialistas y gerentes se conforman desde la asociación a la que tienen un lugar. La atmósfera autorizada es un retrato individual de las condiciones de trabajo, así como una proporción de los deseos de los individuos en relación con el trabajo en una asociación y cultura jerárquica está preocupada por los principios, valores, naturaleza de las convicciones y propósitos jerárquicos. Para Mayo (1939), la atmósfera es la visión abstracta de la experiencia laboral que afecta los sentimientos de cumplimiento de las condiciones de trabajo y el lugar, los intereses, los estados de ánimo agregados y el perfil de poder.

Según Gan y Berbel (2007), en el concepto de clima organizacional que está relacionado con la cultura organizacional se proyectan, actualmente, diversas dimensiones y enfoques, resumidos en los siguientes núcleos de atención: A) La valoración acerca de las condiciones físicas y de confort ambiental donde se realiza el trabajo, dentro de la organización. De suma actualidad por las normativas sobre prevención y riesgos laborales. Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, y por tanto las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno al mismo. Este enfoque iguala clima laboral con las percepciones de los miembros de la organización acerca del trabajo y lo que éste significa. B) Las diversas regulaciones estructurales, formales y normativas que afectan a dicho trabajo, lo que sitúa

al clima laboral como algo diferente a las percepciones y lo condiciona a elementos como: la estructura, el tamaño de la organización, la comunicación, la tecnología, etc. Obviamente, influyen también en las percepciones del individuo de acuerdo a su cultura, pero cabe insistir que es una realidad distinta a ellas. Los elementos que facilitan o dificultan la identificación de cada persona con su labor, así como la valoración individual sobre la satisfacción de sus necesidades laborales. Este núcleo, al que podemos denominar “satisfacción laboral”, presenta elementos de clara incidencia en el clima.

Entre las características de la cultura organizacional, se infieren que la cultura ayuda a mejorar la vida laboral dentro de las organizaciones y explica las reacciones de los trabajadores (su conducta, pensamientos, intereses, etc.) ante las normas o políticas de la organización. Asimismo, que éste va a influenciar directamente en el nivel de identificación y compromiso que puedan tener los colaboradores hacia la organización donde laboran. Distintas variables la afectan como los cambios estructurales de los directivos, el tipo de liderazgo, los niveles de rotación de personal, los incentivos, la satisfacción del personal, el estado anímico de los trabajadores, entre otros. Una cultura laboral positiva influye en el clima positivo a través de sus valores, siendo sinónimo de felicidad, buen ánimo, integración, y ganas por llegar a los objetivos de la empresa por parte de los colaboradores. Por otro lado, una cultura negativa promueve el desinterés, el estrés en los trabajadores, la falta de integración de los equipos de trabajo y por lo tanto la aparición de conflictos laborales que causan la disminución del nivel de productividad de la empresa.

Componentes subjetivos y objetivos de la cultura laboral, de los distintos conceptos de cultura laboral se distinguen dos tipos de componentes: El primero, correspondiente al componente subjetivo, que son aquellos que están relacionados con los valores institucionales y necesidades de los individuos, sus actitudes y su motivación

son componentes importantes dentro del grupo o área a la que pertenecen. Se consideran factores subjetivos dentro de la cultura laboral reflejada en el clima laboral a los siguientes:

- a) Autonomía: este componente se polariza con el control. Es decir, cuando hay bajo control, existe una autonomía alta y cuando el control ejercido es amplio, se muestra una autonomía baja. La autonomía permite al individuo tomar decisiones en su puesto de trabajo y ejercer responsabilidades.
- b) Participación: este componente se polariza con la pasividad e indiferencia. Es la posibilidad de acción o influencia de parte de los individuos en procesos colectivos de la organización en la cual estos pueden participar mediante sus sugerencias o recomendaciones.
- c) Liderazgo: es la capacidad de dirigir a los subordinados hacia los objetivos de la organización. Asimismo, se percibe a través de los diferentes perfiles o estilos de líder, los cuales generan distintos enfoques dentro del trabajo y distintos climas. Este componente se polariza con la ausencia de liderazgo.
- d) El valor comunicación: se polariza con la mala comunicación y es fundamental en la percepción del clima. De existir una mala comunicación entre los miembros de la organización, van aparecer rumores o chismes, se va omitir o distorsionar la información y lo peor es que se va generar una cultura negativa.

El segundo, en comparación con el segmento objetivo de la atmósfera de trabajo: aquellos que se identifican con la tierra y los estados del ambiente de trabajo. A continuación, se consideran factores objetivo dentro del lugar de trabajo:

- A) Las condiciones físicas y la anticipación del entorno de trabajo: esto se ve cautivado por la rebeldía con las condiciones de base y la promulgación de acciones contractivas de los peligros relacionados con las palabras, un segmento

crítico, ya que indica Cómo se cumple el especialista con la fundación, la difusión de espacios, el clamor, la temperatura, la limpieza, el consuelo material, entre otros.

- B) La remuneración o salario: componente que muestra la relación directa que hay entre la satisfacción del trabajador por el salario percibido y el nivel de su productividad.
- C) El diseño de puestos de trabajo: se polariza con el caos o inexistencia de diseño del puesto de trabajo. Componente que busca prevenir las necesidades del trabajador y los factores que se relacionan con la misma como la identificación que tienen los trabajadores con las tareas que realizan, la responsabilidad y autonomía que tienen, las diferentes habilidades que deben tener al momento de desempeñar su labor, etc.
- D) Procesos y formas de trabajar: se polariza con la ausencia de procedimientos e instrucciones. Componente que también afectan, porque mientras mejor establecidos estén los procedimientos e instrucciones, se tendrá un clima más agradable. También se debe tener en cuenta el equipamiento y la tecnología que ayudan a mejorar los procesos de la organización.

➤ **El clima organizacional**

Existen diversas teorías de clima organizacional según los autores descritos plantean las siguientes:

La teoría del clima organizacional de Likert, nos muestra la naturaleza de los climas que puede tener una organización, además permite analizar las variables que conforman el clima que se observa. La finalidad de esta teoría es presentar un marco de referencia para analizar la naturaleza del clima y el papel que representa en las organizaciones. Según esta teoría se indica que el comportamiento de los individuos es la

causa de diferentes factores como son el comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que se percibe; por otro lado, un aporte personal del individuo de la información que recibe. Asimismo, la percepción que tiene, su capacidad, sus valores y sus expectativas, lo que permite que reaccione frente a ellas, formando una percepción personal mas no una realidad objetiva (Luc, 2002).

En otras palabras según esta teoría podemos decir que lo percibido por el trabajador, va determinar cómo va comportarse este mismo en la organización.

Los principales factores que influyen en la percepción del clima en una organización son los siguientes:

- Parámetros ligados al contexto, a la tecnología y estructura del sistema organizacional.
- Posición jerárquica que ocupa el individuo dentro de la organización y su salario.
- Factores personales como la personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.
- Percepción que tienen los subordinados, colegas y superiores del clima en la organización.

Asimismo, existen tres tipos de variables que determinan las características de una organización las cuales son las variables causales, variables intermedias y variables finales. Procederemos a definir las como:

- Variables causales, representan un tipo de variable independiente y son fundamentales en una organización. Dichas variables comprenden, por ejemplo, la estructura de la organización y su administración como: las decisiones, reglas, competencias, actitudes, afinidades, etc.
- Variables intermediarias, que reflejan el estado interno de una empresa. Por ejemplo, cuán motivado se encuentra el personal, qué actitudes presentan los



trabajadores, cuáles son los objetivos de la empresa y si se están cumpliendo, cómo es la comunicación interna, etc.

- Variables finales, representadas por las variables dependientes que resultan del efecto de las variables causales e intermediarias. Dichas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización como por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas, por ende, constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

Luc (2009) describe en un esquema a fin de explicar la percepción del clima organizacional según la teoría del clima organizacional de Likert, como directamente influenciados por tres variables: causales, intermediarias y finales. La interacción de estas tres variables permite separar dos tipos de clima organizacional (clima de tipo autoritario y clima de tipo participativo), estos a su vez se subdividen en cuatro sistemas (autoritarismo explotador, autoritarismo paternalista, consultivo, y participación en grupo).

#### ➤ **Climas de tipo autoritario**

Se define al Sistema I como Autoritarismo explotador, que consiste en el establecimiento de que existe una amplia brecha entre subordinados y jefes, hay ausencia de actividades recreacionales donde pueda fluir una integración entre todos los colaboradores. Los miembros del alto nivel de la organización toman la mayor parte de las decisiones y de los objetivos, generalmente no se toman en cuenta las sugerencias u opiniones de los subordinados o del nivel operativo. Asimismo, existe falta de confianza hacia los empleados y sobretodo se vive un ambiente estricto pues los trabajadores en vez de recibir motivaciones e incentivos, reciben castigos, amenazas y se trabaja en una atmosfera de temor. También se caracteriza por tener normas y procesos casi

inmodificables los cuales son muy específicos y deben ser cumplidos por todos los miembros de la organización.

Se define como Sistema II - Autoritarismo paternalista al clima, donde la dirección y los empleados tienen un buen trato, existe una confianza condescendiente y de respeto mutuo. En ocasiones se delegan ciertas decisiones para que sean tomadas por los miembros de niveles inferiores, aunque la mayor parte de decisiones, la toman los directivos. Para motivar a los trabajadores no solo hay castigos sino que también se les recompensa según sus actitudes y desempeño. Generalmente este tipo de clima es estable y bien estructurado.

➤ **Clima de tipo participativo**

Se define como Sistema III - Consultivo al clima donde los directivos brindan la confianza suficiente a sus colaboradores para que desarrollen con tranquilidad su labor; asimismo, se brinda cierta delegación de poder para que en ocasiones los niveles inferiores también puedan tomar sus propias decisiones. En la mayoría de veces se trata de trabajar mediante recompensas y en ocasiones necesarias se aplican los castigos. Existe una comunicación de tipo descendente, una mayor interacción entre superiores y subordinados con un alto nivel de confianza entre ellos mismos. Dicho clima presenta un ambiente bastante dinámico, donde se puede reflejar la comodidad por parte de los subordinados, y en donde la administración otorga bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Se define como Sistema IV -Participación en grupo al clima donde las decisiones no solo lo realiza la dirección, sino que ésta puede ser asumida por cualquiera de los niveles de la organización. La dirección muestra plena confianza en sus empleados. La comunicación interna no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados porque se les permite participar,

brindar sugerencias y contribuir en el mejoramiento de los métodos de trabajo así como en el establecimiento de las metas y objetivos. Además existe una relación de amistad, confianza y respeto entre superiores y subordinados. Dicho clima se caracteriza, principalmente, porque todos los miembros de la organización, sin importar el cargo o nivel en el que se encuentren forman un equipo y se unen para alcanzar los objetivos establecidos en la planeación estratégica. En resumen, esto quiere decir que cuanto más cerca esté el clima de una organización al sistema IV (participación en grupo), mejor serán las relaciones entre la dirección y el personal de dicha empresa; por el contrario, cuanto más cerca esté el clima del sistema I (autoritarismo explotador), las relaciones no serán auspiciosas.

La teoría de los sistemas de Likert califica a sus tipos de clima dentro de dos grupos abierto/cerrado. Se considera un clima abierto a aquella organización dinámica, la cual es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros y en donde estos últimos, interactúan con la dirección en los procesos de toma de decisiones. Por otro lado, el clima cerrado muestra una organización burocrática y rígida en la que los empleados experimentan desmotivación y una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. La desconfianza y las relaciones interpersonales muy tensas son también privativas de este tipo de clima. En función de la teoría de Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto.

Cabe mencionar que puede establecerse un cierto número de correspondencia entre las hipótesis de McGregor (teorías X e Y) y el gobierno participativo de Likert. En lo esencial, la teoría X caracteriza a los sistemas I y II, mientras que la teoría Y a los sistemas III y IV.

➤ **Teoría del Clima Organizacional de Litwin y Stinger**

Litwin y Stinger explican que las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan debido a una serie de factores. Para ello se proponen nueve dimensiones o enfoques por medir los cuales explicarían el clima que existe en una determinada organización. Seguidamente se muestra específicamente los enfoques o dimensiones.

- A. Estructura: Se refiere a la observación que los individuos de la asociación tienen sobre la medida de los principios, la metodología, las estrategias y las diferentes restricciones que enfrentan en el avance de su trabajo.
- a. Responsabilidad: habla sobre el sentimiento de los individuos de la asociación acerca de su independencia como elecciones identificadas con su trabajo.
  - b. Recompensa: se relaciona con la impresión de las personas sobre la amplitud de la recompensa obtenida por una ocupación bien realizada. Es el grado en que la asociación utiliza el premio más que la disciplina o al revés.
  - c. Desafío: se compara con la inclinación que los individuos de la corporación tienen acerca de las dificultades forzadas por el trabajo. Es el grado en que la asociación promueve el reconocimiento de determinados peligros para cumplir con los destinos propuestos o propone un arreglo de horarios sin ningún tipo de impulso.
  - d. Relaciones: es el discernimiento por parte de los individuos de la organización sobre la presencia de un lugar de trabajo acogedor y relaciones sociales positivas o negativas, tanto entre equivalentes o también entre jefes y subordinados.

- e. Cooperación: es el sentimiento de los individuos de la organización acerca de la presencia de un alma de ayuda de los directores y distintos representantes de la reunión. Es la acentuación puesta en la ayuda compartida, tanto en los niveles superiores como en los inferiores, o "ir cada uno a su propio".
- f. Normas: es la opinión de los individuos acerca de la acentuación (alta, baja, no válida) que la asociación aplica a las pautas (metodología, direcciones, estándares de generación o ejecución).
- g. Conflictos: los creyentes de los individuos de la organización, los dos amigos y los jefes, reconocen o niegan las evaluaciones contradictorias y no temen (o temen) confrontar y encargarse de los problemas cuando surgen.
- h. Identidad: es el sentimiento de tener un lugar con la organización como un componente esencial e importante dentro de la reunión de trabajo.

En general, es la impresión de ofrecer objetivos individuales a los de la organización o de ser extraños para ellos. De acuerdo a Fayol el cual destaca, en su hipótesis tradicional de la organización, la acentuación en la estructura, que se inicia desde una totalidad jerárquica, a fin de garantizar la competencia en cada una de las reuniones incluidas, ya sean cuerpos o personas.

En esta teoría se consideran los elementos que componen la organización y afirma que ésta debe cumplir seis funciones: a) técnicas: producción de bienes o servicios de la empresa; b) comerciales: compra, venta e intercambio; c) financieras: búsqueda y gerencia de capitales; d) de seguridad: protección de los bienes y de las personas; e) contables: inventarios, registros, balances, costos y estadísticas; f) administrativas: integración de todas las funciones de la dirección.

Esta metodología otorga 14 estándares esenciales a la actividad de la organización: A) División del trabajo: especialización de tareas e individuos para incrementar la productividad. B) Autoridad y obligación: el privilegio de habilitar solicitudes y proveer el consentimiento; El deber, dado por el especialista, sugiere responsabilidad. Debe haber una armonía entre los dos. C) Disciplina: sumisión, devoción, vitalidad, conducta y respeto de los estándares establecidos. D) Unidad de comando: obtener órdenes de un solo sin rival. E) Unidad de encabezado: tarea de un supervisor y un arreglo para cada reunión de prácticas que tienen un objetivo similar. F) Subordinación de los intereses individuales a los generales: los intereses de los representantes son los intereses de la organización. G) Remuneración del personal: debe haber un salario razonable y asegurado para los representantes y para la asociación. H) Centralización: agrupación de especialistas en la mejor administración de la asociación. I) Cadena escalar: línea de poder que va desde la dimensión más elevada a la menor. J) Orden: un lugar para todo y todo en su lugar, aludiendo a cosas y personas. K) Equidad: consideración y equidad para lograr la firmeza del personal. L) Estabilidad de la facultad: reducción de la rotación, lo que afecta negativamente a la competencia autoritaria. M) Iniciativa: capacidad para imaginar un arreglo y su prosperidad. N) Alma del equipo: amabilidad y asociación entre individuos para fabricar cualidades para la asociación. A pesar del hecho de que, al notar que la investigación de la atmósfera jerárquica se basa, esencialmente en su totalidad, en las especulaciones de las relaciones humanas, no se puede ignorar la hipótesis tradicional de Fayol, ya que, independientemente de ser una hipótesis en la que está Visto a la persona como un ser monetario, se puede ver dentro de una parte de sus normas el trato imparcial y encomiable hacia los trabajadores, así como las especulaciones humanísticas tienen como base una ventaja financiera.

### ➤ **Teoría del Comportamiento Organizacional**

La teoría del comportamiento humano, trata de integrar una serie de conceptos y factores que ayudan al estudio de como los individuos actúan e interactúan en sus diferentes contextos. Dentro de las características del comportamiento se desprende una serie de factores como la personalidad, autoestima, inteligencia, carácter, emoción, motivación, familia, aprendizaje y cultura, entre otros.

En este sistema, el analista estadounidense Douglas Mc Gregor, afirma con argumentos incuestionables que la hipótesis de la conducta humana es clara en la mayoría de las actividades regulatorias de la organización. La conducta autoritaria es una de las principales formas de lidiar con la concentración del efecto que las personas, las reuniones y la estructura tienen en la conducta dentro de las asociaciones, a fin de aplicar dicho aprendizaje para mejorar su adaptabilidad. De esta manera, es primordial tratar de comprender, dentro de una clínica de emergencia, la conducta del personal para hacerlo progresivamente productivo y mejorar la administración de la organización y la atención al cliente.

### ➤ **Hipótesis "X" e "Y" del comportamiento organizacional**

De la hipótesis de la conducta jerárquica, una variedad suposiciones se generan para ayudar a aclararla; Una de ellas es la hipótesis "X", en la cual se acepta que los individuos se abstendrán de trabajar ya que no prefieren hacerlo, debido a las pocas aspiraciones y obligaciones que tienen. Por lo tanto, se les considera apáticos con respecto a las necesidades de la organización y difíciles de cambiar, ni los premios por su trabajo los alientan a hacer sus tareas dentro de la asociación, es entonces cuando los jefes necesitan recurrir a tipos específicos de intimidación, control y peligros, para motivar a los subordinados a terminar sus tareas. Entonces, nuevamente, la hipótesis "Y" depende de la hipótesis de que los individuos no son lentos y lo principal que los jefes deben hacer es potenciar sus capacidades, para laborar normalmente y sentirse bien.

La hipótesis "Y" ofrece un compromiso más notable con la investigación, ya que la realidad de concentrar el ambiente autoritario para proponer acuerdos electivos, a través de la identificación de territorios de progreso, tanto en las divisiones distintivas como en los individuos, Permitir potenciar sus habilidades.

Mientras que la hipótesis "Z", propuesta por William Ouchi; en el que la confianza de los representantes está conectada a una expansión en la eficiencia de las asociaciones. Esta hipótesis recomienda que las personas no separen su condición de individuos a la de representantes y que el refinamiento de las condiciones de trabajo expanda la rentabilidad de la organización y, mientras tanto, la confianza de los trabajadores.

Asimismo, la teoría "Z" afirma que, para poder entender las necesidades del trabajador dentro de la organización, es necesario tomar en cuenta ciertos factores externos a ésta; en este sentido, es importante tomar en cuenta que no es posible separar la vida personal de los empleados de las cuestiones laborales. Se comprende que esta teoría está basada en las relaciones humanas, tomando en cuenta aspectos como relaciones personales estrechas, trabajo en equipo y confianza, entre otras. Su objetivo es tratar de mejorar la productividad a través de una filosofía humanista, en la que la organización debe comprometerse con sus empleados; además, permite darse cuenta de que los trabajadores no son solo máquinas que producen, sino que son seres integrales que se ven afectados por los diferentes contextos en los que se desenvuelven, llevando estas experiencias de un lugar a otro.

Por lo tanto, será de una importancia increíble descomponer el presente examen, considerando la importancia no solo de los elementos que ocurren dentro de la asociación, sino que además de lo que ocurre fuera de ella y eso afecta la atmósfera jerárquica.



➤ **Hipótesis de las relaciones humanas.**

La hipótesis de las relaciones humanas conlleva otra visión, dentro de las asociaciones, sobre la idea del hombre, ya que considera al trabajador no como un elemento monetario, sino como un ser social con sentimientos, deseos, observaciones, temores y necesidades que lo impulsan. para lograr ciertos objetivos, donde a través de los estilos de iniciativa y los estándares de la reunión, las dimensiones de la creación se resuelvan de manera casual. Esta metodología humanista no descarta el objetivo principal de las especulaciones establecidas, lo que aumenta la eficiencia; Esto, obviamente, sin ignorar que los componentes sociales y mentales pueden decidir, en un grado expansivo, la creación y la realización de los trabajadores.

➤ **Dimensiones de la cultura organizacional**

○ **Dimensión Relaciones Interpersonales**

Rabinowitz (2014) explica en términos sencillos, la correspondencia interna es la relación dentro de una asociación. El intercambio de pensamientos y suposiciones, la mejora de las conexiones y la discusión individual. Ocurre de todas maneras entre el personal, los jefes, los jefes y el personal de atención, los voluntarios y, tal vez, incluso el personal directivo superior. Las relaciones internas son sustancialmente más que muchas personas conversando entre sí. Es la vida de cualquier organización, la manera en como cualquiera obtiene la información que necesita”. (p.2).

➤ **Dimensión condiciones laborales**

Carvallo (2012) menciona que las condiciones laborales tienen una serie de múltiples factores que intervienen para generar un buen desempeño en los trabajadores, diversos estudios han abordado el problema planteado en sus diferentes comunidades como son las condiciones de trabajo, así también la innovación tecnológica y los cambios en los ritmos de producción, lo que ocasiona condiciones que pueden afectar la salud de

las personas que laboran en un lugar determinado. Dentro de estas condiciones puedes descubrir elementos de la naturaleza, la asociación y los factores de las tareas donde trabajas.

El cumplimiento de la ocupación se puede caracterizar como un estado de ánimo general de la persona respecto a su trabajo. Es un componente de las disparidades observadas por la persona entre lo que acepta y debe darle la actividad y lo que realmente obtiene como elemento o satisfacción (Blum y Naylor, 1988); Es un resultado entre el compromiso realizado por el especialista y su deseo en el lugar de trabajo.

Muy bien puede ser dictado por los tipos de ejercicios que se realizan (que serán, que el trabajo tenga la oportunidad de demostrar sus aptitudes y que ofrezcan un nivel específico de prueba para que haya intriga).

El cumplimiento de la ocupación se puede ver a través de ciertos componentes, por ejemplo, que el personal está muy remunerado a través de sus compensaciones y salarios, claramente como lo indican los deseos de cada uno, que las condiciones de trabajo son suficientes, no peligrosas o incómodas, lo que mejora su ejecución; y que el personal busque a su gerente rápido para que esté bien dispuesto y justificado y los escuche cuando sea importante (Smith, Kendall y Hulin, 1969).

La investigación más exacta sobre la naturaleza de la educación universitaria generalmente se ha centrado en el trabajo del educador en el proceso de instrucción y aprendizaje (Capelleras, 2001), de todos modos es importante considerar el lugar de trabajo en el que trabaja, ya que los estados laborales del instructor de la universidad fluctúa de un establecimiento a otro y se basa en la accesibilidad del gasto, la promulgación de flujos y reflujos, los estados políticos de la nación, la teoría de la universidad, entre diferentes elementos.

➤ **Desempeño Docente**

➤ **Definición de Desempeño Docente**

En la universidad moderna el docente tiene un rol activo en el aprendizaje centrado en el alumno en quién se procura cultivar el pensamiento crítico y reflexivo, para que descubra, invente, resuelva, para ello es necesario liderar, priorizar la innovación educativa y la formación y capacitación docente al más alto nivel.

Quichca (2012) busca entender el término educador, el cual puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados. Sin embargo, puede aludir a la imagen legendaria del instructor "mensajero de entrenamiento", con una misión que se eleva por encima de lo normal, pierde una normalidad para cualquier administración experta, en particular, la rendición común y social representa la naturaleza de la administración realizada. " Como lo indica la Ley de Educación General No. 28044 en su Artículo No. 56, se observó que el educador es un especialista crucial en el procedimiento instructivo y su objetivo central es contribuir de manera viable a la preparación de los alumnos en todos los elementos del mejoramiento humano. Debido a la idea de su capacidad, la calidad perpetua en la vocación de instrucción abierta requiere que el maestro sea adecuado, que demuestre una buena capacidad de disolución y un bienestar físico y psicológico que no ponga en peligro la respetabilidad de los estudiantes.

Valdez H (2009). Se denomina sistema de evaluación del desempeño profesional de los profesores a los principios, supuestos, conceptos, así como métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha a los directivos, a los alumnos, a sus padres y a los profesores, los que colaboran en recoger y sistematizar la información importante para elaborar juicios de valor sobre la calidad del desempeño profesional de los profesores. Tales juicios permiten tomar decisiones sobre la situación de instructores

y sus expertos preparando el plan. Actividades que conforman el uso del marco de evaluación. • Determinación de los destinos de la valoración. • Delimitación de punteros. • Determinación de los principios para la tarea de los puntajes o clasificaciones evaluativas de cada marcador. • Condiciones de realización, fuentes y operadores. • Selección de instrumentos de acumulación de datos. • Plan o calendario de uso de los instrumentos. • Procesamiento de datos. • Emisión de un juicio de estima. • Hacer elecciones pertinentes y su aplicación. • Análisis de los resultados. Siendo la evaluación de la ejecución experta del educador un procedimiento metódico de adquisición de información sustancial y confiable, con el objetivo de verificar y evaluar el impacto instructivo que produce en los estudios la disposición de sus capacidades educativas, su emotividad, su trabajo y la idea. de sus asociaciones relacionales con suplentes, tutores, ejecutivos, socios y agentes de fundaciones de redes.

#### ➤ **Importancia del Desempeño Docente**

Curisínche (2014) caracteriza que hay numerosos elementos que deben considerarse para evaluar la ejecución de los socios, dependiendo de la técnica de evaluación utilizada, sin embargo, en general, estas variables son las que acompañan: A) Calidad del trabajo: Proporciona documentación satisfactoria cuando se requiere. Va más allá de las necesidades requeridas para adquirir un artículo o un mejor resultado evalúa la exactitud, la seriedad, la claridad y la manejabilidad de las empresas dotadas. Producir o realizar un excelente trabajo. B) Cantidad de trabajo: Satisface los destinos de trabajo, reteniendo las solicitudes recibidas y la actividad por sí sola, hasta su finalización. Hace un buen volumen de trabajo en contraste con lo que puede ser normal en las condiciones actuales de la posición. Satisface sensiblemente el plan de transporte. C) Conocimiento de la posición: Mide el nivel de información y comprensión del trabajo. Comprender los estándares ideas, estrategias, necesidades, etc., importantes para llevar a cabo los

compromisos de la posición. Está frente a los patrones, el desarrollo, los mercados, los avances de artículos y las nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para llevar a cabo la actividad. D) Iniciativa: Actuar sin que se muestre. Es exitoso cuando se manejan circunstancias y problemas raros. Tiene nuevos pensamientos, comienza la actividad y muestra innovación cuando se enfrenta y supervisa las circunstancias laborales. Puedes trabajar libremente. E) Planificación: El trabajo programado se organiza de modo que cumpla con las limitaciones de tiempo y utilice a los subordinados y los activos de manera competente. Puede establecer objetivos adecuados y necesidades para órdenes de creación. Puede asociarse exitosamente con otros en la programación y la tarea del trabajo, necesidades o problemas futuros. F) Control de costos: Controla los costos y cumple los objetivos presupuestarios y de beneficio es mediante métodos como la devolución del material sobrante al almacén la ocultación de tareas sin sentido, utilización juiciosa de activos, coherencia con los objetivos de costos, etc. G) Relaciones con los socios: mantiene a sus asociados informados de los compromisos, empresas, resultados y problemas aplicables. H) Relaciones con el administrador: Mantiene informado al director sobre el progreso en el trabajo y los problemas que puedan surgir. Envía estos datos de manera oportuna. Siga las instrucciones del administrador y trabaje de manera confiable siguiendo sus solicitudes. I) Relaciones con el público: establece, mantiene y mejora las relaciones con el personal externo, por ejemplo, proveedores, pioneros de la red y expertos abiertos. Completa moralmente la materia de la organización. J) Dirección y desarrollo de los subordinados: dirige a los subordinados en las capacidades que se les asignan y los selecciona para garantizar los resultados ideales. Mantiene a los subordinados informados de los enfoques y estrategias de la organización y busca su aplicación. Es sensible a los problemas de los colaboradores y se esfuerza por descubrir arreglos. Evaluar las consecuencias de los subordinados. Reconozca las zonas

donde se requiere la preparación y solicite trabajo de una manera que fomente el aprendizaje. K) Responsabilidades: en relación con el nivel de las circunstancias en el trabajo y la actividad positiva. Trabajar junto con otros de forma agradable sin tener en cuenta la raza, la religión, el sexo, la edad o la discapacidad. Se esfuerza por lograr los objetivos de puertas abiertas equivalentes en el trabajo y el programa de actividad positiva en la organización y acordar sus libros de registro. Intenta efectivamente mejorar los objetivos vocacionales de minorías y damas.

➤ **El docente como persona**

Los rasgos que se van a presentar, se consideran siempre dentro del enfoque innovador de la educación, orientado a la optimización de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y para responder a los retos que presenta el contexto espacio-temporal en el que se sitúan los agentes de la educación. Según la PUCP (2009:31), el desempeño del docente como persona presenta generalmente las siguientes características: personalidad equilibrada, coherencia y claridad en sus principios, creencias y valores que orientan su propia vida, un alto sentido de realismo, sentido del compromiso y vocación definida.

Ejercicio de la Docencia

Es un proceso satisfactorio que requiere una metodología reflexiva, hecha de no menos de cuatro mediciones: propuesta de enseñanza, asociación instructiva, cumplimiento de necesidades y reflexión sobre la capacitación. A) Propuesta didáctica: da registro de los pensamientos y orígenes que fortalecen conceptos, elaborados por el educador, su visión de los suplentes, de la evaluación, de la información, de su orden; Los criterios que lo acompañan son reconocidos: I) Selección y asociación de aprendizaje: I) Cómo el instructor elige y trabaja la disciplinadamente para que estén abiertos a la instrucción. ii) Estándares evaluativos: pensamientos fuertes que dirigen al instructor a

evaluar. Asociación educativa: por qué evaluar al instructor: si necesitamos que la evaluación tenga un incentivo práctico para quienes participan en las actividades de evaluación, es fundamental conocer, examinar y hacer bromas sobre las pruebas que se desarrollan en medio del procedimiento de evaluación. En la necesidad de indicar qué capacidades deben cumplir con el procedimiento de una evaluación decente de la ejecución experta del instructor; Valdés (2010) propone la caracterización que se acompaña: a) Diagnóstico: la evaluación del educador debe denotar la ejecución de la muestra en un período determinado, debe integrarse sus principales logros y decepciones, con el objetivo de que sirva a la Autoridad, al supervisor de zona y a él mismo, como una guía para la estructuración de actividades de preparación y mejora continua. b) Instructivo: el procedimiento de evaluación debe ofrecer una variedad de los indicadores de la ejecución del instructor. Por lo tanto, los artistas escénicos asociados con este procedimiento, se les dice, se benefician de ello, fusionan otra experiencia de aprendizaje en el trabajo. c) Educativo: existe una conexión crítica entre los efectos secundarios de la evaluación del instructor y las inspiraciones y los estados de ánimo de los educadores hacia el trabajo. Ya que el educador sabe correctamente cómo ven su labor los instructores, tutores, suplentes y administradores del establecimiento universitario, se puede atraer un procedimiento para aniquilar las deficiencias aparentes. d) Desarrollador: debido al procedimiento de evaluación, el desarrollo de los incrementos individuales evaluados y la relación intersíquica que se convierte en intrapsíquica, es decir, el instructor termina siendo capaz de realizar básicamente y en todo momento el auto-estudio de su ejecución, y se libera de sus decepciones consigo mismo, sintiendo el requisito de crecimiento personal. Una de las sutilezas básicas que debe hacerse como una característica del camino hacia la construcción de un marco para evaluar la labor de los instructores, es la de sus motivaciones, con el argumento de que no hay interrogantes

ni respuestas, esta es una condición fundamental, a pesar de Del hecho de que no son adecuados para cumplirlos. Los hechos confirman que las estrategias de evaluación han experimentado cambios destacados. Ávila (2010) describe su exploración de acuerdo a los criterios de Miguez y Loureiro (2001). Presenta otra metodología en la que expresan que la evaluación del educador debe cumplir con las capacidades que le acompañan: A) Retroalimentación. La evaluación debe proporcionar datos a los educadores sobre sus logros y problemas. B) Toma de decisiones. Los efectos secundarios de la evaluación del instructor deben ser una contribución para establecer las diversas opciones para mejorar el procedimiento de educación. C) Identificación de necesidades preparatorias. Se deben crear metodologías adecuadas para cumplir con las necesidades detectadas.

Además, está la propuesta de la evaluación del instructor por habilidades, surgida del Congreso Internacional de evaluación de la capacidad de demostración, Universidad de la Frontera, Temuco, 2003, enfocada en satisfacer los elementos de: A) Comentarios: la evaluación debe proporcionar datos a los educadores y suplentes sobre las cualidades, avances, logros y problemas de cada uno. B) Refuerzo: la evaluación debe fortalecerse desde dos puntos de vista: impactar enfáticamente en la inspiración del instructor y ayudar a convocar, aplicar e intercambiar todas sus ideas. C) Toma de decisiones: los datos proporcionados por la evaluación del educador deben completarse como un componente del diagnóstico para establecer las opciones para mejorar el procedimiento de aprendizaje. D) Auto-atención: la evaluación del instructor debe generar un aprendizaje crítico para el educador, es decir, auto-guía, que se crea a partir de la atención que el educador está procurando sobre cuál es el trabajo que desempeña en el procedimiento de aprendizaje, como guía. Lo que logra en este procedimiento y los desafíos que tiene en él. Los efectos secundarios de la evaluación del instructor deben reflejar cada uno de los procesos que tienen lugar en el aula con los suplentes. E) Apoyar la comprensión de la práctica de la



demostración en toda la acción académica y en sus diferentes entornos específicos. F) Calidad de la enseñanza: ofrece una aproximación a la naturaleza de la enseñanza en el enfoque relacionado con la educación avanzada. G) Apoya la intriga: avanza el interés y la asignación del personal de la muestra, independientemente e institucionalmente considerado, en los procedimientos de evaluación del docente. H) Profundidad y meticulosidad: trata de reconocer, la necesidad de desarrollar una educación en cada entorno, con las dimensiones adecuadas de valor. I) Identificar las necesidades de preparación: el educador debe actualizarse siempre para ofrecer las técnicas más adecuadas de acuerdo al contexto y avances de las tecnologías.

➤ **Elementos del instructor de la universidad.**

De acuerdo con la Ley Universitaria N ° 30220, el artículo 79 del Capítulo VIII presenta los elementos del educador universitario en los campos de investigación, mejora constante e inmutable, instrucción, proyección social y la junta directiva, en las zonas que se relacionan con ellos.

El artículo 87 registra las obligaciones del educador, cómo considerar e implementar el estado social de la ley basado en la popularidad y protegido. Instruir con minuciosidad académica, respeto por la innovación protegida, morales competentes, autonomía y transparencia teórica e ideológica. Produzca información y avance a través de una investigación exhaustiva en el campo que se compara con ella, a causa de instructores dispuestos a investigar. Para siempre, mejorar su visión y capacidad de mostrar y realizar un trabajo académico imaginativo. Ofrezca capacitación a los suplentes para administrarlos en su mejoramiento académico y / o de expertos. Interésate en la mejora de los proyectos instructivos en los que trabajan. Presentar informes sobre sus ejercicios dentro de las fechas de vencimiento establecidas por el Estatuto y cuando sean requeridos. Respeta y respeta las pautas internas de la universidad. Mira la conducta

honorable. Los otros que tienen principios internos y diferentes pautas emitidas por los cuerpos expertos

➤ **Características de la Evaluación Docente**

La evaluación de la función docente debe cumplir con las características siguientes: A) Evaluación integral: que incluye diversos aspectos de la función docente tales como organización, interacción con los alumnos, puntualidad, y respeto por los alumnos. Si la evaluación es por competencias, debe integrar las dimensiones del saber conceptual, saber hacer, Saber ser y saber vivir; es decir, se evalúa al docente en su integridad. B) Evaluación permanente: si la evaluación es continua se podrán identificar fortalezas y dificultades. En el caso de una evaluación por competencias permanente es capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo. La evaluación debe servir al educador para realizar los ajustes y obtener la ayuda fundamental, de modo que hacia el final del procedimiento no quede con preguntas, como regla general, con la evaluación establecida o convencional. C) Evaluación participativa: incluye específicamente las reuniones de instrucción y de suplentes, las divisiones escolares y los grupos de supervisión del personal relacionado. La evaluación del instructor por habilidades, al ser participativa, coordina a todos los especialistas instructivos que están más específicamente identificados con el procedimiento. Los suplentes en sí mismos participan específicamente en la evaluación del educador, como testigos y como especialistas focales. D) Evaluación contextual: como lo indica la realidad institucional, sistematiza y amplía los encuentros que se han creado. Dado el procedimiento que la evaluación no puede tener sin el entorno en el que ocurre el procedimiento de aprendizaje y la dimensión en la que se inició el procedimiento, puede surgir el peligro de fallar en su evaluación y las decisiones influenciadas no serán equivalentes. progresivamente eficaz. Necesitamos la configuración para comprender

más fácilmente los resultados y establecer las mejores opciones posteriores a la evaluación.

➤ *Dimensiones del Desempeño docente*

➤ *Capacidades Pedagógicas*

Ávila (2010) responde a las capacidades inherentes de desarrollo de su labor académica con gran sentido de actualización y adecuación a los cambios, mostrando un comportamiento profesional enmarcado en los valores éticos, morales y un alto grado de iniciativa y capacidad de respuesta a situaciones conflictivas haciendo uso de su capacidad verbal y no verbal para comunicarse eficientemente.

Batista (2012) explica que todos los individuos normales poseen cada una de estas capacidades en cierto grado; Los individuos contrastan en el nivel de límite y en la idea de la combinación de estas habilidades. " Gardner et al (1993) aclara que los diferentes referentes que se han distinguido hasta el momento como lo señalan los creadores de esta hipótesis son: Emocional: está enmarcado por el conocimiento intrapersonal y relacional, y juntos deciden la capacidad de guiar la vida de manera aceptable. Es la capacidad de tener una actitud pasiva, afecto y capacidad en el tablero que nos permitirá amplificar la satisfacción a largo plazo. Permiten al estudiante que mantiene una gran energía, persistencia, control del manejo, simpatía, otra vida del mundo, destreza mental, atención plena e inspiración. La hipótesis de las Inteligencias Múltiples permite una comprensión más amplia del individuo y las diversas maneras que necesitan los mismos para aprender. Ofrecer actividades agradables y aplicables según lo señalen la ruta de las habilidades, capacidades y perspectivas creadas en nuestros estudiantes de menor experiencia, le permitirán persuadirse para encontrar su propia habilidad, mejorar el proceso de educación y aprendizaje y, además, mejorar la labor del docente. (46).

## **Emocionalidad**

Según Vanina (2013) en una misma empresa existirán tantos tipos culturales como organizaciones, y que la misma condicionará el nivel y desarrollo de las aptitudes emocionales de sus integrantes. Los factores culturales que más favorecen las habilidades interpersonales son aquellos flexibles, siendo los valores más resaltantes para sus miembros la igualdad de oportunidades, posibilidades de crecimiento, compromiso y balance vida personal/trabajo.

También, en Varios estudios sugieren que la inteligencia emocional tiene un rol fundamental en el desempeño laboral, y uno de ellos analizó las características de los ingenieros de Lucent Technologies que eran calificados como estrellas por sus compañeros. Los investigadores dedujeron que las estrellas eran mejores para relacionarse con los demás. Otro estudio revelador analizó los éxitos y fracasos de 11 presidentes de los Estados Unidos –de Franklin Roosevelt a Bill Clinton–, los que fueron evaluados en 6 cualidades —comunicación, organización, habilidad política, visión, estilo cognitivo e inteligencia emocional. Se llegó a la conclusión que la cualidad clave que diferenciaba a los exitosos (como Roosevelt, Kennedy y Reagan) de los que no lo fueron (como Johnson, Carter y Nixon) era la inteligencia emocional.

### **➤ Responsabilidad**

Dewey (2007) planteaba que no podemos aprender ni enseñar a pensar, podemos aprender cómo pensar bien, sobre todo cómo adquirir el hábito de la reflexión, ¿Ya que suponer es una propensión innata, la pregunta en ese punto es cómo hacerlo para avanzar? Además, ¿cómo abstenerse de realizar actividades no naturales desde el exterior? Tres actitudes son fundamentales para desarrollar el hábito de pensar: mentalidad abierta, entusiasmo o absorción del interés y responsabilidad ante las consecuencias. Estos razonamientos bien pueden tenerse en cuenta para esta dimensión.

Ávila (2010) trata de medir el cumplimiento de horarios establecidos, asistencia regular y puntualidad, participando activamente en las actividades de su unidad académica y cumpliendo con las normas establecidas y la programación establecida, mostrando alto grado de satisfacción por la labor educativa que realiza.

### III.MÉTODO

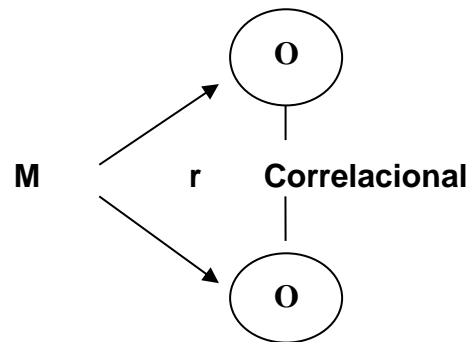
#### 3.1 Tipo de investigación

La Investigación básica según (Valderrama 2013) es conocida como investigación teórica pura o fundamental, cuya finalidad es organizar los conocimientos científicos sin producir necesariamente resultados de aplicación práctica. Recoge información de la realidad para estimular el conocimiento teórico-científico, con el objetivo de descubrir principios y leyes.

##### 3.1.1 Diseño de investigación

Hernández (2010) caracteriza el plan no de prueba como el que, debido a su medida fugaz, se centra en tres circunstancias, una de las cuales busca decidir o encontrar la conexión entre muchos factores en un minuto dado. Además, caracteriza este plan como transversal por el hecho de que recopila información en un minuto solitario, en un tiempo solitario; Su motivación es representar factores y analizar su frecuencia o interrelación en un momento dado. El presente examen evalúa el nivel de relación entre los factores Cultura organizacional y Desempeño de la enseñanza, estimando cada uno de ellos y, posteriormente, se evalúa el vínculo y se rompe. Tales relaciones dependen de las especulaciones probadas. En este sentido, se denomina procedimiento bivariado, que en términos formalizados se compara con la capacidad que lo acompaña:

- $Y = F(X)$
- Que se interpreta como: Y se relaciona con X.
- Se utilizarán las pruebas de correlación
- En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:



Donde  $M$  es la muestra del estudio;  $O_x$ , y  $O_y$ , representan las mediciones en Clima Organizacional y en Desempeño Docente. La “ $r$ ” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

El diseño descriptivo- correlacional tiene por propósito medir el grado de correlación entre dos variables: relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de los docentes de una Universidad en Lima.

### 3.2 Población y muestra

#### ➤ Población

- La población está conformada por los docentes a tiempo completo ( $N=50$ ) de una Universidad en Lima.

#### ➤ Muestra

- Es una muestra censal debido a que comprende a la totalidad de docentes de un Departamento Académico de una Universidad en Lima.

#### ➤ Criterios

- El presente examen ha cumplido con los criterios de consideración que, según lo dictado por la propia pregunta de exploración y los bordes de la población objetiva o la población bajo investigación, estos criterios reconocen los sujetos que pueden ingresar al examen; Como norma, estos criterios son de Castañeda a nivel mundial o general (2012).

➤ **Criterios de inclusión.**

- Ser docente de una Universidad en Lima. Asimismo, quienes asistieron durante la etapa de la encuesta, el día de la prueba.

➤ **Criterios de exclusión.**

- No ser trabajador docente de una Universidad en Lima.

➤ **Hipótesis**

○ **Hipótesis general**

- La cultura organizacional se relaciona con el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.

➤ **Hipotesis específicas**

- Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.
- Las Condiciones Laborales se relacionan con el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.
- El nivel Conflictividad se relacionan con el desempeño docente en una Universidad en Lima, año 2014.

### 3.3 Operacionalización de variables

**Tabla 01**

*Variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	INDICES
Variable I Cultura Organizacional (Interna)	Relaciones Interpersonales	Se lleva bien con sus compañeros.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		Conversa con sus compañeros.		
		Tiene empatía con sus compañeros de trabajo.		
		Se lleva bien con los directivos.		
		Tiene sentimientos a favor de sus compañeros.		
		Capacidad de comunicación.		
		Percepción de los estados de ánimo y necesidades.		
		Demuestra afecto hacia sus amigos.		



Variable 2 Desempeño Docente		Se concentra en las cualidades positivas de los demás.		
		Acepta las sugerencias de los demás.		
	Condiciones Laborales	Conoce sus deberes y derechos.	11, 12, 13, 14	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		El centro de trabajo ofrece comodidad para desempeñar sus funciones.		
		Su centro de trabajo es agradable.		
		Acepta los consejos.		
		El personal directivo se preocupa por la comodidad laboral.	15, 16, 17, 18, 19, 20,	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		Se cumple todo lo estipulado en la Ley del profesorado.		
		El rectorado tiene voluntad de mejorar la calidad de vida de los docentes.		
		Manera de pedir una reivindicación.		
		Necesita un ambiente acogedor para cumplir su deber.		
		La dirección se preocupa por mejorar las condiciones laborales.		
	Nivel de Conflictividad	Nivel de trato y democracia organizacional.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		Grado de conflictividad en el trabajo.		
		El tratamiento de conflictos es adecuado.		
		Conversa con sus compañeros de otras especialidades.		
		El estado cede en una negociación colectiva.		
		Los directivos generan conflictos entre compañeros.		
		Actitud ante los compañeros que hacen reclamos pacíficos.		
		Los reclamos ante los directivos son adecuados.		
Preocupación por la existencia de grupos políticos en el trabajo.				
Opinión sobre la negociación colectiva.				
Capacidades Pedagógicas	Dominio de la especialidad que enseña.	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA	
	Manejo adecuado de la didáctica.			
	Consciencia de su rol como docente.			
	Tiene presente las necesidades de sus alumnos.			
	Relaciona su especialidad con otras esferas del conocimiento.			
	Utiliza métodos y estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.			
	Transmite confianza a sus alumnos y convierte el aprendizaje en una labor fascinante.			
	Organiza el contenido y lo presenta en forma clara, lógica e imaginativa.			
	Se interesa como persona por sus alumnos.			
	Tiene en cuenta los indicadores propuestos para evaluar.			
Emocionalidad C	Grado de tolerancia	41, 42, 43, 44, 45	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA	
	Grado de confianza y autoestima.			
	Expresa sus sentimientos en el momento oportuno.			
	Evita herir susceptibilidades.			
	Capacidad de resolución de problemas.			
	Expresa sus opiniones.			
	Fortaleza ante la adversidad.			
	Nivel:			

		Capacidad de compartir.	46, 47, 48, 49, 50	5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		Tenacidad frente a los obstáculos.		
		El trato a sus estudiantes es de transparencia y equidad.		
		Conoce y respeta sus diferencias y las de otro.		
	Responsabilidad	Puntualidad en el cumplimiento de sus funciones.	51, 52	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		Cumple con las acciones encomendadas por sus superiores.		
		Puntualidad en el salón de clases.	53, 54	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		Cumple su labor dentro del salón de clase.		
		Asiste a las comisiones de trabajo de la institución.	55, 56, 57	Nivel: 5 : SIEMPRE ; 4:CASI SIEMPRE; 3: ALGUNAS VECES 2:MUY POCAS VECES; 1: NUNCA
		Participa activamente en las comisiones de trabajo.		
Le gusta colaborar gratuitamente con horas adicionales en su institución.				

- X = Variable 1
- Y = Variable 2

### 3.3.1 Variable 1: Cultura Organizacional

Según Llanos et al (2016). se refiere al conjunto de tradiciones, costumbres, valores, principios, comportamientos, hábitos y actitudes que se adquieren gracias a la convivencia y cotidianidad que se transmite de un determinado grupo.

### 3.3.2 Dimensiones:

- Relaciones Interpersonales
- Condiciones Laborales
- Nivel de Conflictividad

### 3.3.3 Variable Dependiente. Desempeño Docente

Bretel (2002) Consiste en las cualidades que posee todo profesional docente para el éxito o el fracaso en su trabajo. Es el cumplimiento de su deber como tal, en otras palabras, es el ejercicio de la docencia.

#### **3.3.4 Dimensiones:**

- Capacidades Pedagógicas
- Emocionalidad
- Responsabilidad

#### **3.4 Instrumentos**

##### ➤ Instrumentos de recolección de datos

La Ficha técnica del Instrumento de la Variable 1 corresponde a: La Cultura Organizacional. El nombre del Instrumento se denomina: Escala. Las autoras de la presente investigación elaboraron el instrumento mediante una Escala ad hoc., y corresponde al año 2014. El Tipo de Instrumento se denomina: Encuesta. El objetivo es la medición de las condiciones de la Cultura Organizacional versus su relación con el Desempeño Docente. La población corresponde a docentes de una Universidad en Lima. El ámbito geográfico corresponde a Lima Metropolitana. El número de ítem: 57; de las cuales 30 aseveraciones corresponden a Clima Organizacional. La aplicación es directa. El tiempo de administración es de aproximadamente 10 minutos. La norma de aplicación consiste en que el participante de forma anónima marque la respuesta de cada ítem, seleccionando una alternativa según su propio criterio. Los niveles o rangos se detallan en el extremo de la escala en un orden progresivo de afirmación absoluta a negación absoluta. La dimensión máxima del instrumento es de 150 mientras que la mínima es de 30. Las categorías de evaluación de cada ítem corresponden a: 5 equivale a Siempre; 4 equivale a Casi siempre; 3 equivale a Algunas veces; 2 equivale a Muy pocas veces y 1 equivale a Nunca.

La Ficha Técnica de la Variable 2 corresponde a: Desempeño Docente. El nombre del Instrumento se denomina: Escala. Los autores de la presente investigación elaboraron el instrumento mediante una Escala ad hoc., y corresponde al año 2014. El Tipo de Instrumento se denomina: Encuesta. El objetivo de la investigación es contribuir a identificar las restricciones de un buen desempeño de los docentes de una Universidad en Lima. La población para el estudio corresponde a los docentes de una Universidad en Lima. El ámbito geográfico está determinado en Lima Metropolitana. El número de ítems de la encuesta es de 27. La aplicación del instrumento es directa. El tiempo de administración es de aproximadamente 10 minutos. La norma de aplicación consiste en que el participante de forma anónima marque la respuesta de cada ítem, seleccionando una alternativa según su propio criterio. Los niveles o rangos se detallan en el extremo de la escala en un orden progresivo de afirmación absoluta a negación absoluta. La dimensión máxima del instrumento es de 135 mientras que la mínima es de 27. Las categorías de evaluación de cada ítem corresponden a: 5 equivale a Siempre; 4 equivale a Casi siempre; 3 equivale a Algunas veces; 2 equivale a Muy pocas veces y 1 equivale a Nunca.

### **3.5 Procedimientos**

#### **3.5.1 Técnicas de investigación**

Para la recolección de información, se aplicó la técnica de la encuesta mediante dos Escalas ad hoc., uno para la variable independiente y otro para la variable dependiente el cual se adapta a la situación en estudio en el tiempo correspondiente.

### **3.6 Análisis de datos**

Para verificar la validez del contenido de los instrumentos se empleó una Escala ad hoc. con una calificación muy buena.

En cuanto a la confiabilidad se utilizó el coeficiente de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach.

El respectivo análisis de datos se realizó utilizando la escala de Likert para los cuestionarios, con la puntuación anteriormente descrita. Se utilizó el software SPSS para analizar los datos de forma descriptiva y además correlacional, primero con tablas de frecuencia para determinar los niveles de cada variable, graficando en diagrama de barras y posteriormente para realizar el contraste de hipótesis se hizo un análisis de correlación entre las variables y dimensiones planteadas en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

En cuanto a la validez del contenido de los instrumentos se empleó una Escala ad hoc. Se realizó el análisis a todos los ítems de la investigación, obteniéndose un promedio de 95.3 % , valor que corresponde a una calificación muy buena.

**Tabla 02**

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	57

En cuanto a la confiabilidad se utilizó el coeficiente de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach.

➤ Los resultados son los siguientes:

○ Para la variable 1:

Posteriormente se analizó la validez para la primera variable, entonces aplicando la fórmula del Alfa, con el software SPSS, para el primer cuestionario de la variable 1 Cultura Organizacional el resultado fue de 89.7 % , el cual es bastante aceptable.

**Tabla 03**

*Estadísticos de fiabilidad de la Variable 1*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	30

- Para la variable 2:
  - Para la segunda variable Desempeño Docente: el Alfa de Cronbach fue de 94.9%, un resultado bastante fiable también.

**Tabla 04**

*Estadísticos de fiabilidad de la Variable 2*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	27

En ambos casos el valor del coeficiente es aceptable y, por lo tanto, los cuestionarios son confiables.

## V. DISCUSION DE RESULTADOS

- Los resultados desarrollados en la presenta investigación tienen como fin principal demostrar que una buena cultura organizacional está relacionada con un buen desempeño docente. Al respecto, se indica que el 46,0% de los docentes encuestados de la institución manifiestan tener una buena cultura organizacional y un 66,0% tiene un buen desempeño docente. Por otro lado, los docentes que perciben una cultura organizacional medio constituyen un 54%, y manifiestan un desempeño docente medio de 34%. Para poder demostrar si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente se tuvo que utilizar la prueba de correlación de Spearman a fin de verificar la relación entre las variables, con resultados positivos, dado que, existe una relación significativa de nivel moderado alto con un 74,4%. Los niveles de relación entre el desempeño docente y la cultura organizacional coinciden con los de la investigación de Barboza (2017) en un 84,10% de coeficiente de correlación alto. Teniendo en cuenta el grado de correlación entre las variables en ambas investigaciones se concluye que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de los docentes de una Universidad en Lima, 2014.
- En cuanto a las relaciones interpersonales, se ha encontrado una relación moderada alta (RHO de Spearman =0,681) con el desempeño docente en los docentes de una Universidad en Lima, 2014. Dicho resultado es compatible con los hallazgos de Cuba (2010) para la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente. Se puede afirmar que existe una correlación moderada y significativa (RHO de Spearman =0.434). Por consiguiente, las relaciones interpersonales dentro de la cultura organizacional están relacionadas con el desempeño docente. Confirmando que los lazos de amistad y compañerismo contribuyen favorablemente en la conformación de equipos de trabajo como, por



ejemplo, la que se establece para la actualización de sílabos, permitiendo un mejor desempeño docente. Reafirmando uno de los principios enunciados por Fayol en cuento al espíritu de equipo, quien afirma que debe existir armonía y unión entre las personas con el fin de establecer fortalezas para la organización.

- Otro aporte de relevancia en la investigación tiene que ver con la relación positiva entre las condiciones laborales y el desempeño docente con una correlación (RHO de Spearman =0,605). Este hallazgo no concuerda con lo reportado por Cuba (2010) donde existe relación baja y significativa (RHO de Spearman =0.303) entre clima organizacional y desempeño docente. Sin embargo, los resultados de nuestro estudio sí confirman la teoría de Fayol sobre los principios de la administración respecto a una buena remuneración de personal y estabilidad en el puesto para genera un impacto positivo sobre la eficiencia laboral.
- Teniendo en cuenta, el grado de correlación (RHO de Spearman =0,611); se concluye, que existe correlación moderada significativa entre el nivel de conflictividad y el desempeño docente en los docentes de una Universidad en Lima, 2014. Este hallazgo es diferente a los resultados encontrados en la investigación de Cuba (2010) para la dimensión nivel de conflictividad y desempeño docente, donde se puede decir que existe una correlación mínima y no significativa de (RHO de Spearman =0.121). Por lo que, se sugiere un proceso de aprendizaje para el manejo de habilidades blandas y se otorgue un grado de satisfacción y enriquecimiento personal.
- Por consiguiente, la propuesta queda demostrada científicamente sobre la existencia de una relación positiva, moderada alta entre ambas variables estudiadas, es decir, entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una universidad en Lima 2014.

## VI. CONCLUSIONES

- Las relaciones interpersonales dentro de la cultura se hallaron moderadamente relacionadas con el desempeño docente, confirmando que en esta organización existe una asociación positiva donde el cumplimiento de los valores organizacionales y el desarrollo de la inteligencia emocional en la interacción entre colaboradores se relacione con la mejora del desempeño del educador.
- Las condiciones laborales también resultaron relacionadas de forma positiva y moderada con el desempeño docente de los catedráticos, como lo señalan las teorías clásicas, sin embargo, es importante resaltar que dado el avance de la tecnología y los cambios sociales, las características tangibles laborales van de la mano con un buen desempeño docente.
- El nivel de conflictividad obtuvo un coeficiente positivo moderado con respecto al desempeño docente de los catedráticos, denotando que los manejos de estrategias asertivas para manejar los conflictos en el centro laboral, se asocian con el desempeño docente, ello porque las actividades educativas dependen mucho de la comunicación, es decir de la buena interacción entre todos los componentes de la organización.
- Finalmente, la hipótesis principal se demuestra en que el nivel de competencia y desempeño de los docentes para poder cumplir con sus funciones laborales y sociales, además de la motivación hacia los profesionales para mejorar su desempeño, se encuentra relacionado positivamente y moderadamente con la cultura organizacional, verificándose que es necesario adoptar mejoras en las conductas y los valores, teniendo como cultura la búsqueda de la superación profesional y personal permanente como un estilo de vida del docente del nuevo milenio.

## VII. RECOMENDACIONES

- El líder de la organización debe promover el desarrollo de habilidades blandas, tales como la práctica de los valores institucionales, así como la determinación de todos los colaboradores para cumplir con la misión, ello con el fin de mejorar el desempeño de los docentes de su universidad.
- La institución debe procurar el tener buenas condiciones laborales para generar un buen desempeño docente, lo que permite las condiciones necesarias para la búsqueda de la eficiencia profesional y personal del trabajador.
- El líder debe promover una cultura de negociación, buscando resolver los conflictos mediante la práctica de una comunicación asertiva, lo que permite que el trabajador desarrolle adecuadamente sus actitudes, habilidades y capacidades en su desempeño laboral.
- La cultura de las organizaciones debe considerar a la persona humana como el principal impulso de cualquier asociación. De esta manera, en la idea actual sobre el talento humano, se incorporan el movimiento humano, pero además los componentes que lo conforman: información, aptitudes, encuentros, inspiraciones, intereses, trabajo, valores, actitudes, posibilidades y estado de bienestar.

## VIII. REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2007). Infecciones de vías urinarias en el Hospital Universidad del Norte. Revista Salud Uninorte, 23(1), 9-18.
- Ambrocio, M. (2014). Liderazgo Del Director Y Desempeño Pedagógico Docente. Universidad Rafael Aldívar. Municipio de Santa Catarina Ixtahuacán, Sololá, en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. [tesis de pregrado, universidad Rafael landivar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Angulo, J. (2013). Cultura organizacional, clima y liderazgo en instituciones educativas. [Tesis de doctorado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4068/TESIS393131203.pdf?sequence=1>
- Ávila, W. (2010). Desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica [Tesis de doctorado]. Facultad de Educación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. [Tesis de maestría] Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.
- Barboza, W. (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]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value=Barboza%20Montes,%20Walther%20Javier>

- Batista I. (2012). Descripción de las prácticas pedagógicas para la enseñanza de la lectura y escritura y la adecuación de éstas a los mecanismos cognitivos de niños con retardo mental leve de la comuna de Chillán Viejo. [Tesis de maestría, Universidad BioBio].  
[http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2010/batista\\_i/doc/batista\\_i.pdf](http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2010/batista_i/doc/batista_i.pdf)
- Blum, M. y Naylor, J. (1988). Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales. Trillas.
- Bretel, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el diseño de un sistema de evaluación del desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial. Página del Consejo Nacional de Educación. Perú.
- Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones (5ta ed.). México: Trillas.
- Brunet, L. (2009). El clima de trabajo en las organizaciones (5ta ed.). México: Trillas.
- Capelleras J. (2001). “Calidad de Servicio en la Enseñanza Universitaria: Desarrollo y Validación de una Escala de Medida” Universidad Autónoma de Barcelona .
- Carballo, N. (2011). Estudio de las condiciones laborales del Laboratorio Clínico, del Área de Salud de Montes de Oro durante el año 2011.ICAP.  
[http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2013/carballo\\_salazar\\_nancy\\_2013\\_s\\_a.pdf](http://biblioteca.icap.ac.cr/BLIVI/TESIS/2013/carballo_salazar_nancy_2013_s_a.pdf)
- Celi, D. (2014). Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la Puce SD., 2014 . [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Matriz.].  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8817/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavanato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mac Graw Hill

- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (8va ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Cuba, G. (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla – Callao. [Tesis de maestría].Universidad San Ignacio de Loyola
- Dewey, J. (1938). Experience and Education. New York: Kappa Delta Pi. Cita de cita
- Foro Internacional (2013). Desafíos de la Educación Superior Universitario en el Perú. PUCP.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). Manual de Recursos Humanos. Editorial UOC.
- Gomez A. (2012). Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana de los Andes. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle ].  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/368/TM%202720%20G1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzáles, Y. (2015). Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general. Maracaibo - Venezuela. [Tesis de maestría]. Universidad de Maracaibo.
- Goncalvez, A. (1992) Dimensiones de clima organizacional. Sociedad latinoamericana para la calidad. Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (5ta.ed.). Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Litwin G. y Stinger R., (1997)Organizational Climate New York, Simon y Schuster.

- Loureiro, S., Míguez, M., y Otegui, X. (2001). En las puertas del siglo XXI... y aún esa lejana ciencia. *Anuario Latinoamericano de Educación Química*, 15(15), 247-251.
- Medrano, H. y Molina, S. (2010). Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI. <file:///C:/Users/SISTEMAS/Downloads/MEDRANO%20y%20MOLINA.pdf>
- Mejías A., Agustín S., Oscar H., y Minerva (2006). Medición del clima organizacional en instituciones de educación superior. *Universidad, Ciencia y Tecnología Scielo*. (30)
- Piña Sangama, Rafael. El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010. *Cybertesis UNMSM*.
- Pierce, J., Gardner, D., Dunham, R. y Cummings, L. (1993). Moderating effects of organization-based self-esteem on role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36, 271-288.
- Quichca (2012). "Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular "La Pontificia" del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú.
- Rein, M. y Rabinovitz, F. (2013), "La implementación: una perspectiva teórica. Entre la intención y la acción", en Aguilar, L. , *La implementación de las políticas públicas*. Porrúa.
- Rivas, P. (2012). Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/Rivas\\_PAJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7022/Rivas_PAJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Rodriguez, D. (2005). Diagnóstico del clima organizacional. México D.F.: Alfaomega.
- Sánchez Carlessi H. ; Reyes Romero C.; Mejía Sáenz K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Editado por: ©Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación Bussiness Support Aneth S.R.L.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally.
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana Vol V.  
<file:///C:/Users/SISTEMAS/Downloads/TEJEDOR.pdf>
- Valderrama S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica. (2 ed.). Lima: San Marcos.
- Valdés, H. (2010). Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Revista de la OEI.
- Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Ciudad de México, 23.
- Llanos, M., Pacheco, M., Romero, E., Coello F. y Armas, Y. (2016). La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana. Universidad ECOTEC.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición 752 PEARSON EDUCACIÓN, México.
- Vanina Momenti (2013). Inteligencia emocional y cultura organizacional. Escuela de Negocios. Universidad Torcuato di Tella.  
[https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/20.500.13098/2074/MBA\\_2015\\_Momenti\\_unlocked.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/20.500.13098/2074/MBA_2015_Momenti_unlocked.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Zans, A. (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. [tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4744>
- Zeña, J. (2016). Influencia del clima organizacional en la mejora de la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Benjamín Franklin School de Chapén, año.[Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://1library.co/document/nq70emvy-influencia-organizacional-satisfaccion-institucion-educativa-particular-benjamin-franklin.htm>

## IX. ANEXOS

## ANEXO A

## Certificado de validez de contenido

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Capacidades Pedagógicas							
1	Grado de Dominio de contenidos	✓		✓		✓		
2	Didáctica de los docentes	✓		✓		✓		
3								
4								
5								
6								
	DIMENSIÓN 2 Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Autoestima	✓		✓		✓		
8	Vocación de Servicio	✓		✓		✓		
9								
10								
11								
12								
	DIMENSIÓN 3 Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Asistencia y puntualidad	✓		✓		✓		
14	Nivel de satisfacción con su labor	✓		✓		✓		
15	Nivel de compromiso con su institución educativa	✓		✓		✓		
17								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SiOpinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Víctor Pastor Talledo    DNI: 07721048Especialidad del validador: Doct. en Administración (Ph.D. in Management)<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

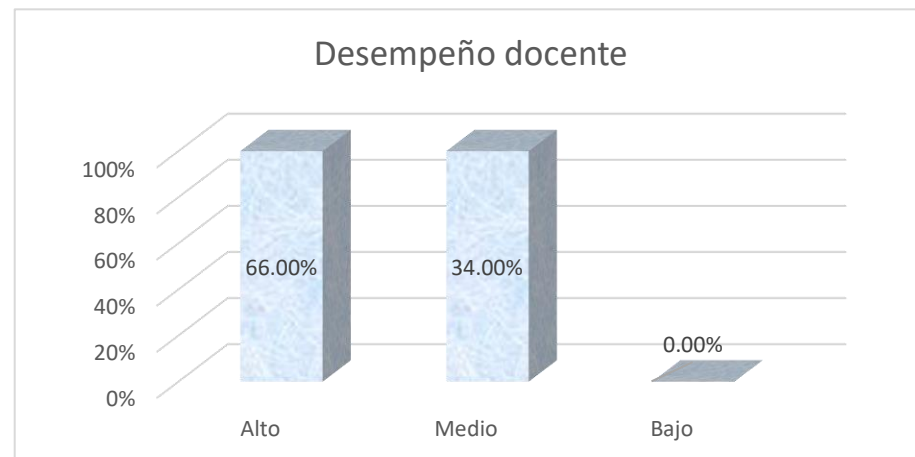
29 de Junio del 2014



Firma del Experto Informante.

Dr. VÍCTOR PASTOR TALLEDO

Ph. D., MSc., MBA



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b> Capacidades Pedagógicas							
1	Grado de Dominio de contenidos	\		\		\		
2	Didáctica de los docentes	\		\				
3								
4								
5								
6								
	<b>DIMENSIÓN 2</b> Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Autoestima	\		\		\		
8	Vocación de Servicio	\		\		\		
9								
10								
11								
12								
	<b>DIMENSIÓN 3</b> Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Asistencia y puntualidad	\		\		\		
14	Nivel de satisfacción con su labor	\		\		\		
15	Nivel de compromiso con su institución educativa	\		\		\		
17								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg Vanessa Conde Beltrán ..... DNI: 09964483 .....

Especialidad del validador: Magister en Educación para la Creatividad .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 06 del 2014

  
Firma del Experto Informante.