



**UNAP**



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

**TESIS**  
**CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO –**  
**ESTUDIANTES DE IV CICLO DE LA CARRERA PROFESIONAL**  
**DE ADMINISTRACIÓN. UNIVERSIDAD CIENTÍFICA**  
**DEL PERÚ 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER  
EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

**AUTORA : ZOILA CUMANDA TORRES**

**ASESORA : Dra. DELIA PEREA TORRES**


**IQUITOS - PERÚ**


**2016**

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL DÍA 04 DE NOVIEMBRE DE 2016, EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ.

MIEMBROS DE JURADO:

  
.....  
**Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO**  
Presidente

  
.....  
**Dra. NILDA MANUELA RODRIGUEZ MERA**  
Miembro

  
.....  
**Dr. ELMER SAMUEL SAAVEDRA VITERI**  
Miembro

  
.....  
**Dr. DELIA PEREA TORRES**  
Asesora



**UNAP**

*Escuela de Post Grado  
Oficina de Asuntos Académicos*

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Con **Resolución Directoral N° 0822-2016-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO ESTUDIANTES DE IV CICLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ 2015”** designando como jurados a los siguientes profesionales:

<b>Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO</b>	Presidente
<b>Dra. NILDA MANUELA RODRÍGUEZ MERA</b>	Miembro
<b>Dr. ELMER SAMUEL SAAVEDRA VITERI</b>	Miembro

A los 04 días del mes de Noviembre del 2016, a horas 09:00 a.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO ACADÉMICO ESTUDIANTES DE IV CICLO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ 2015”**, presentado por la egresada: **ZOILA CARIDAD CUMANDA TORRES**, como requisito para optar el Grado Académico de **MAGISTER EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

..... *Abiertas satisfactoriamente* .....

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Por excelencia ( ) 2. Por unanimidad (x) 3. Por mayoría ( ) 4. Desaprobado ( )

Observaciones :..... *Ninguna* .....

En fe de lo actuado los miembros del Jurado suscriben la presente acta por diez originales.

Seguidamente, el Presidente de Jurado dio por concluida la sustentación, siendo las *11:30* a.m. el 04 de Noviembre del 2016; con lo cual, se le declara a la sustentante *apta* para recibir el Grado Académico de **MAGISTER EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**.

  
**Dr. LUIS RONALD RUCOBA DEL CASTILLO**  
**Presidente**

  
**Dra. NILDA MANUELA RODRÍGUEZ MERA**  
**Miembro**

  
**Dr. ELMER SAMUEL SAAVEDRA VITERI**  
**Miembro**

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser el Centro de mi fuerza.

A mi madre Zoila Torres por su amor.

A mi querido Richard Bilsborrow por su paciencia, ayuda y amor en estos años de estudios.

A mi esposo e hijas Luana y Mical Ferreira por ser las que me impulsaron a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios por darme las fuerzas y la provisión necesaria para poder concluir este trabajo.

A los docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana por ayudarme con sus enseñanzas.

A mi amada y querida Delia Perea Torres por confiar en mí e incentivar me a poder terminar con mi proyecto de vida.

**La Autora**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO  
ACADÉMICO – ESTUDIANTES DE IV CICLO DE LA CARRERA  
PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN. UNIVERSIDAD  
CIENTÍFICA DEL PERÚ 2015.**

**Zoila Cumanda-Torres**

**RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la medida en que la cultura organizacional correlaciona con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015. La investigación fue de tipo correlacional de diseño no experimental de tipo transeccional correlacional. La población la conformó 715 estudiantes de la carrera profesional de Administración de la Universidad Científica del Perú durante el año 2015 y la muestra la conformó 55 estudiantes. Las técnicas que se emplearon en la recolección de los datos fue la encuesta y el análisis documental y el instrumento fue el cuestionario y el historial académico de los estudiantes. Los resultados demuestran que:  $X^2_c = 14.66 > X^2_t = 5.191$ ,  $gl = 2$ ,  $p < 0.05\%$  y el coeficiente de correlación es  $r = 45\%$  aceptando la hipótesis de investigación: La cultura organizacional correlaciona con una magnitud mayor que 40% con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica de Perú.

**Palabras Claves:** Cultura Organizacional. Rendimiento Académico.

**ORGANIZATIONAL CULTURE AND ACADEMIC ACHIEVEMENT - IV  
CYCLE STUDENTS CAREER MANAGEMENT. SCIENTIFIC  
UNIVERSITY OF PERÚ 2015.**

**Zoila Cumanda-Torres**

**ABSTRACT**

The research aimed to: determine the extent to which the organizational culture correlated with academic achievement in the fourth cycle of the career management of the Scientific University of Peru in 2015. The research was correlational nonexperimental correlational design transectional. The population 715 students formed Career Management Science University of Peru during 2015 and shows the formed 55 students. The techniques used in collecting the data was a survey and document analysis and the instrument was the questionnaire and the academic record of the students. The results show that:  $X^2_c = 14.66 > X^2_T = 5.191$ ,  $df = 2$ ,  $p < 0.05\%$  and the correlation coefficient  $r = 45\%$  accepting the research hypothesis: Organizational culture correlates with a magnitude greater than 40% with the academic achievement in the fourth cycle of the career management of the Scientific University of Peru.

**Keywords:** Organizational Culture. Academic performance.

## INDICE DE CONTENIDO

	<b>Pg.</b>
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
CAPÍTULO	01
1.1 INTRODUCCIÓN	01
1.2 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	03
1.3 OBJETIVOS	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
CAPÍTULO II	05
2.1. MARCO TEÓRICO	05
2.1.1. Antecedentes	05
2.1.2. Bases Teóricas	07
2.1.2.1. Cultura Organizacional	07
2.1.2.1.1. Organización	07
2.1.2.1.2. Cultura Organizacional	09
2.1.2.1.2.1. Concepto	09
2.1.2.1.2.2. Importancia de la Cultura Organizacional	10
2.1.2.1.2.3 Elementos de la Cultura Organizacional	12
2.1.2.1.2.4 Funciones de la Cultura Organizacional	12
2.1.2.1.2.5 Tipos de Cultura Organizacional	13
2.1.2.1.2.6 Clasificación de la Cultura Organizacional	15
2.1.2.1.2.7 Valores Organizacionales	16
2.1.2.1.2.8 Importancia de los Valores Organizacionales	17
2.1.2.1.2.9 Componentes de la Cultura Organizacional	18
2.1.2.2. Rendimiento Académico	21



2.1.2.2.1 Rendimiento Académico. Conceptualización	21
2.1.2.2.2 Características del Rendimiento Académico	22
2.1.2.2.3 Factores Relacionados con el Rendimiento Académico	23
2.1.2.2.4 Niveles de Rendimiento Académico	24
2.1.3. Marco Conceptual	25
2.2 DEFINICIONES OPERACIONALES	26
2.3 HIPÓTESIS	28
CAPÍTULO III	29
3. METODOLOGÍA	29
3.1 Método de investigación	29
3.2 Diseños de investigación	29
3.3 Población y muestra	30
3.4 Técnicas e instrumentos	30
3.5 Procedimientos de recolección de datos	30
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de Datos	31
3.7 Protección de los derechos humanos	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	32
4.1.1. Diagnóstico de la Cultura Organizacional	32
4.1.2. Diagnóstico del Rendimiento Académico	38
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	40
4.2.1. Relación entre la Cultura Organizacional y el Rendimiento Académico	40
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	42
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	43
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	46
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	47
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIA	48
ANEXOS O APÉNDICES	51

## ÍNDICE DE CUADROS

N°	TITULO	Pág.
01.	La Implicación en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	32
02.	La Consistencia en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	33
03.	La Adaptabilidad en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	34
04.	La Misión en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	35
05.	La Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	36
06.	Nivel de Rendimiento Académico en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	38
07.	La Cultura Organizacional según Rendimiento Académico en Estudiantes del I ciclo – Facultad de Ingeniería Civil – Universidad Científica del Perú, 2015.	40

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
01.	La Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	36
02.	Nivel de Rendimiento Académico en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.	38

## CAPÍTULO I

### 1.1 INTRODUCCIÓN.

La modalidad de las capacidades indicativas que manifiesta en forma estimativa lo que una persona ha aprendido como consecuencia de la intervención didáctica se encuentra generalmente en el nivel medio o bajo debido muchas veces a que los docentes no se preocupan por indagar sobre los factores que origina este resultado encontrándose en estos factores, la utilización de materiales inadecuados, que no responden a las características del tema o asunto, la interacción educativa, factores biológicos y una cultura organizacional débil.

Esta problemática también está presente en la Universidad Científica del Perú, específicamente en la carrera profesional de administración donde los estudiantes de esta carrera presentan un promedio ponderado semestral menor que quince, debido a que en la carrera profesional de administración la cultura organizacional no se encuentra sustentada por sus valores, no se busca que todos los integrantes de ésta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y no despliegan conductas de desarrollo y automotivación de continuar con esta situación, los estudiantes de la carrera profesional de administración en la Universidad Científica del Perú siempre manifestarán un rendimiento académico ajo o medio por lo que se realiza e proyecto de investigación “Cultura organizacional y rendimiento

Académico” en estudios del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú, 2015 formulando a continuación los siguientes problemas de investigación.

Para CHADWICK, C (1979)<sup>1</sup> el rendimiento académico es la expresión de capacidades y características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso de enseñanza – aprendizaje que posibilita tener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo de un periodo o semestre que se sintetiza en un calificativo final (Cuantitativo en

la mayoría de los casos) este rendimiento académico de los estudiantes depende de muchos factores siendo uno de ellos los sociológicos en la que está inversa la cultura organizacional que practican los miembros de la organización donde los estudiantes se desarrollan fraternalmente a cabalidad.

Una cultura organizacional débil no genera una estabilidad social que permita a los estudiantes sentirse a gusto para lograr un rendimiento académico alto por ello.

El propósito de la investigación es: Determinar la medida en que la cultura organizacional correlaciona con el rendimiento académico con estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.

La investigación se justifica en lo teórico, metodológico, práctico y social. En lo teórico porque se presenta la teoría científica sintetizada y organizada de las variables: cultura Organizacional y rendimiento académico. En lo metodológico porque presenta la forma de operacionalizar las variables que orientan la elaboración del instrumento de recolección de datos. En lo práctico porque permite la solución del problema de bajo rendimiento académico de los estudiantes. En lo social porque los beneficiarios de la investigación son los estudiantes de la carrera profesional de administración en la Universidad Científica del Perú.

## **1.2. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN Problemas General**

¿En qué medida la cultura organizacional correlaciona con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015?

### **Problemas Específicos**

- ✓ ¿Cómo es la cultura organizacional en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015?
- ✓ ¿Cuál es el nivel del rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2014?
- ✓ ¿Existe correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015?

### **1.3 OBJETIVOS:**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la medida en que la cultura organizacional correlaciona con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Evaluar la cultura organizacional en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.
- ✓ Identificar el nivel de rendimiento académico en los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.
- ✓ Demostrar que existe correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.

## CAPÍTULO II

### 2.1 MARCO TEÓRICO.

#### 2.1.1 Antecedentes.

BABILONIA, C.M (2011)<sup>2</sup> En la investigación Cultura Organizacional en docentes – Instituciones Educativas Colegio Nacional de Iquitos y Colegio San Agustín, Iquitos 2011, Concluye: que la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa Colegio Nacional de Iquitos, fue allá que la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Colegio San Agustín de Iquitos en el año 2011.

CALLA, C.E Y CONTRERAS, C.A (2013)<sup>3</sup> En la investigación Evaluación docente y rendimiento académico en estudiantes del II ciclo de inicial Facultad de Educación, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos 2013, concluyen: La evaluación docente correlaciona con una magnitud mayor de 40% con el rendimiento académico en los estudiantes de II ciclo de Inicial de la facultad de Educación en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana de Iquitos en el año 2013.

CHALLA, J (1994)<sup>4</sup> En la investigación “Cultura Organizacional y desempeño laboral” relaciona estas dos variables en una investigación educativa, encontró la presencia de una cultura organizacional débil y fragmentada, bajo desempeño laboral, poca identificación de los empleados con la cultura y desempeño. Concluyó que la cultura organizacional dentro de las instituciones educativas constituye una desventaja cuando los valores, las normas, las creencias, las expectativas no son compartidas, estas no favorecen el progreso ni el desarrollo institucional.

DÍAZ, E.M y VARGAS (2013)<sup>5</sup> En la investigación “Consejería estudiantil y rendimiento académico” un estudiante del IX ciclo de Inicial, facultad de Educación – Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013 concluyen: que la consejería estudiantil intenta una significativamente con el rendimiento académico en los estudiantes del IX ciclo de la especialidad de educación inicial de la facultad de Educación de la Universidad Nacional



de la Amazonía Peruana, en el año 2013.

DÍAZ, M. G. et al (2004)<sup>6</sup> En la investigación “Diagnostico de la cultura Organizacional “del centro médico S.A Maturín (2001-2002) concluyó que la organización posee una cultura relativamente fuerte, es decir, la mayoría de los empleados se sienten plenamente identificados con la misma.

GODOY, L.G y GUIMET, L.G (2013)<sup>7</sup> En la investigación “Autoconcepto y rendimiento académico” en estudiantes de la carrera de obstetricia de la universidad Científica del Perú, 2013 concluyen: que el autoconcepto se vincula moderadamente con el rendimiento académico al obtener 41% de vinculación en estudiantes de la carrera de Obstetricia de la Universidad Científica del Perú en el año 2013.

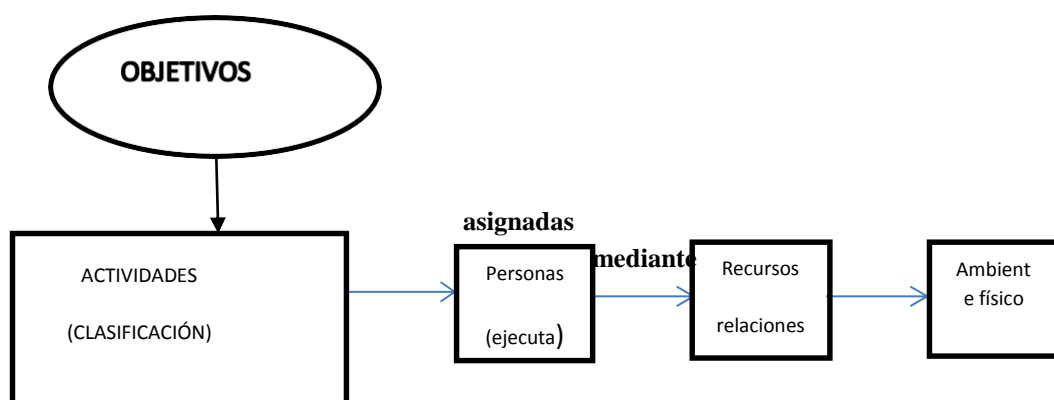
TEJADA, J de F (2013)<sup>8</sup> En la investigación “Cultura organizacional y satisfacción académica” en estudiantes de la facultad de Enfermería, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2013 llegó a la conclusión: La cultura Organizacional incide con una magnitud mayor que 40% con la satisfacción académica en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013.

## 2.1.2 Bases Teóricas.

### 2.1.2.1. Cultura Organizacional

#### 2.1.2.1.1. Organización.

El costarricense José Gálvez Escobedo (1967)<sup>9</sup> dice que la organización “Consiste en determinar qué actividades son necesarias para cualquier propósito, arreglarlas en grupo y luego asignarlas a individuos”, por su parte el norteamericano Harol Koontz (1987)<sup>10</sup> dice: “Es agrupar las actividades necesarias para alcanzar ciertos objetivos, asignar a cada grupo un administrador con la autoridad necesaria para supervisarlos y coordinar tanto en sentido horizontal como vertical en toda la estructura de la empresa”. El brasileño Idalberto Chiavenato (1987)<sup>11</sup> la define como: “La determinación de las interrelaciones entre los órganos o cargos definidos lógicamente a través de normas, directrices, reglamentos de la organización para el logro de sus objetivos” Las ideas fuerza que definen a la organización como función del proceso administrativo se refieren a la (a) clasificación de actividades, para ser (b) asignadas a personas para su ejecución, mediante el (c) uso de recursos, a fin de (d) lograr los objetivos institucionales. La organización implica una interrelación conceptual de los siguientes elementos:



A partir de estos elementos se puede describir las tareas que comprende el proceso metodológico para organizar:

1. Enunciado de objetivos y formulación de objetivos secundarios
2. Identificación de actividades para el logro de objetivos
3. Clasificación y agrupación de actividades según su similitud e importancia
4. Asignar personal adecuado a cada grupo de actividades según los requisitos y calificaciones
5. Asignar un jefe a cada grupo de personas, asignándole la autoridad necesaria para ejercer su jefatura.
6. Informar a cada persona las funciones que se asignen así como sus relaciones como los demás.
7. Establecer canales de comunicación por donde fluyan las relaciones de autoridad, responsabilidad y coordinación necesaria para dinamizar la organización.
8. Laborar manuales y reglamentos de Organización y Funciones y otros instrumentos que regulen la organización y funcionamiento institucional.

## **PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN**

Alvarado, o (1994)<sup>12</sup> expresa: como cualquier actividad administrativa, la organización se sustenta en principios, sintetizados en las siguientes:

**División de Trabajo:** Establece la necesidad de diferenciar y clasificar las actividades de acuerdo al tipo de recursos y al avance de los conocimientos que obligan a la especialización funcional. Ejemplo: Docencia, Administración, Supervisión. Investigación, etc.

**Límite de Control:** Según este principio la organización debe diseñarse de tal manera que un jefe tenga una relación – control afectivo – sobre un número determinado de subalternos (según Graicunas puede ser de 3 a 8 subalternos).

**Autoridad:** En toda organización debe asignarse autoridad, es decir la potestad para mandar, dar órdenes y hacerse obedecer. Ejemplo: Los directores, Jefe de Unidad o de Área, Los Coordinadores.

**Responsabilidad:** Es el correlato de la autoridad, según el cual la persona revestida de autoridad debe asumir los riesgos – éxitos o fracasos – que

implica el ejercicio de la autoridad.

Jerárquico Gradual o Escalar: Toda organización se estructura en niveles, escalones, con jerarquía descendente, por donde fluyen las decisiones.

Ejemplo: Ministerio – Departamental – USE, Ce.

Unidad de Objetivos: La estructura de la organización debe reflejar los fines y objetivos propios para lo cual fue establecida. Ej. CE, Inicial, Secundaria, Ocupacional, etc.

## **21212 Cultura Organizacional**

**212121. Concepto.** Cotton, P (2004)<sup>13</sup> manifiesta que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que se distinguen de una organización a otras.

Al hablar de cultura Organizacional nos referimos a una cultura dominante que en gran parte de las organizaciones existen, esta expresa los valores centrales que comparte la gran mayoría de los miembros de la organización. Si no existe esta cultura dominante, el valor de la cultura organizacional como variable independiente disminuye ya que no existe una interpretación uniforme de la conducta considerada como aceptable o inaceptable.

Tener una cultura organizacional, permite a todos sus miembros, fomentar y forjar una cultura dominante que incluya valor a lo que cada uno de ellos sabe. Una cultura organizacional así facilitaría que se genere el compromiso con algo superior al interés personal, serio en beneficio de toda la organización. Se generaría una gran estabilidad social que permite a los individuos sentirse a gusto con su trabajo, ser más productivos, recibir recompensas y reconocimientos por aportaciones hechas y por el uso del conocimiento organizacional.

Para poder crear y compartir el conocimiento, deben existir controles administrativos propios que permitan filtrar todo aquello que sea útil para la organización, que no desvirtúe el sentido de cooperación que sea conocimiento que forme y que no fragmente, sino que motive. En la medida en que se enfrenta con éxito la complejidad, se estará en posibilidades de lograr los objetivos

organizacionales. Esta realidad da origen al concepto de CULTURA ORGANIZACIONAL O EMPRESARIAL, mismo que nos permite medir la capacidad del empresario para enfrentar los cambios en las relaciones humanas procurando encaminarlos por el bien de la organización.

#### **2.1.2.1.2.2. Importancia de la Cultura Organizacional**

CRUZ, L (2003)<sup>14</sup> dice que la cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad lo proporcione y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, estas se reflejan en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias y puede ser cambiado para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional.

Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

Se ha podido observar en los diferentes enfoques sobre cultura organizacional que la cultura es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones. El comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que los rodea; la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y, la individualidad de las

organizaciones puede expresarse en términos de la cultura. La capacitación continua del personal de la empresa es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de esta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y automotivación.

Los factores que con más frecuencia afectan una organización son mencionados a continuación:

La historia y propiedad: Al entender la propiedad como la responsabilidad, el control de los resultados y de los medios para lograrlos, se dice que una propiedad centralizada de la organización tiende a crear ambiente de poderes altos, donde los recursos son controlados. Por su parte, las organizaciones antiguas tienden a ser estructuradas con un alto control y niveles de poder bien concentrados.

- El tamaño: Una organización grande tiende a tener una estructura bien definida, controles muy específicos, cada miembro tiene una clara visión de sus responsabilidades. Una compañía pequeña proporciona una mayor flexibilidad, como también un esfuerzo sobresaliente de cada uno de sus miembros.
- La tecnología: Esta desempeña un importante papel en el desarrollo de las empresas. En organizaciones con un medio muy cambiante se requiere de fuentes muy claras al igual de un cierto grado de individualismo para enfrentar estos retos.
- Metas y objetivos: los objetivos de una empresa verían conforme a las estrategias.
- El personal: es un recurso de mucha importancia. La posibilidad de cambiar la cultura de una organización dependerá de las características

que posean sus miembros. Significa que cada persona acepta, pero modifica su cultura.

#### **2.1.2.1.2.3 Elementos de la Cultura Organizacional**

RIVAS, Metal (2006)<sup>15</sup> considera que dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre las cuales son: Los valores, las costumbres, ritos, historias, héroes, entre otros.

- Los valores: Son convicciones fundamentales de un medio de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.
- Costumbres: Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, lo cual permite diferenciarlo de los demás.
- Ritos: Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y esfuerzan los valores centrales de la organización, las metas más relevantes y que indican quienes son las personas imprescindibles y las prescindibles.
- Historias: Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por su puesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado al presente.
- Héroes: Son personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura.

#### **2.1.2.1.2.4 Funciones de la Cultura Organizacional**

La cultura organizacional ejerce varias funciones dentro de la organización así Robbins, S (1996)<sup>16</sup> refiere 5 de ellas:

- a) Define límites – Marca la diferencia entre una organización y otra.
- b) Refleja la identidad de los miembros con la organización – Se entiende que los riesgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social.

- c) Genera el nexo entre los miembros y la organización a través de la lealtad y el compromiso – Para Arias Galicia (1974) menciona que es indudable que cada individuo posee un organismo y una serie de habilidades innatas que lo hacen característico y diferente de todos los demás pero también es cierto que por medio de la adquisición de costumbres, normas, valores, actitudes, etc. La cultura le imprime su sello.
- d) Refuerza la estabilidad social – definen a las compañías de éxito como aquellas y disponen de una cultura comparativa fuerte, existen rasgos que son definidos por la cultura organizacional que permiten a cada uno de sus miembros identificarse y auto clasificarse dentro de ellos, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima.
- e) Es un mecanismo de control – que permite señalar las reglas del juego – definido como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de acción establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo.

#### **2.1.2.1.2.5 Tipos de Cultura Organizacional**

Según SONNENFELD, J (2005)<sup>17</sup> de la Universidad de Emory, se definen 4 tipos de cultura:

- a) **ACADEMIA** – Define a una organización que recluta capacita, especializa, guía al recurso humano por varias funciones.
- b) **CULTURA DE EXPERIENCIA** – Antigüedad, dando la lealtad y el compromiso proveniente de una adaptación e integración es primordial y se denomina “CLUB”.
- c) **EQUIPO** - Tiene como perfil el riesgo a la innovación, donde se adoptan recursos humanos talentosos y de experiencia son flexibles y abiertos, lo que permite a las personas crecer.
- d) **FORTALEZA** – Está orientada a sobrevivir puesto generalmente estos grupos han pasado por la experiencia de los 3 anteriores, ofrecen poca



seguridad pero grandes desafíos al cambio.

Hellriegel DonySlucum, John (2004)<sup>18</sup> describe los siguientes tipos de cultura Organizacional:

- a) **Cultura Burocrática:** Una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática. Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoya la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores, y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que sus deber es conducir “según el libro” y seguir los procedimientos legalistas.
- b) **Cultura de Clan:** la tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, la autoadministración y la influencia social son atributos de unacultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que se van más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por: medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos. El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membrecía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.
- c) **Cultura emprendedora:** altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia; la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no solo reacciona rápidamente a los cambios

en el ambiente sino crea el cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como la Microsoft, Dell y otras.

Cultura de mercado: Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, y participación en el mercado) Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. Esto es, se acuerdan por adelantado las obligaciones de cada parte. En este sentido la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender). El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros.

#### **2.1.2.1.2.6 Clasificación de la Cultura Organizacional**

Robbins, S. (1996)<sup>19</sup> da a conocer las siguientes clasificaciones:

- a) Cultura Fuerte: Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados.
- b) Cultura Débil: existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la

implementación de reglas y reglamentos formales que orienten o guíenla conducta de los trabajadores.

#### **2.1.2.1.2.7 Valores Organizacionales**

Los valores representan la base de evaluación que los miembros de un organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos personas.

Estos reflejan las metas reales, las creencias y conceptos básicos de una organización, así como también la medida de la cultura organizacional.

Estos son la base de la cultura organizacional definen el éxito en términos concretos para los empleados y establecen normas para organización.

Inspiran la razón de ser de cada organización, los objetivos a perseguir y las metas a lograr. Los valores están explícitos en la voluntad de los fundadores de la empresa y en la formalización de la misión y visión de las organizaciones. Estos se generan de la cultura de la organización, por lo tanto son establecidos por la alta gerencia.

La conformación de dichos valores dentro de las empresas es un fenómeno complejo que depende de múltiples variables, entre las que se encuentran:

- Las creencias y valores de fundador. Toda empresa surge de un impulso fundamental a partir de una idea y unos principios de acción más o menos implícitos.
- Las creencias y valores de la dirección actual. La dirección de la empresa, es un momento dado, puede pretender perpetuar, revitalizar incluso modificar radicalmente las creencias y valores de su fundador,

Debiendo gestionar adecuadamente el conflicto entre lo tradicional y lo moderno.

- Las creencias y los valores de los empleados. Como ya se ha comentado, la mayor fuerza formadora de creencias y valores en los empleados está constituida por los mecanismos de recompensa existente.
- La formación y la influencia de consultores: Naturalmente, un mecanismo esencial para modificar creencias, valores es la formación, el verdadero aprendizaje radica en el des aprendizaje de creencias y la incorporación de otras nuevas.

- Normativas legales existentes. La legislación laboral, medioambiental, economía, etc. de cada país también influye significativamente sobre las creencias y valores de una empresa.
- Las reglas de juego del mercado. Obviamente, el mercado de libre competencia impone determinadas reglas del juego que impregna el sistema de creencias y valores de la empresa.
- La tradición cultural de cada sociedad. Existe una influencia mutua entre los valores sociales y los valores empresariales.
- Los resultados de la empresa. Es debido destacar que los sistemas de creencias y valores de la empresa se retroalimentaron en función de sus resultados.

#### **2.1.2.1.2.8 Importancia de los Valores Organizacionales**

Esta radica en que se transforma en un elemento motivador de las acciones y de la conducta humana, define el carácter universal y decisivo de la organización, crea un sentido de identidad del personal con la organización. Especifican lo que es primordial para sus implicados, porque identifica los resultados que la mayoría espera, guían nuestras actuaciones y determinan si nuestra organización tendrá éxito. Los valores deben ser claros, igualmente compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que comparta y fortalezca los intereses de todos los miembros de la organización.

Los valores son formulados, enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos en un contexto social representando una opción con bases ideológicas con respecto a las bases sociales y culturales.

#### **2.1.2.1.2.9 Componentes de la Cultura Organizacional**

La cultura organizacional según Denison (2001)<sup>20</sup> presenta los siguientes componentes:

- a) Implicación (bivovement). Las organizaciones afectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de esas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte

importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que esté directamente relacionado con los objetivos de la organización. Estos aspectos en el comprenden:

- ✓ Empowerment (Empoderamiento). Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.
  - ✓ Trabajo en equipo (Team Orentation): El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo. La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.
  - ✓ Desarrollo de capacidades (Capability Development): La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades con sus empleados con el objetivo de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio.
- b. Consistencia (Consistency) La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir diversidad en las opiniones) de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. Este rasgo comprende:
- ✓ Valores centrales: (Core Values). Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas.
  - ✓ Acuerdo (Agreement): Los miembros de la organización son

capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren.

✓ Coordinación e integración (Cordination &integration): Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo.

c. Adaptabilidad (Adaptability) Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas. Esta dimensión cultural comprende:

✓ Orientación al cambio (Creating Change): la organización está capacitada para crear nuevos espacios conducentes al cambio. Es capaz de interpretar adecuadamente

Al entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios.

✓ Orientación al cliente (Customer Focus). La organización conoce a sus clientes y anticipa sus futuras necesidades. Refleja el grado en el que la organización está guiada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.

✓ Aprendizaje organizativo (Organizational learning). La organización recibe, interpreta y transforma señales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

d. Misión (Mission) quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de la misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en un lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizaciones y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión del futuro y construye una cultura que apoye dicha visión. Esta comprende:

- ✓ Dirección y propósitos estratégicos (strategic direction and Intention): Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en cómo todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.
- ✓ Metas y objetivos (Goals & objectives) a la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo.
- ✓ Visión (visión) La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que se desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección.

#### **2.1.2.2. Rendimiento Académico**

**2.1.2.2.1 Rendimiento Académico. Conceptualización.** El rendimiento académico en sí y el rendimiento académico son definidos por la Enciclopedia de Pedagogía Psicología de la siguiente manera “Del Latín reddere, restituir, pagar “el rendimiento es una relación entre lo obtenido y el esfuerzo empleado para obtenerlo y constituye un nivel de éxito en la escuela. Por su lado CHADWICK, C (1979)<sup>21</sup>, Define el rendimiento académico con la expresión de capacidades y características psicológicas del estudiante desarrolladas y actualizadas a través del proceso enseñanza, aprendizaje que posibilita obtener un nivel de funcionamiento y logros académicos a lo largo

de un periodo o semestre que se sintetiza en un calificativo final (cuantitativo en la mayoría de los casos). Además el rendimiento académico es entendido por ESCALANTE, R (2002)<sup>22</sup> Como una modalidad de las capacidades correspondientes o indicativas que manifiesta en forma estimada lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación.

Para FLORES, G (1009)<sup>23</sup> el rendimiento académico está referido, al esfuerzo que realiza el estudiante para evidenciar los logros de aprendizajes.

Por su lado BORREGO, (1985) citado por NIVALDO, M Y PARRA, A. (1996)<sup>24</sup>, el rendimiento académico es el logro del aprendizaje obtenido por el alumno a través de las diferentes actividades, planificada previamente precisando que el rendimiento académico es entendido con relación con el grupo social. Que fija los niveles mínimos de aprobación de un determinado currículo, conocimientos o aptitudes.

MENDEZ, G y DOMINGEZ, J (1992)<sup>25</sup> entienden el rendimiento como el mayor y menor grado de asimilación de conocimiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje y que están sujetos a muchos factores externos, (nivel socioeconómico, cultural, religioso) e interno (estado de salud) tanto educando como de su interno.

El rendimiento académico es el proceso de aprendizaje; el mismo que puede ser objeto de medición a través de las pruebas.

Resumiendo el rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante, por ello el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador. En tal sentido el rendimiento académico se convierte en una “tabla Imaginaria” de medida para el aprendizaje logrado en el aula, que constituye el objetivo central de la educación, sin embargo en el rendimiento académico, intervienen muchas variables externas al sujeto; como la calidad del maestro, el ambiente de clase, la familia, el programa educativo, etc. Y variables psicológicas o internas como la actitud hacia la asignatura, la inteligencia la responsabilidad, el auto concepto del alumno, la motivación, etc.

Es pertinente dejar establecido que el aprovechamiento escolar no es



sinónimo de rendimiento académico, parte del presupuesto de que el alumno es responsable del rendimiento.

En tanto que el aprovechamiento escolar está referido más bien, al resultado del proceso de enseñanza y aprendizaje de cuyos niveles de eficiencia son responsables tanto del que enseña como el que aprende.

#### **2.1.2.2.2 Características del Rendimiento Académico**

GARCÍA, O y PALACIOS, R. (1995)<sup>26</sup> después de realizar un análisis comparativo de diversas definiciones del rendimiento académico concluyen que hay un doble punto de vista, estático y dinámico que atañen al sujeto de la educación como ser social, en general el rendimiento académico es caracterizado del siguiente modo:

- a) El rendimiento en su aspecto dinámico responde al proceso de aprendizaje; como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del estudiante.
- b) En su aspecto estático comprende al producto del aprendizaje generado por el estudiante y expresa una conducta de aprovechamiento.
- c) El rendimiento está ligado a medidas de calidad a juicios de valoración; el rendimiento es un medio que está relacionado a propósitos de carácter ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

#### **2.1.2.2.3 Factores Relacionados con el Rendimiento Académico**

CARDONA, R (2003)<sup>27</sup> precisa que cuando los estudiantes no desarrollan las competencias esperadas, los docentes deben investigar sobre los factores que originan estos resultados; dicha investigación los llevarían a reconocer que el origen es multifactorial, utilización de pedagogías inadecuados sin adaptación al tipo de inteligencia predominante en cada estudiante, factores biológicos, utilización de materiales inadecuados a la edad cronológica del educando, factores genéticos, etc. Las dificultades que se presentan en casi

todos los factores, excepto las de carácter genético son superables mejorando los planes de estudio, estrategias didácticas, la interacción educativa o el contexto escolar.

Sobre el particular CLIFFORD, M (1998)<sup>28</sup> afirma que el rendimiento académico de los estudiantes depende de varios factores que son de índole psicológicos, fisiológicos, familiares y ambientales.

**Psicológicas:** Los cuales tienen que ver con los conflictos emocionales que generalmente según en la adolescencia, época en la cual los jóvenes entran en contradicción con los patrones de conductas que les quieren imponer los adultos.

**Fisiológicas:** Que abarcan generalmente áreas como: vista, oído y hasta sistema glandular y algunas neurológicas en particular.

**Sociológicas:** comprende aspectos tales como el tipo de medio o contexto que rodea al alumno, donde se privilegia la atención e importancia que le da en el hogar y el apoyo que recibe de padres e instituciones.

**Pedagógicas:** Comprende aspectos referidos a la calidad en docencia. Docentes calificados que utilizan estrategias didácticas pertinentes actualizadas.

**Económicas:** La situación económica en la que se desenvuelven los estudiantes es un factor poderoso que condiciona de alguna manera su aprendizaje y rendimiento académico.

**Familiares:** Del clima afecta positivamente o negativamente el rendimiento académico de los estudiantes.

**Ambientales:** Referidos a las condiciones físicas del entorno educativo, los cuales pueden tener efectos negativos sobre el rendimiento académico.

Los estudios realizados sobre el rendimiento académico adolecen de una visión fraccionada y parcial, pero coinciden en señalar que los determinantes del éxito o fracaso del rendimiento académico son: la voluntad, la capacidad, al ambiente familiar, el ambiente educativo, la predisposición genética, el entorno académico.

#### **2.1.2.2.4 Niveles de Rendimiento Académico**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2005)<sup>29</sup> Considera los siguientes niveles de rendimiento académico.

- Rendimiento académico Alto. En este nivel los estudiantes muestran cuantitativamente resultados satisfactorios en función de las capacidades programadas en las asignaturas, numéricamente se considera de 16 – 20 PPS, lo que porcentualmente equivale al logro de 80% a 100% de las capacidades programadas.
- Rendimiento académico Medio. En este nivel los estudiantes muestran cuantitativamente resultados satisfactorios en función de las capacidades programadas en las asignaturas, numéricamente se considera de 11 – 15 PPS lo que porcentualmente equivale al logro de 55% a 75% de las capacidades programadas.
- Rendimiento académico Bajo. En este nivel los estudiantes muestran cuantitativamente resultados insatisfactorios en función de las capacidades en función de las actividades Programadas en las asignaturas, numéricamente se considera de 0 – 10 PPS que porcentualmente equivale de 0 – 50% de las capacidades programadas.

### 2.1.3. Marco Conceptual.

**Adaptabilidad.** Consiste en que la organización tiene a sus clientes guía, asume riesgos y aprenden de sus errores y tiene capacidad y experiencia para producir cambios.

**Cultura.** Son todas las costumbres, creencias, valores, conocimientos adquiridos y símbolos que continuamente se comunican dentro de un conjunto de personas que comparten una forma de vida común (LIGHT, Detal: 1991)<sup>30</sup>

**Cultura Organizacional.** Es un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Este sistema contiene un grupo de características que la organización valora. (AGOSTINE, E: 2002)<sup>31</sup>

**Consistencia.** Consiste en la estabilidad y organización interna de sus miembros, resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad.

**Implicación.** Consiste en que las organizaciones dan poder a sus miembros, se organizan en equipo y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles.

**Misión.** Consiste en que la organización tiene un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al mismo tiempo cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro.

**Organizaciones.** Son conjunto de personas que interactúan cooperando con otros para lograr algunos objetivos que sin el esfuerzo individual no podrían alcanzar. (CHIAVENATO, I: 2000)<sup>32</sup>

**Rendimiento.** Es el producto o utilidad que da una cosa.

**Rendimiento Académico.** Representa el nivel de eficacia en la consecución de los logros de aprendizaje y se expresa mediante un calificativo o propone un semestral o ponderado basado en el sistema vigesimal, es decir las notas varían entre 0 a 20 puntos (CUETO, Setal: 2001)<sup>33</sup>

## **2.2 DEFINICIONES OPERACIONALES**

### **2.2.1. Identificación de Variables**

Variable Independiente (X):

Cultura Organizacional.

Variable Dependiente (Y):

Rendimiento Académico

### **2.2.2. Definición de variables**

La variable Independiente: Cultura Organizacional se define conceptualmente como una respuesta al cambio, una compleja estrategia educativa cuya finalidad es cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, en tal forma que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y retos, así como al ritmo vertiginoso del cambio mismo". W. G. BENNIS<sup>34</sup>.

La variable Dependiente rendimiento académico se define conceptualmente como la relación entre el proceso de aprendizaje y sus resultados tangibles en valores predeterminados, es un tema determinante en el ámbito de la educación superior por sus implicaciones en el cumplimiento de la función formativa de las instituciones educativas y el proyecto educativo de los estudiantes.

La variable Independiente Cultura Organizacional se define operacionalmente con la apreciación: FUERTE (SI):51–100. DÉBIL (NO): 0 – 50

La variable Dependiente Rendimiento Académico es aquella que representa el nivel de eficacia en la consecución de los objetivos curriculares para las diversas asignaturas, y se expresa mediante un

calificativo o promedio ponderado basado en el sistema vigesimal, considerando como ALTO si alcanza de 16-20, MEDIO si alcanza de 11-15, y BAJO si alcanza de 0-10.

### 2.2.3. Indicadores e índices

VARIABLES	I N D I C E S	ÍNDICES
VARIABLE INDEPENDIENTE (X) CULTURA ORGANIZACIONAL	1. IMPLICACIÓN	
	1.1. La mayoría de los miembros de la escuela profesional de administración están muy comprometidas con su trabajo.	
	1.2. En la escuela profesional de administración se puede obtener la información que se necesita	
	1.3. La planificación de trabajo implica a todos los miembros de la escuela profesional de administración	
	1.4. Se fomenta la cooperación entre los miembros de la escuela	
	1.5. Se realiza la tarea en equipo de la escuela.	
	1.6. La escuela invierte en el desarrollo de las capacidades de sus	
	1.7. Existen problemas en la escuela porque no se disponen de las habilidades para hacer el trabajo	
	2. CONSISTENCIA	
	2.1. El decano de la escuela practica lo que pregona	
	2.2. Existe en la escuela un conjunto de valores claros y consistente que indican la forma de conducirse	
	2.3. Resulta fácil lograr el consumo en temas difíciles	FUERTE(SI):51–
	2.4. Se tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves	100 DÉBIL (NO): 0
	2.5. La manera de trabajar en la escuela es consistente y predecible	
	3. ADAPTABILIDAD	
	3.1. Es fácil de cambiar la forma que tienen los miembros de la	– 50
	3.2. Los miembros de la escuela adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	
	3.3. Los miembros de la escuela cooperan para introducir cambios	
	3.4. Todos los miembros de la escuela comprenden los deseos y	
	3.5. La escuela fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad	
	3.6. Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en la	
	3.7. El aprendizaje de los estudiantes es un objetivo importante en el	
	4. MISIÓN	
	4.1. Estrategia que emplea la escuela sirve de ejemplo a otras	
	4.2. La escuela tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	
	4.3. La escuela tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo	
	4.4. Los directivos de la escuela fijan metan ambiciosas pero	
	4.5. La decanatura conduce hacia los objetivos que se trata de	
4.6. La escuela compara continuamente los progresos con los		
4.7. La visión de la escuela genera entusiasmo y motivación entre		
4.8. La escuela tiene una visión de cómo será esta organización en el		
VARIABLE DEPENDIENTE (Y) RENDIMIENTO ACADÉMICO	Calificación de los estudiantes (PPS)	Alto: 16 – 20 PPS  Medio: 11 – 15 PPS  Bajo: 0 – 10 PPS

### **2.3 HIPÓTESIS**

La cultura organizacional correlaciona con una magnitud mayor que 40% con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica de Perú en el año 2015.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA:

#### 3.1. Método de Investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación fueron sobre cuestiones específicas, se revisó lo que se ha investigado anteriormente, se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento que se adquirió pertenece a una investigación correlacional, con 2 variables.

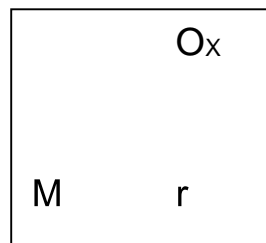
La investigación según el alcance fue de tipo correlacional porque se midió el grado de correlación entre las variables. CARRASCO, S (2005)<sup>35</sup>

#### 3.2 Diseños de Investigación.

El diseño de la investigación fue el no experimental de tipo transeccional correlacional

No experimental porque no se manipuló la variable independiente transeccional correlacional porque los datos fueron recolectados en su contexto en un solo momento y en un tiempo único. HERNANDEZ, R (2010)<sup>36</sup>

Su esquema es:



Dónde:

M: muestra

O<sub>x</sub>; O<sub>y</sub>: Observación a las variables

R: Posible correlación entre las variables.



### **3.3 Población y Muestra.**

#### **3.3.1 Población**

La población estuvo conformada por todos los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015 que fueron 715.

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra la conformó los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica el Perú en el año 2015 que fueron 55.

### **3.4. Técnicas e Instrumentos.**

#### **3.4.1. Técnicas de Recolección de Datos**

Las técnicas de recolección de datos que se aplicó en la investigación fueron: la encuesta y el análisis documental.

#### **3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

Los instrumentos de recolección de datos fueron: El cuestionario para la variable independiente (cultura organizacional) el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo 78.50% de validez y 81.5% de confiabilidad y el historial académico del estudiante para la variable dependiente: Rendimiento académico.

### **3.5. Procedimientos de recolección de datos.**

La información fue procesada en forma computarizada empleando el paquete estadístico PASW versión 18 en español y MINITAB, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en cuadros y su representación en gráficos.

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de Datos.**

El análisis e interpretación de la información se realizó empleando la estadística descriptiva (Frecuencia, promedio, porcentaje) y la estadística inferencial no paramétrica Chi cuadrado ( $\chi^2$ ) con  $p < 0.05\%$  para la prueba de hipótesis.

### **3.7. Protección de los derechos humanos**

Se tuvo en cuenta los derechos de autor, se tuvo en cuenta las consideraciones éticas, derechos de privacidad, de anonimidad, confidencialidad, protección a la integridad física y moral; así como el consentimiento informado. Así mismo el rigor científico del estudio, además del derecho a la intimidad en la aplicación del instrumento de recolección de datos y se consideró los criterios de credibilidad, y auditabilidad.

La credibilidad entendida como todo aquello que el investigador debe hacer para garantizar la calidad de la información y por ende, que los resultados del estudio representen el fenómeno investigado desde la perspectiva de los sujetos de investigación. La auditabilidad, comprendida como el conjunto de actividades, que tanto el investigador como el asesor de tesis, realizara para lograr que la investigación se desarrolle dentro de los estándares académicos y de consenso en el ámbito de la investigación cualitativa.

Con relación a los aspectos éticos se describir el proceso para lograr el consentimiento informado y garantizar el respeto de los derechos de los sujetos de investigación conforme a la reglamentación internacional, nacional y local.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

##### 4.1.1. Diagnóstico de la Cultura Organizacional

###### CUADRO N° 1

**La Implicación en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015**

Implicación	N°	%
Fuerte	30	55.0
Débil	25	45.0
Total: ( $\bar{x}$ )	55	100.0

Fuente: Base de datos de la investigadora

En el cuadro N° 1 se observa la Implicación en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015 y es lo siguiente:

Del  $\bar{x}$  promedio ( $\bar{x}$ ) de 55 (100%) estudiantes, 30 (55%) estudiantes manifestaron que es fuerte la implicación en la cultura organizacional y 25 (45%) estudiantes manifestaron que es débil la implicación en la cultura organizacional, lo que permite concluir que la Implicación en la Cultura Organizacional fue fuerte con más de 50% en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.

## CUADRO N° 2

### La Consistencia en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015

Consistencia	N°	%
Fuerte	27	49
Débil	28	51
Total: ( $\bar{x}$ )	55	100.0

Fuente: Base de datos de la investigadora

En el cuadro N° 2 se observa la Consistencia en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015 y es lo siguiente:

Del  $\bar{x}$  promedio ( $\bar{x}$ ) de 55 (100%) estudiantes, 28 (51%) estudiantes manifestaron que es débil la consistencia en la cultura organizacional y 27 (49%) estudiantes manifestaron que es fuerte la consistencia en la cultura organizacional, lo que permite concluir que la Consistencia en la Cultura Organizacional fue débil con más de 50% en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.

### CUADRO N° 3

#### La Adaptabilidad en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015

Adaptabilidad	N°	%
Fuerte	3	60.0
Débil	22	40.0
Total: ( $x$ )	55	100.0

Fuente: Base de datos de la investigadora

En el cuadro N° 3 se observa la Adaptabilidad en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015 y es lo siguiente:

Del promedio ( $x$ ) de 55 (100%) estudiantes, 33 (60%) estudiantes manifestaron que es fuerte la adaptabilidad en la cultura organizacional y 22 (40%) estudiantes manifestaron que es débil la adaptabilidad en la cultura organizacional, lo que permite concluir que la Adaptabilidad en la Cultura Organizacional fue fuerte en un 60% en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.

#### CUADRO N° 4

#### La Misión en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015

Misión	N°	%
Fuerte	29	53.0
Débil	26	47.0
Total: ( $\bar{x}$ )	55	100.0

Fuente: Base de datos de la investigadora

En el cuadro N° 4 se observa la Misión en la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015 y es lo siguiente:

Del  $\bar{x}$  promedio ( $\bar{x}$ ) de 55 (100%) estudiantes, 29 (53%) estudiantes manifestaron que es fuerte la misión en la cultura organizacional y 26 (47%) estudiantes manifestaron que es débil la misión en la cultura organizacional, lo que permite concluir que la Misión en la Cultura Organizacional fue fuerte con más de 50% en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.

**CUADRO N° 5**

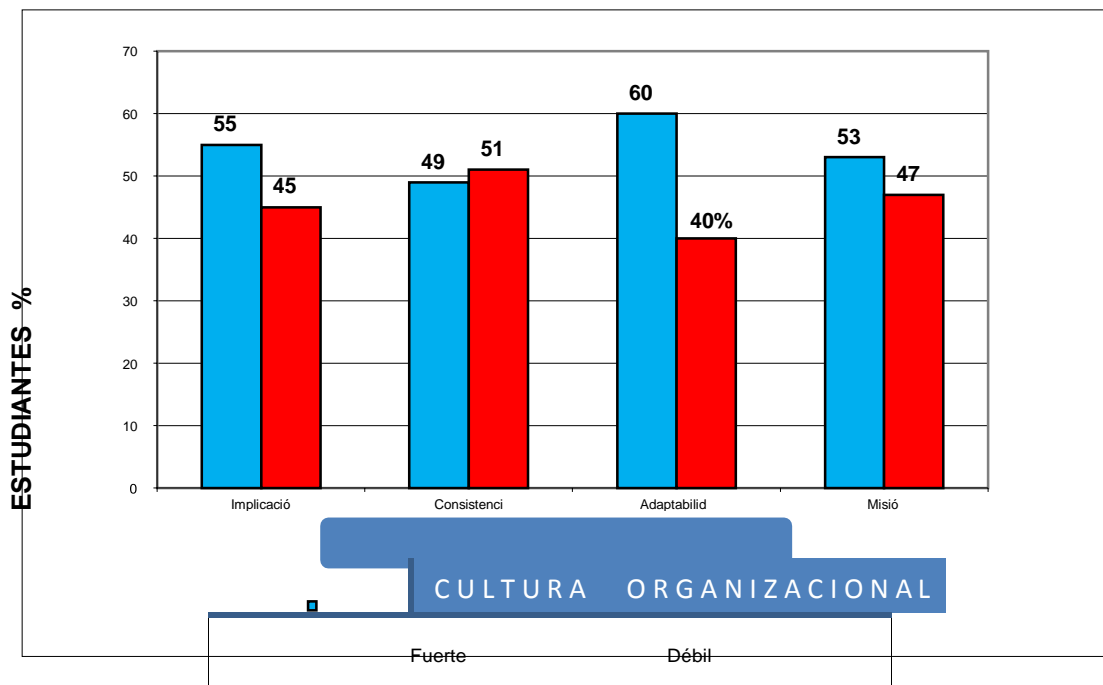
**La Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015**

Cultura Organizacional	FUERTE		DÉBIL		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Implicación	30	55.0	25	45.0	55	100.0
2. Consistencia	27	49.0	28	51.0	55	100.0
3. Adaptabilidad	33	60.0	22	40.0	55	100.0
4. Misión	29	53.0	26	47.0	55	100.0
Total: ( x )	30	55.0	25	45.0	55	100.0

Fuente: Cuadro N° 1, 2, 3, 4.

**GRÁFICO N° 1**

**La Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015**



Fuente: Cuadro N° 5

En el cuadro N° 5 y gráfico N° 1 se observa la Cultura Organizacional en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 55 (100%) estudiantes, 30 (55%) estudiantes manifestaron que es fuerte la cultura organizacional, predominando con 60% la dimensión adaptabilidad y 25 (45%) estudiantes manifestaron que es débil la cultura organizacional, predominando con 51% la dimensión consistencia; lo que permite concluir que la Cultura Organizacional fue fuerte con más de 50% en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Evaluar la cultura organizacional en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.



#### 4.1.2. Diagnóstico del Rendimiento Académico

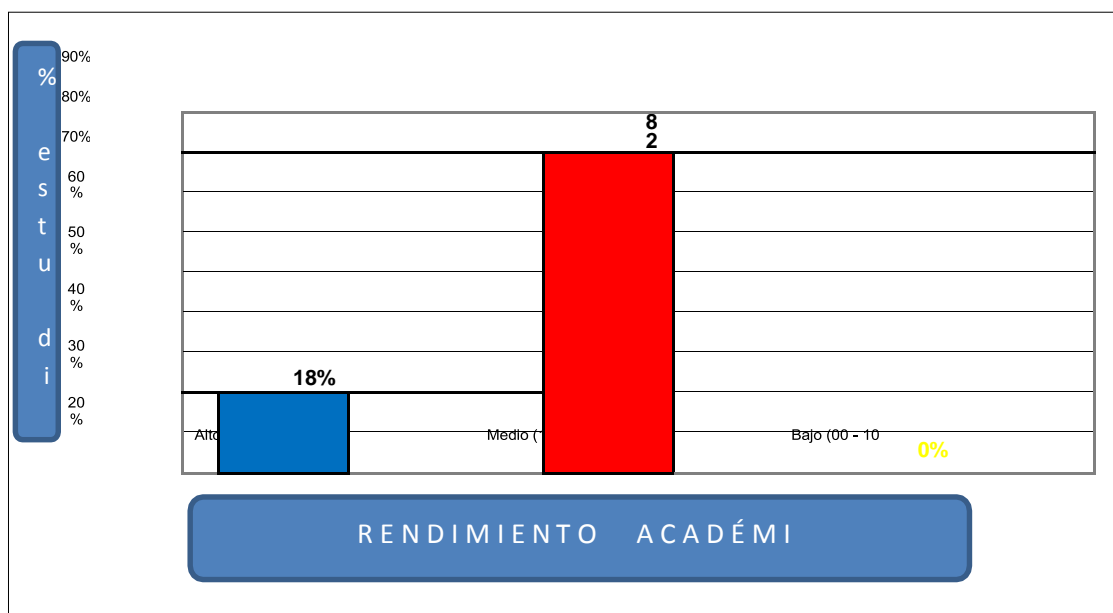
**CUADRO N° 6**

**Nivel de Rendimiento Académico en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015**

NIVEL DE RENDIMIENTO ACADÉMICO	N°	%
ALTO: 16 – 20 PPS	10	18.0
MEDIO: 11 – 15 PPS	45	82.0
BAJO: 0 – 10PPS	-	-
TOTAL	55	100.0

**GRÁFICO N° 2**

**Nivel de Rendimiento Académico en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015**



Fuente: Cuadro N° 6

En el cuadro N° 6 y gráfico N° 2 se observa el nivel de rendimiento académico en Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015 y es lo siguiente:

Del promedio ( $\bar{x}$ ) de 55 (100%) estudiantes, 45 (82%) estudiantes presentan rendimiento académico de 11 a 15 PPS ubicándose en el nivel medio de rendimiento académico y 10 (18%) estudiantes presentan rendimiento académico de 16 a 20 PPS ubicándose en el nivel alto de rendimiento académico; lo que permite concluir que el rendimiento académico se encuentra en el nivel medio en los Estudiantes del IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú, 2015.

Con estos resultados se logró el objetivo específico: Identificar el nivel de rendimiento académico en los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.

## 4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

### 4.2.1. Relación entre las Variables: Cultura Organizacional y Rendimiento Académico

#### CUADRO N° 7

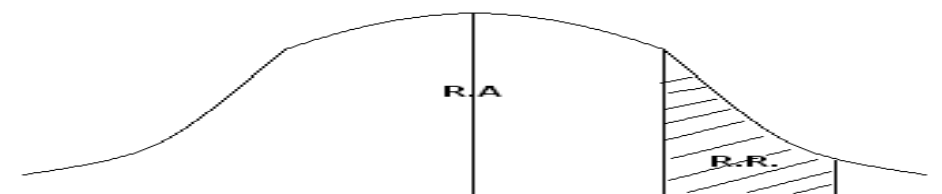
La Cultura Organizacional según Rendimiento Académico en Estudiantes del IV ciclo de la Carrera Profesional de Administración – Universidad Científica del Perú, 2015

CULTURA ORGANIZACIONAL	RENDIMIENTO ACADÉMICO						TOTAL	
	ALTO 16 – 20 PPS		REGULAR		BAJO 0 – 10 PPS			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
FUERTE	-	-	30	55.0	-	-	30	55.0
DÉBIL	10	18.0	15	27.0	-	-	25	45.0
TOTAL	10	18.0	45	82.0	-	-	55	100.0

FUENTE: Cuadros N° 5, 6.

$$\chi^2_c = 14.66, \quad X_t = 5.191 \quad gl = 2, \quad p < 0.05\%$$

$$\chi^2_c = 14.66 > X_t = 5.191$$



$$\chi^2_t = 5.191 \quad X_c = 14.6$$

$\chi^2_c > X_t$  Existe correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo  $r = 45\%$  lo que indica que las variables: Cultura Organizacional correlaciona con el Rendimiento Académico con una magnitud de 45%, aceptando la hipótesis de investigación: La cultura organizacional correlaciona con una magnitud mayor que 40% con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica de Perú en el año 2015.

En el cuadro N° 7 se observa La Cultura Organizacional según Rendimiento Académico en Estudiantes del IV ciclo de la Carrera Profesional de Administración – Universidad Científica del Perú, 2015 y es lo siguiente:

- Al analizar la cultura organizacional fuerte se observa que de 30 (55%) estudiantes, los 30 (55%) estudiantes se encuentran en el nivel medio de rendimiento académico (11 – 15 PPS).
- Al analizar la cultura organizacional débil se observa que de 25 (45%) estudiantes, 15 (27%) estudiantes se encuentran en el nivel medio de rendimiento académico (11 – 15 PPS) y 10 (18%) estudiantes se encuentran en el nivel alto de rendimiento académico (16 – 20 PPS).
- Al establecer la correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada ( $X^2$ ) se encontró que  $X^2_c = 14.66 > X^2_t = 5.191$  gl = 2 ,  $p < 0.05\%$  concluyendo que existe correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico, logrando el objetivo específico: Demostrar que existe correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.
- Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo  $r = 45\%$  lo que indica que las variables: Cultura Organizacional correlaciona con el rendimiento académico con una magnitud de 45%, aceptando la hipótesis de investigación: La cultura organizacional correlaciona con una magnitud mayor que 40% con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica de Perú en el año 2015, permitiendo lograr el objetivo general: Determinar la medida en que la cultura organizacional correlaciona con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística ( $X^2$ ) se encontró que  $X^2_c =$

$14.66 > X^2_t = 5.191$ ,  $gl = 2$ ,  $p < 0.05\%$ , observando que existe correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico. Y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo una magnitud de correlación de 45% aceptando la hipótesis de investigación: La cultura organizacional correlaciona con una magnitud mayor que 40% con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica de Perú en el año 2015, resultado que coincide cuando GODOY, L. G y GUIMET, L. G. (2013) en la investigación “Autoconcepto y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de obstetricia de la Universidad Científica del Perú, 2013 concluyen que: El autoconcepto se vincula moderadamente con el rendimiento académico al obtener 41% de vinculación en estudiantes de la carrera de obstetricia de la Universidad Científica del Perú en el año 2013.

## CAPÍTULO VI

### PROPUESTA

Dirigir una organización, exige de un estilo de gestión, por cierto este estilo se sujeta a un enfoque de gestión, lo que determinará una cultura organizacional, y tratándose del sector educación este estilo de gestión condiciona el rendimiento académico de sus estudiantes.

Existen los siguientes enfoques de gestión

1. **Enfoque Burocrático.** En el enfoque burocrático, la Institución tiene una jefatura por lo general sin capacidad administrativa en la conducción, los directores son docentes sin preparación para estos cargos. Se caracteriza por el excesivo centralismo de carácter reglamentario, la autoridad basada en la jerarquía y el autoritarismo, los mecanismos de acceso basados en el empirismo y politicismo y ante el evidente papeleo se complementan el desgano, deshonestidad, inexperiencia, etc. Es cuestionable su aplicación, pero continua vigente en muchas Instituciones Educativas<sup>1</sup>.
2. **Enfoque Sistémico.** Es el enfoque que toma la estructura de un sistema con sus componentes de insumos, procesos, productos y retroalimentación; La institución es conducida por un jefe que tiene conocimientos de administración denominado administrador y mantiene una línea básica algunas veces de calidad y equidad. Se caracteriza porque los diversos elementos que intervienen en la educación, se integran y organizan para interactuar armónica y cordialmente para el logro de los objetivos educacionales. Es un enfoque que mantiene vigencia. El sector constituye un conjunto - convencional- delimitado de funciones socioeconómicas homogéneas (educación, salud, etc.), las cuales son orientadas por el Gobierno como ente político-normativo<sup>2</sup>. En función de este concepto se puede afirmar que la educación, en cuanto sector, constituye una serie (le funciones llevadas a cabo por el esfuerzo horizontal de otras entidades de la nación, que en conjunto deben conducir al desarrollo educativo del país.

---

<sup>1</sup> Gallegos Alvarado, Juan Alberto. (1999). *Legislación y Administración Educativa*. Lima: San Marcos. P276, 228p.

<sup>2</sup> Alvarado Oyarce, Otoniel y otros. *Diagnóstico de la administración regional Lima: ESAP, 1979, p.29.*

3. **Enfoque Gerencial.** Es un enfoque de direccionamiento de liderazgo planificado, ejecutado y controlado con una visión de futuro. La Institución es liderada por un experto en administración en su conducción denominado gerente. Se caracteriza porque amplía, actualiza e innova los aspectos técnico – prácticos inherentes las funciones de planificación, organización, dirección y control, que construyen las funciones básicas para conducir una entidad educativa y obtener óptimos resultados. Este enfoque encamina una modalidad ágil, flexible, oportuna y decisiva contrario al enfoque tradicional<sup>3</sup>.

Llevado al sector educación como una organización implica diversas acepciones en su uso: identificar un cuerpo social (entidad, institución), un estado de disposición u orden, pero sobre todo significa la función administrativa que es el objeto de nuestro estudio. Donde la mayor preocupación es el Rendimiento Académico. Cuando se trata de evaluar el rendimiento académico y cómo mejorarlo, se analizan en mayor o menor grado los factores socioeconómicos, la amplitud de los programas de estudio, las metodologías de enseñanza utilizadas, la dificultad de emplear una enseñanza personalizada, los conceptos previos que tiene los alumnos, así como el nivel de pensamiento formal de los mismos **(Benítez, Giménez y Osicka, 2000)<sup>4</sup> citado en la Revista Electrónica Iberoamericana Vol I, N°2 Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Rendimiento Académico: Concepto, Investigación y Desarrollo DE Rubén Edel Navarro, año 2003.**), sin embargo, Jiménez (2000)<sup>5</sup> refiere que “se puede tener una buena capacidad intelectual y una buena aptitud y sin embargo, no estar obteniendo un rendimiento adecuado”, ante la disyuntiva y con la perspectiva de que el rendimiento académico es un fenómeno multifactorial. La complejidad del rendimiento académico inicia desde su conceptualización, en ocasiones se le denomina como aptitud escolar, desempeño académico o rendimiento escolar, pero generalmente las diferencias de concepto solo se explican por cuestiones semánticas, ya que generalmente, en los textos, la vida escolar y la experiencia docente, son utilizadas como sinónimos.

---

<sup>3</sup> Alvarado Oyarce, O. (1999). *Gestión Educativa*, 1/Ed. Fondo de desarrollo editorial. Lima 217p.

<sup>4</sup> Benítez, M, Gimenez, M y Osicka, R (2000) *Las Asignaturas pendientes y el rendimiento académico: ¿existe alguna relación?*

<sup>5</sup> Jimenez, M (2000) *Competencia social: intervención preventiva en la escuela. Infancia y Sociedad. Pp. 21-48. En red. Recuperado en: <http://fui.unne.edu.ar/links/LAS%20EL%20RENDIMIENTO%20ACADEMICO.htm>*

El rendimiento académico es entendido por **PIZARRO (1985)**<sup>6</sup> como una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación. El mismo autor, desde una perspectiva propia del alumno, define el rendimiento como una capacidad respondiente de éste frente a estímulos educativos, susceptible de ser interpretado según objetivos o propósitos educativos pre-establecidos.

Este tipo de rendimiento académico puede ser entendido en relación con un grupo social que fija los niveles mínimos de aprobación ante un determinado cúmulo de conocimientos o aptitudes (Carrasco, 1985)<sup>7</sup>. Según Hernán y Villarroel (1987)<sup>8</sup>, el rendimiento académico se define en forma operativa y tácita afirmando que se puede comprender el rendimiento escolar previo como el número de veces que el alumno ha repetido uno o más cursos.

Sobre la base de estas premisas teóricas es que la relación estrecha de la Cultura Organizacional y el Rendimiento Académico. Es decir rendimientos académicos altos y sostenidos en el tiempo, vinculando conocimientos, procedimientos y actitudes; solo puede ser posible vinculando el Enfoque Gerencial. Lo que significa que las instituciones educativas deben desarrollar su organización bajo una línea gerencial, si queremos lograr rendimientos altos y sostener esos rendimientos en el tiempo.

La propuesta en ese sentido es un enfoque gerencial con rendimientos altos.

<sup>6</sup> Pizarro, R; Crespo, N (2000) *Inteligencia múltiples y aprendizajes escolares*. En red. Recuperado en <http://www.uniacc.cl/talon/antiores/talonaquiles5/tal5-1.htm>

<sup>7</sup> Carrasco, W (1985) *La recuperación educativa*. España. Editorial Anay

<sup>8</sup> Hernán y Villarroel (1987) *Caracterización de algunos factores del alumno y su familiar de escuelas urbanas y su incidencia en el rendimiento de castellano y matemática en el primer ciclo de enseñanza general básica*. Chile: CPEIP



## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIONES**

#### **7.1. Conclusiones Parciales**

- ✓ La cultura organizacional fue fuerte en los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015
- ✓ El rendimiento académico en los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú se encuentra en el nivel medio.
- ✓ Existió correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento académico.
- ✓ La cultura organizacional se delimitó con las dimensiones: Implicación. Consistencia. Adaptabilidad, Misión.
- ✓ El rendimiento académico presenta los niveles y valores: Alto de 16 a 20 PPS. Medio de 11 a 15 PPS y Bajo de 0 a 10 PPS.

#### **7.2 Conclusión General**

La cultura organizacional correlaciona con una magnitud mayor que 40% con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RECOMENDACIONES**

#### **8.1. Recomendaciones Parciales**

- ✓ A los miembros de la carrera profesional de Administración de la Universidad Científica del Perú estar comprometidos con su trabajo y sentirse una parte importante de la organización.
- ✓ A los miembros de la carrera profesional de Administración de la Universidad Científica del Perú ser conscientes y estar bien integrados para lograr los objetivos organizacionales.
- ✓ A los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú mejorar su rendimiento académico para ser profesionales exitosos.
- ✓ A los estudiantes del programa de Maestría en Docencia e Investigación Universitaria continuar realizando estudios sobre las dimensiones de la cultura organizacional.
- ✓ Hacer extensivo los resultados del estudio a otras universidades de la región y país.

#### **8.2. Recomendación General**

A los directivos de la Facultad de Negocios de quien depende la carrera profesional de Administración de la Universidad Científica del Perú, promover eventos de capacitación sobre la cultura organizacional dirigido al personal que labora en dicha Facultad para generar una estabilidad social, la que permitirá a los individuos de la organización sentirse a gusto con su trabajo, ser más productivo, recibir recompensas y reconocimientos por aportaciones hechas y por el uso del conocimiento organizacional.

## **CAPÍTULO IX**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFIA**

1. CHADWICK, (1979) Tecnología Educativa para el Docente. Buenos aires, p.26
2. BABILONIA, C.M (2011) Cultura Organizacional en Docentes – investigación educativa “Colegio Nacional de Iquitos” y Colegio San Agustín, Iquitos 2011, Perú, p.91
3. CALLA. C.E y CONTRERAS, CA (2013) Evaluación docente y rendimiento académico en estudiantes del II ciclo de Inicial – facultad de Educación – UNAP, Iquitos 2013, Prú, p.63
4. CHALLA, J (1994) Cultura Organizacional y desempeño laboral, España, p.53
5. DIAZ, E.M y VARGAS, A (2013) Consejería estudiantil y rendimiento académico en estudiantes del IX ciclo de Inicial – facultad de educación – Universidad nacional de la Amazonía Peruana, 2013, Perú p.47
6. DIAZ, M.G etal (2004) Diagnostico de la Cultura Organizacional del Centro médicos. A Maturín (2001 – 2002) Venezuela, p.38
7. GODOY, L. G y GUIMET, L.G (2013) Auto concepto y rendimiento académico en estudiantes de la carrera de Obstetricia de la Universidad Científica del Perú – 2013, Perú, p.50
8. TEJADA, J de F (2013) Cultura organizacional y satisfacción académica en estudiantes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en el año 2013
9. GALVEZ, J (1967) Administración General ESAPAC, S/E, San José, p.30
10. KONTZ, H (1987) Curso de administración moderna, 8va edición, edit. MOGRAW Hill, México, p.87
11. CHIAVENATO, I (1987) Introducción a la teoría General de la administración, Bogotá, p.76
12. ALVARADO, O (1994) Administración de la educación, Perú, p.107 – 108
13. COTTON, P (2004) Desarrollando un clima organizacional óptimo, Australia, p.105
14. CRUZ, L (2003) La cultura Organizacional como una nueva tendencia de la

- gerencia de recursos humanos hacia la competitividad en dos sportswear;  
S.A. Chile, p.3
15. RIVAS, metal (2006) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal administrativo del centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A, Managua p. 12
  16. ROBBINS, S (1996) Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica 7ma. Edición. Editorial Prentice Hall. MEXICO, P. 80
  17. SONNENFELD, J (2005) Comportamiento Organizacional, New York, p.78
  18. HELLRIEGEL, D y SLOCUM (2004) Comportamiento organizacional Internacional, Thomson editores, Mexico, p. 338 – 339
  19. ROBBINS, S (1996) Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica, 7ma. Edición, edit. Prentice Hall, MEXICO, P. 685
  20. DENISON, D (2001) Cultura Cooperativa, Bogota, p.102
  21. CHADWICK, C (1979) Tecnología Educativa para el docente. Buenos aires, p.25
  22. ESCALANTE, R (2002) Programa de intervención de estrategias de aprendizaje, Perú, p.42
  23. FLORES, G (1990) Diccionario de las ciencias de la Educación. Madrid, España, p.37
  24. NIVALDO, M y PARRA, A (1996) Motivación y rendimiento académico, Venezuela, p. 187
  25. MENDEZ, G y DOMINGUEZ, J (1992) Evaluación del rendimiento escolar, Perú, p. 128
  26. GARCÍA y PALACIOS, R (1991) Factores condicionantes de aprendizaje en Lógico matemática – Perú, p. 86
  27. CARDONA, R.V (2003) El rendimiento escolar, Perú, p.6
  28. CLIFFORD, M (1998) Factores del rendimiento académico, Buenos aires, p. 447-463
  29. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2005) Guía metodológica de evaluación del aprendizaje, Perú, p.82
  30. LIGHT, D et al (1991) Sociología, edit. M.C GRAWHILL, Mexico, p.105
  31. AGOSTINE, E (2002) La cultura organizacional, en separata, Colombia, p.1
  32. CHIAVENATO, I (2000) Administración de recursos humanos, 5 edición,

edit, MC GRAW. Hill, Mexico, p.5

33. CUETO, S etal (2001) La evaluación del rendimiento en el aula y en el sistema educativo peruano, Perú, p.35
34. Bennis, W (1972) Desenvolvimiento Organizacional, Sao Paolo, p. 15
35. CARRASCO, S(2005) Metodología de la Investigación Científica, S/E.E, p. 58
36. HERNANDEZ, Retal (2010) Metodología de la Investigación, 5<sup>a</sup> edición, Edit. MC GRAW

## **ANEXOS O APÉNDICES**

- Anexo 01: Matriz de Consistencia
- Anexo 02: Instrumentos de Recolección de Datos

**ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia**

**TÍTULO: Cultura Organizacional y Rendimiento académico – estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración – Universidad Científica del Perú, 2015**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problemas General</b> ¿En qué medida la cultura organizacional correlaciona con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ✓ ¿Cómo es la cultura organizacional en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015? ✓ ¿Cuál es el nivel del rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2014? ✓ ¿Existe correlación entre la cultura</p>	<p><b>General</b> Determinar la medida en que la cultura organizacional correlaciona con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.</p> <p><b>Específicos</b> ✓ Evaluar la cultura organizacional en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015. ✓ Identificar el nivel de rendimiento académico en los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015. ✓ Demostrar que existe correlación entre la cultura organizacional y el rendimiento</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La cultura organizacional correlaciona con una magnitud mayor que 40% con el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.</p>	<p>Variable Independiente (X): Cultura Organizacional</p>	<p>1. IMPLICACIÓN</p> <p>1.1. La mayoría de los miembros de la escuela profesional de administración están muy comprometidas con su trabajo.</p> <p>1.2. En la escuela profesional de administración se puede obtener la información que se necesita</p> <p>1.3. La planificación de trabajo implica a todos los miembros de la escuela profesional de administración</p> <p>1.4. Se fomenta la cooperación entre los miembros de la escuela</p> <p>1.5. Se realiza la tarea en equipo de la escuela.</p> <p>1.6. La escuela invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros</p> <p>1.7. Existen problemas en la escuela porque no se disponen de las habilidades para hacer el trabajo</p> <p>2. CONSISTENCIA</p> <p>2.1. El decano de la escuela practica lo que pregona</p> <p>2.2. Existe en la escuela un conjunto de valores claros y consistente que indican la forma de conducirse</p> <p>2.3. Resulta fácil lograr el consumo en temas difíciles</p> <p>2.4. Se tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves</p> <p>2.5. La manera de trabajar en la escuela es consistente y predecible</p> <p>3. ADAPTABILIDAD</p> <p>3.1. Es fácil de cambiar la forma que tienen los miembros de la escuela</p> <p>3.2. Los miembros de la escuela adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.</p> <p>3.3. Los miembros de la escuela cooperan para introducir cambios</p> <p>3.4. Todos los miembros de la escuela comprenden los deseos y necesidades del entorno</p> <p>3.5. La escuela fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad</p> <p>3.6. Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en la escuela</p> <p>3.7. El aprendizaje de los estudiantes es un objetivo importante en el trabajo cotidiano</p> <p>4. MISIÓN</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b> La investigación según el alcanza fue de tipo correlacional porque se midió el grado de correlación entre las variables.</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b> El diseño de la investigación fue el no experimental de tipo transeccional correlacional No experimental porque no se manipuló la variable independiente transeccional correlacional porque los datos fueron recolectados en su contexto en un solo momento y en un tiempo único. Su esquema es:</p> <p align="center">Ox</p> <p align="center">M r</p> <p>Donde: M: muestra Ox; Oy: Observación a las variables R: Posible correlación entre las variables.</p> <p><b>Población.</b> La población estuvo conformada por todos los estudiantes de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015 que fueron 715</p> <p><b>Muestra.</b> La muestra la conformó los estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015 que fueron 55</p> <p><b>Técnicas de Recolección de Datos</b> Las técnicas de recolección de datos que se</p>

<p>organizacional y el rendimiento académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015?</p>	<p>académico en estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de administración de la Universidad Científica del Perú en el año 2015.</p>		<p>Variable Dependiente (Y) : Rendimiento Académico</p>	4.1. Estrategia que emplea la escuela sirve de ejemplo a otras	<p>aplicó en la investigación fueron: la encuesta y el análisis documental.</p> <p><b>Instrumentos de Recolección de Datos</b></p> <p>Los instrumentos de recolección de datos fueron: El cuestionario para la variable independiente (cultura organizacional) el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación obteniendo 78.50% de validez y 81.5% de confiabilidad y el historial académico del estudiante para la variable dependiente: Rendimiento académico.</p>
				4.2. La escuela tiene un proyecto y una orientación a largo plazo	
				4.3. La escuela tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo	
				4.4. Los directivos de la escuela fijan metan ambiciosas pero realistas	
				4.5. La decanatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar	
				4.6. La escuela compara continuamente los progresos con los objetivos fijados	
				4.7. La visión de la escuela genera entusiasmo y motivación entre sus miembros	
				4.8. La escuela tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro	
Calificación de los estudiantes (PPS)					





MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

CÓDIGO: -----

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la Cultura Organizacional y Rendimiento académico en estudiantes del IV Ciclo de la carrera profesional de Administración- Universidad Científica del Perú, 2015. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Grado Académico de Magister en Educación con mención en Docencia Universitaria.

Muchas Gracias

II. DATOS GENERALES

- 1. FACULTAD: -----
- 2. CARRERA PROFESIONAL: -----
- 3. CICLO: -----
- 4. ESTUDIANTE:-----
- 5. DÍA: ----- 6. HORA: -----

III. INSTRUCCIONES

- ✓ Lee atentamente las preguntas del cuestionario y respóndelas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su apreciación.
- ✓ La información que nos proporciona será confidencial.

#### IV. CONTENIDO

CULTURA ORGANIZACIONAL	SI FUERTE	No DEBIL
<b>1. IMPLICACIÓN</b>		
1.1. La mayoría de los miembros de la escuela profesional de administración están muy comprometidas con su		
1.2. En la escuela profesional de administración se puede obtener la información que se necesita		
1.3. La planificación de trabajo implica a todos los miembros de la escuela profesional de administración		
1.4. Se fomenta la cooperación entre los miembros de la escuela		
1.5. Se realiza la tarea en equipo de la escuela.		
1.6. La escuela invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros		
1.7. Existen problemas en la escuela porque no se disponen de las habilidades para hacer el trabajo		
<b>2. CONSISTENCIA</b>		
2.1. El decano de la escuela practica lo que predica		
2.2. Existe en la escuela un conjunto de valores claros y consistente que indican la forma de conducirse		
2.3. Resulta fácil lograr el consumo en temas difíciles		
2.4. Se tiene dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves		
2.5. La manera de trabajar en la escuela es consistente y predecible		
<b>3. ADAPTABILIDAD</b>		
3.1. Es fácil de cambiar la forma que tienen los miembros de la escuela		
3.2. Los miembros de la escuela adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.		
3.3. Los miembros de la escuela cooperan para introducir cambios		
3.4. Todos los miembros de la escuela comprenden los deseos y necesidades del entorno		
3.5. La escuela fomenta el contacto directo de los miembros con los padres de familia y comunidad		
3.6. Las innovaciones son fomentadas y recompensadas en la escuela		
3.7. El aprendizaje de los estudiantes es un objetivo importante en el trabajo cotidiano		
<b>4. MISIÓN</b>		
4.1. Estrategia que emplea la escuela sirve de ejemplo a otras		
4.2. La escuela tiene un proyecto y una orientación a largo plazo		
4.3. La escuela tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo		
4.4. Los directivos de la escuela fijan metas ambiciosas pero realistas		
4.5. La decanatura conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar		
4.6. La escuela compara continuamente los progresos con los objetivos fijados		
4.7. La visión de la escuela genera entusiasmo y motivación entre sus miembros		
4.8. La escuela tiene una visión de cómo será esta organización en el futuro		

## ANEXO N° 2

### DATOS GENERALES:

1. Universidad:
2. Facultad:
3. Carrera Profesional:
4. Día:
5. Hora:

ESTUDIANTES	RENDIMIENTO ACADÉMICO (PPS)																				
	MEDI O								ALTO							BAJO					
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
1																					
2																					
3																					
4																					
5																					
6																					
7																					
N																					