

ARTÍCULOS ORIGINALES

La Cultura Organizacional en relación con el Desempeño Docente del Colegio Mariano Melgar Breña - Lima, 2018

Organizational Culture in relation to the Teaching Performance of Mariano Melgar Breña College - Lima, 2018

RESUMEN

La cultura organizacional, es importante para comprender el éxito o fracaso de una gestión, nos ayuda a conocer la problemática que podría darse en una organización, el presente estudio trata la relación de la cultura organizacional con el desempeño docente de la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña, con el objetivo de analizar esta relación y conocer sus efectos. La población estuvo conformada por 185 individuos y la muestra fue de 127 entre docentes y alumnos. Se utilizaron dos cuestionarios, uno sobre la cultura organizacional, y otro cuestionario sobre desempeño docente. Los resultados evidenciaron que existe una relación positiva considerable entre la cultura organizacional y el desempeño docente, hay un nivel de cultura organizacional medio de 75%, y un desempeño docente medio de 63%, que indica que, si la cultura organizacional es alta, entonces el desempeño de los docentes también será alto o viceversa.

Palabras claves: Cultura Organizacional y Desempeño docente.

ABSTRACT

The organizational culture, it is important to understand the success or failure of a management, it helps us to know the problem that could occur in an organization, the present study deals with the relationship of the organizational culture with the teaching performance of the Mariano Melgar Educational Institution of Breña, with the objective of analyzing this relationship and knowing its effects. The population was made up of 185 individuals and the sample was 127 among teachers and students. Two questionnaires were used, one on organizational culture, and another questionnaire on teacher performance. The results showed that there is a considerable positive relationship between organizational culture and teaching performance, there is an average level of organizational culture of 75%, and an average teaching performance of 63%, which indicates that if the organizational culture is high, then teacher performance will also be high or viceversa.

Keywords: Organizational Culture and teaching performance.

Surena Edith Alvarez Bastidas

surenaedith@hotmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación. Lima, Perú

Presentado: 23/07/2019

Aceptado: 04/12/2019

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es importante tener conocimiento sobre la cultura organizacional y su desarrollo, la forma de trabajar que se maneja en toda organización, en este caso, una organización educativa, la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña, colegio emblemático, con una infraestructura amplia y adecuada, que cursa el cuarto año consecutivo de haber implementado el modelo de jornada escolar completa, propuesta por el Ministerio de Educación y cuyo plan de trabajo anual está orientado al logro de los aprendizajes bajo el enfoque de competencias, el año 2017 estableció objetivos, metas, actividades y estrategias para lograr los acuerdos de gestión escolar planteados ese año, en la Carpeta Pedagógica del colegio Mariano Melgar (2017) y que fueron los siguientes:

- Que anualmente se dé el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes de la institución educativa.
- Contención año tras año de los alumnos de la institución educativa.
- Ejecutar las actividades planificadas en el calendario para la institución educativa.
- Conducir y controlar el ejercicio pedagógico pedagógica en la institución educativa.
- Dirigir y promover la convivencia escolar en la institución educativa.

Los citados acuerdos están directamente relacionados con el desempeño docente, por lo tanto, teniendo en cuenta que la cultura organizacional es vital para el éxito de una organización es relevante determinar si la cultura organizacional está beneficiando totalmente la consecución de objetivos o es que hay elementos de esta cultura organizacional que están constituyéndose como obstáculos para lograr el éxito de la gestión educativa.

Según Robbins- Judge (2013) la cultura organizacional es un sistema de significado compartido por los miembros, y representa la percepción común, que distingue a una organización de las demás. Nosotros queremos conocer el sistema de significados que rige en el colegio Mariano Melgar, la misma que en su Carpeta Pedagógica (2017) presenta la visión:

“lograr en los estudiantes una educación integral, con formación humanística, científica y tecnológica, hacia una excelencia educativa” para ello dentro de su misión hacen referencia de que cuentan con los recursos tecnológicos y un personal comprometido e innovador, que tiene disposición para el cambio, que tienen valores éticos morales y cívicos y un clima institucional favorable.

Al tratar sobre cultura, no podemos dejar de lado la base antropológica que tiene este término, cuando hablamos de cultura, en general, nos da la idea de las expresiones de los pueblos, sus tradiciones, costumbres, arte, conocimiento, las características que los distinguen de otros pueblos, de otros grupos de personas. Esto nos da pie para entender con facilidad lo que sucede en una organización, puesto que también tienen una cultura, denominada “cultura organizacional”, vista así ya desde los aportes de Elton Mayo, psicólogo y sociólogo, padre y precursor de la teoría de las relaciones humanas, y que condujo el famoso “Experimento de Hawthorne” se interesó en averiguar qué factores influyen en el desempeño de un trabajador, sus estudios hicieron uso de una perspectiva antropológica, y es que desde esta disciplina se ha importado el concepto de cultura (Aguirre Ramírez, Iván Silvestre, 2013). Dentro de los estudios organizacionales, la cultura organizacional, destaca, incluso los teóricos creen que es un referente muy importante en las investigaciones organizacionales, en un estudio sobre las teorías de la cultura organizacional se hace alusión al “paradigma cultural” y que hay una gran riqueza literaria respecto a la cultura organizacional, pero, aunque no hay un cuerpo conceptual definido, entre los expertos sobre la teoría organizacional están de acuerdo en señalar que:

1. Cada cultura organizacional tiene características particulares lo que hace la diferencia entre las organizaciones, muestra cómo las personas deben comportarse, sobre la base de un sistema de valores y normas, que pasan de generación en generación y de persona a persona, a través un proceso de socialización acompañado de un aprendizaje, del cual forman parte mitos, leyendas ritos, ceremonias y accio-

- nes con el objeto de reforzar el comportamiento y también sanciones o castigos.
2. El hecho de que exista la cultura organizacional hace notorio que estas tienen características únicas, estas parecidas a las características de personalidad del ser humano, estables en el tiempo, y ello le da un sentido de pertenencia y rasgos propios a las organizaciones
 3. La cultura organizacional, será vista como uno de los instrumentos, que la organización tiene para adaptarse y afrontar el medio ambiente donde se desenvuelve, sin embargo, una vez establecida, tiene la tendencia a fijarse y podría convertirse en un obstáculo para la dinámica de adaptación ante los cambios de su entorno.
 4. En la organización la cultura se aprecia al observar el trabajo dividido dentro del desarrollo de producción el ver como se articulan en los distintos momentos del proceso productivo, las tareas dentro de la organización; y como se relacionan con las normas y valores compartidos, hay modelos de consenso entre los participantes, también la presencia de los sistemas de incentivos y recompensas, también reacciones ante los cambios, el temor a los riesgos, la consciencia de lo temporal de las actividades de los miembros, la orientación comercial de las mismas, las metas, la estructura misma, la estabilidad de quienes detentan el poder dentro de la organización entre otros.
 5. Las características de referencia que describen la cultura organizacional de una compañía son: niveles de autogobierno propio; el diseño de la estructura organizacional; la calidad y el tipo de apoyo por parte de la administración para el logro de objetivos perseguidos; características que permiten conocer modelos de identidad organizacional; la dinámica de otorgación de recompensas por el desempeño óptimo; el nivel de tolerancia con que los miembros aceptan y manejan positivamente situaciones de conflicto; el máximo o mínimo grado de peligro que implican las determinaciones tomadas.

Entre los autores que tratan sobre la cultura organizacional, a algunos de ellos se les puede considerar líderes de opinión porque sus diseños están entre los más objetivos y puestos en práctica en el tratamiento experimental sobre la forma de comportarse dentro de las organizaciones, los modelos de estos autores son representativos porque han podido identificar las variables relevantes y han desarrollado formas reguladoras de la conducta en las organizaciones de acuerdo a la aplicación de estas características. Así tenemos teóricos como: Athos & Pascale; Peters & Waterman; Deal & Kennedy; Hofstede; Schein; Handy y Daniel Denison. El modelo que se siguió en este trabajo es el "Modelo sobre la Cultura Organizacional de Daniel R. Denison" Bonavia, T., Prado, V., & García-Hernández, A. (2010), y sobre el desempeño docente las dimensiones que se tomaron en cuenta en este trabajo son las manejadas por MINEDU (Ministerio Nacional de Educación) en el "Marco del Buen Desempeño Docente" (2014), así tenemos: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

El objetivo del estudio fue determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño docente que perciben los docentes de la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima, el año 2018.

MÉTODOS

Dado que el estudio tiene como finalidad establecer el nivel de influencia existente entre las variables: cultura organizacional y desempeño docente, se utilizó una Encuesta, por el tipo de investigación y la duración de empleo de esta, sobre ello se aplicó un cuestionario.

Con el procedimiento definido se aplicó dos herramientas llamadas cuestionario tipo escala uno para la variable cultura organizacional, dirigido a docentes y la segunda para medir el desempeño docente, dirigido a los alumnos del quinto año, con ítems que fueron respondidos de acuerdo con sus apreciaciones, estas herramientas se elaboraron en correspondencia con los métodos de operacionalización de las variables.

El modelo que se siguió en este trabajo es el "Modelo de Cultura Organizacional de Daniel R. Denison" Bonavia et al. (2010), este modelo presenta cuatro clases de cultura:

- a. Cultura de la adaptabilidad: el ambiente se caracteriza por ser flexible al cambio para cubrir las demandas de los consumidores.
- b. Cultura de la misión: en esta cultura es vital el tener una visión en común sobre el objetivo de la organización.
- c. Cultura del involucramiento: se da prioridad a que los participantes de la organización queden involucrados e intervengan en ella.
- d. Cultura de la consistencia: es consistente internamente y destaca la proposición estable, y uso de métodos y formas de cooperación dentro de su área de negocios.

El modelo de Denison (Bonavia, 2010) aborda la cultura operacionalmente, determinada en correspondencia al desempeño relacionado con la eficiencia de la organización. El modelo presenta estructuralmente un análisis de cuán efectiva es una organización. Denison ha desarrollado un instrumento para medirla. Esta es una encuesta para medir la cultura organizacional, la cual contiene 60 partes que se caracterizan con 12 modelos de cultura, agrupadas en cuatro dimensiones, este cuestionario ha podido demostrar que influye en el aumento de la efectividad de una organización, y es una adaptación al castellano realizada por Tomás Bonavia, Vicente J. Prado, Alejandra García-Hernández, investigadores de la Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social, Institute for Innovation and Knowledge Management (Instituto de Innovación y Gestión del Conocimiento) de la Universidad Politécnica de Valencia(UPV), en España, ellos lo aplicaron a 488 personas pertenecientes a 39 grupos de la UPV y según su investigación los frutos obtenidos han mostrado propiedades psicométricas apropiadas para la adaptación realizada en cuanto a ser considerado como válido y fiable, y que reproduce casi toda la estructura del modelo de la versión original.

Para el caso de la variable desempeño docente las dimensiones tenidas en cuenta fue-

ron: la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Los instrumentos aplicados nos mostrarán si hay una relación positiva entre las variables: cultura organizacional y el desempeño docente, lo que nos llevará confirmar la hipótesis del estudio: existe relación entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima el año 2018.

El universo de estudio lo conformaron: los docentes que trabajan con los estudiantes del quinto grado de secundaria, se consideró una muestra de 24 docentes (hombres y mujeres de entre 30 y 58 años aprox.) y para evaluar el desempeño docente se consideró una muestra de 103 estudiantes (hombres y mujeres de entre 16 a 17 años aprox.) del 5to año (A, C, D, E, y G) de la institución educativa Mariano Melgar - Lima, durante el último semestre del año 2018.

Los resultados de las encuestas permitieron el análisis de cada variable para identificar el nivel de cultura organizacional en dicha institución y el nivel de desempeño de sus profesores, luego se demostró la hipótesis a través del análisis estadístico no paramétrico usando la correlación de Spearman.

Cultura organizacional en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña.

Para evaluar la cultura organizacional en la Institución Educativa Mariano Melgar se han considerado cuatro dimensiones: Implicancia, adaptabilidad, consistencia, y el compromiso con la visión.

En términos generales, según los resultados de la encuesta, la mayor proporción de la muestra de profesores del colegio Mariano Melgar presentan un grado de cultura organizacional Medio 75%, el 21% tiene un nivel de cultura organizacional alto y solo un 4% de docentes tienen un nivel de cultura organizacional bajo (Ver figura 1 y 2).

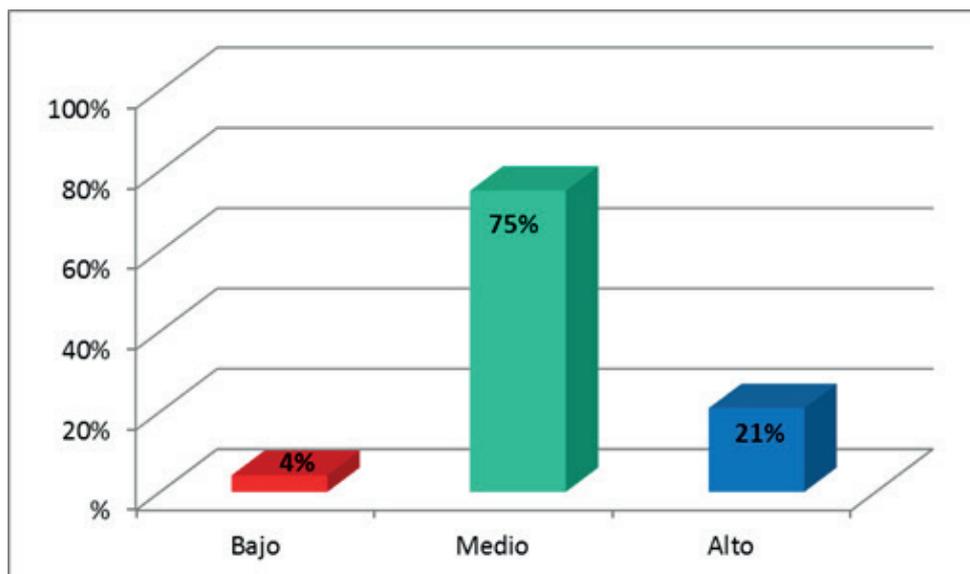


Figura 1. Nivel de cultura organizacional en la IE Mariano Melgar. Elaboración propia.

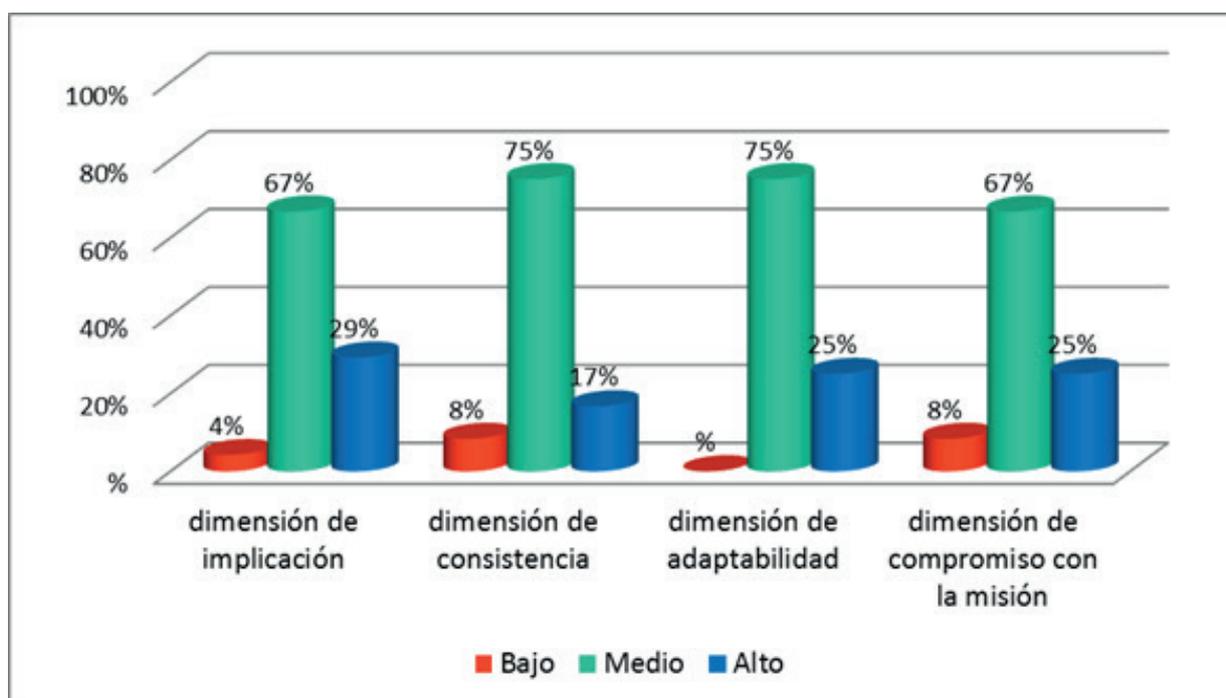


Figura 2. Nivel de cultura organizacional en la IE Mariano Melgar, según dimensión. Elaboración propia.

Desempeño Docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña

Para evaluar el desempeño docente se consideró una muestra de 103 estudiantes del quinto año de educación secundaria de la institución educativa Mariano Melgar.

Según los resultados de la encuesta, se observa que el 63% de docentes tienen un nivel

de desempeño medio, el 33% tienen un nivel de desempeño alto y solo el 4% tienen un nivel de desempeño bajo (Ver figura 3 y 4).

RESULTADOS

Entre la cultura organizacional y el desempeño docentes existe una correlación positiva considerable, ya que los resultados arrojan un coe-

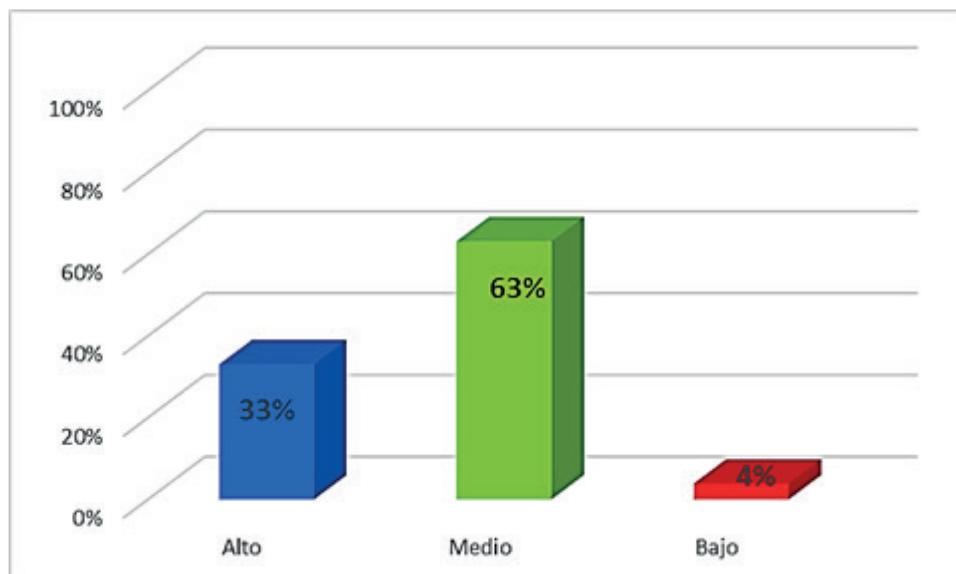


Figura 3. Nivel de desempeño de los docentes de las IE Mariano Melgar. Elaboración propia.

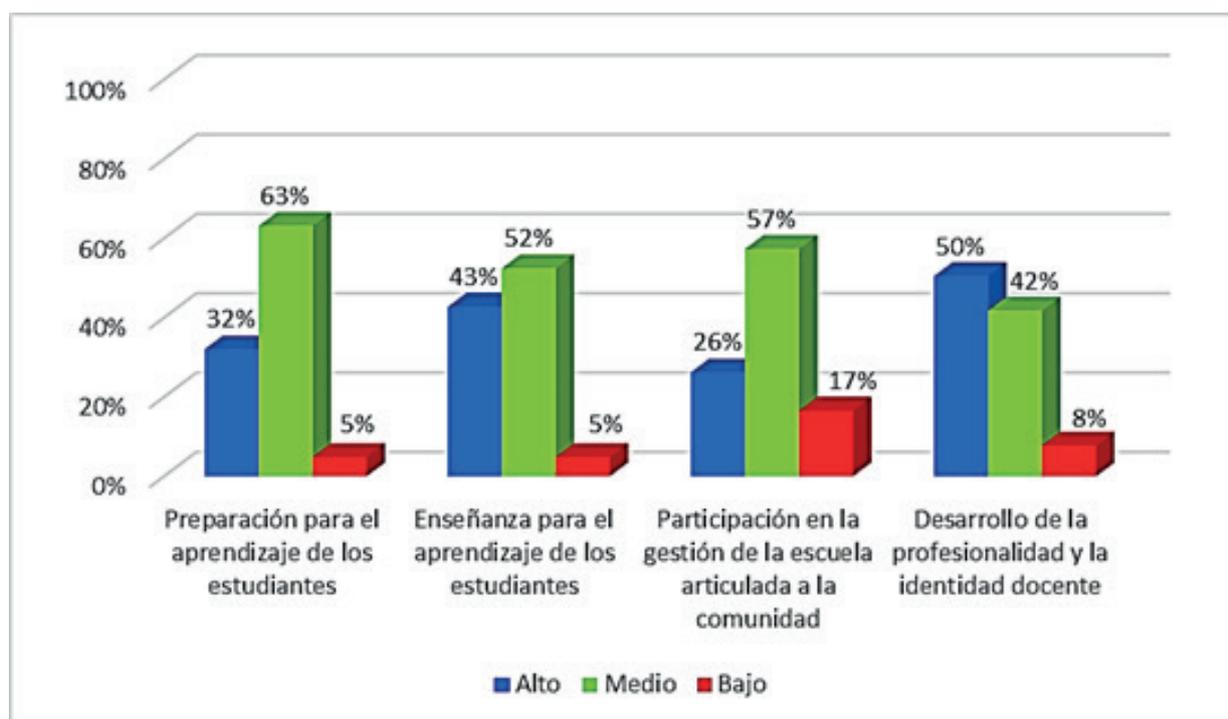


Figura 4. Nivel de desempeño de los docentes de la IE Mariano Melgar, según dimensión. Elaboración propia.

ficiente de correlación de Spearman de 0.643, la significancia es 0.001 menor a 0.05, lo que indica que a un 95% de confianza hay prueba que contradice la hipótesis nula y concluir que existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima el año 2018.

Estos resultados evidencian que, si en la institución educativa existe un alto nivel de cultura organizacional, el desempeño de los docentes también tiende a ser alto

El coeficiente $Rho2$ de Spearman 0.4134, lo que apunta a un 41.34% del desempeño docente esta indicado por el nivel de cultura organizacional.

Entre la dimensión de implicación de la cultura organizacional y el desempeño docente existe una correlación positiva considerable, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.586, también como la significancia es de 0.003 menor a 0.05, a un 95% de confianza hay prueba que contradice la hipótesis nula y concluir que hay relación positiva entre el nivel de la dimensión de implicación de la cultura organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima el año 2018.

Ello implica que conforme la implicación de la cultura organizacional: empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades mejora, el desempeño de los profesores también mejora, lo que conduce a que el docente se sienta mejor motivado y mejore en su preparación académica, en la enseñanza de los aprendizajes para los alumnos, participe en la gestión de la institución articulando a la comunidad y desarrolle su profesionalismo y se sienta identificado con su institución.

El coeficiente *Rho2 de Spearman* 0.3434, lo que apunta a un 34.34% del desempeño docente está indicado por el nivel de implicación de la cultura organizacional.

Entre la dimensión de consistencia de la cultura organizacional y el desempeño docente existe una correlación positiva media, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.485, también la significancia es de 0.016 que es menor a 0.05, lo que a un 95% de confianza hay prueba que contradice la hipótesis nula y concluir que existe una relación entre el nivel de la dimensión de consistencia de la cultura organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima el año 2018

Estos resultados implican que a medida que la dimensión de consistencia de la cultura organizacional: valores centrales, acuerdos, la coordinación e interacción mejore, el desempeño de los docentes también mejora, lo que conduce a que el docente se sienta mejor motivado y mejore en su preparación académica, en la enseñanza de los aprendizajes para los estudiantes, participe en la gestión de la institución articulando a la comunidad y desarrolle

su profesionalismo y se sienta identificado con su institución.

El coeficiente *Rho2 de Spearman* 0.2352, lo que señala que solamente el 23.52% del desempeño docente está indicado por el nivel de consistencia de la cultura organizacional.

Entre la dimensión de adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño docente existe una correlación positiva considerable, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.61, también la significancia es de 0.001 que es menor a 0.05, lo que a un 95% de confianza hay prueba que contradice la hipótesis nula y concluir que existe una relación positiva entre el nivel de la dimensión de adaptabilidad de la cultura organizacional con el desempeño docente en el Colegio Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima el año 2018

Estos resultados indican que a medida que la dimensión de adaptabilidad de la cultura organizacional: orientación al cambio, orientación al cliente y el aprendizaje organizado mejoran, el desempeño de los docentes también mejora, lo que conduce a que el docente se sienta mejor motivado y mejore en su preparación académica, en la enseñanza de los aprendizajes para los alumnos, participe en la gestión de la institución articulando a la comunidad y desarrolle su profesionalismo y se sienta identificado con su institución.

El coeficiente *Rho2 de Spearman* 0.3819, lo que señala que solamente el 38.19% del desempeño docente está indicado por el nivel de adaptabilidad de la cultura organizacional.

Entre la dimensión del compromiso con la misión de la cultura organizacional y el desempeño docente existe una correlación positiva considerable, ya que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.550, también la significancia es de 0.005 que es menor a 0.05, lo que a un 95% de confianza hay prueba precisa que contradice la hipótesis nula y concluir que hay relación positiva relativa al nivel de la dimensión de compromiso con la misión de la cultura organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima el año 2018

Estos resultados indican que a medida que los miembros de la institución se sientan más identificados con el compromiso con la misión de la cultura organizacional: dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos y visión, el desempeño de los docentes será mejor, lo que conduce a que el docente se sienta mejor motivado y mejore en su preparación académica, en la enseñanza de los aprendizajes para los alumnos, participe en la gestión de la institución articulando a la comunidad y desarrolle su profesionalismo y se sienta identificado con su institución.

El coeficiente Rho_2 de Spearman 0.3025, que señala que el 30.25% del desempeño docente está siendo explicada por el nivel de compromiso con la misión de la cultura organizacional.

DISCUSIÓN

Coincidimos en parte con los resultados obtenidos del estudio de González (2016) en su tesis titulada "Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira", en Colombia, en su tratado pudo encontrar relaciones significativas y positivas entre la cultura organizacional y el desempeño y llega a afirmar que la cultura organizacional se relaciona total o parcialmente con el desempeño de la organización, los resultados indican que la cultura impacta de manera positiva en el desempeño. Resalta incluso que la tipología de cultura dominante es la de "clan", llegando a esta conclusión, por la cantidad de tiempo que comparten los miembros de las instituciones educativas, que hace que se conviertan en grandes familias. También en nuestro estudio se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva, considerable, alta, entre las variables de la cultura organización del desempeño docente, pues si la cultura organizacional es alta, también el desempeño docente sube. Otro caso es la investigación de Morocho (2012) "Cultura Organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N°7 Callao" muestra hay correlación significativa alta relacionada a la cultura organizacional y el desempeño docente, lo que significa que cuando se da una mejor cultura organizacional, se dará un mejor desempeño docente, coincidimos con este estudio, sobre

la correlación considerable (alta) entre las dos variables de cultura organizacional y desempeño docente, si la cultura organizacional sube, también hará lo propio del desempeño docente. También Loayza (2016) en su análisis de tesis "Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016", concluye que existe una relación significativa y alta entre cultura organizacional y desempeño docente, lo que le lleva a afirmar que a mayor cultura organizacional hay mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa, los resultados de nuestra investigación arrojan esta misma tendencia.

Además, la presente investigación, nos lleva a ponderar lo que Chiavenatto (2009), afirma que "la cultura organizacional constituye el ADN de las organizaciones e influye y condiciona las interacciones entre personas..." (p. 120), por lo tanto, está relacionada de forma directa y positiva con el desempeño laboral de la organización.

CONCLUSIONES

De la investigación realizada se puede concluir que:

- Existe relación positiva considerable entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima, ya que a un 95% de confianza el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre estas variables es de 0.643. Lo que indica que, si la cultura organizacional es alta, entonces el desempeño de los docentes también será alto o viceversa.

Se ha identificado que en la Institución Educativa Mariano Melgar el nivel de cultura Organizacional es moderada (75%) y del grafico 07 se ha identificado que el nivel de desempeño docente también es moderado (63%), a medida que la cultura organizacional mejore en la institución el desempeño de sus docentes también ira mejorando.

- También se ha demostrado hay una relación positiva considerable relacionada al nivel de la dimensión de implicación de

la cultura organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre estas variables es de 0.586, lo que señala que si en la institución educativa se promueven competencias de Empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades o liderazgo, entonces el desempeño de los docentes será alto.

- En cuanto a la dimensión consistencia. Se ha probado hay una relación positiva media entre el nivel de la dimensión de consistencia de la cultura organizacional con el desempeño docente en el Colegio Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima, lo que indica que la práctica de valores éticos, el trabajo colaborativo entre sus miembros y la coordinación integrada conducen a que el desempeño de los docentes sea bueno.
- Respecto a la adaptabilidad. Existe una relación positiva considerable entre el nivel de la dimensión de adaptabilidad de la cultura organizacional con el desempeño docente en el Colegio Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre estas variables es de 0.618. Resultados que indican que si la orientación al cambio, orientación al cliente y el aprendizaje organizado mejoran, el desempeño de los docentes también mejora.
- Respecto al compromiso con la misión. Hay relación positiva considerable acerca del nivel de la dimensión de compromiso con la misión de la cultura organizacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña provincia y región Lima, el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre estas variables es de 0.550. Que señala que a medida que los miembros de la institución se sientan más identificados con el compromiso con la misión de la cultura organizacional: dirección y propósitos estratégicos, metas y objetivos y visión, el desempeño de los docentes será mejor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre Ramírez, Iván Silvestre. (2013). *Teoría de relaciones humanas*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
- Barriga Rodriguez, Romano Diego (2016) *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza"* Jesús María UN-MSM. Tesis de Maestría - Lima - Perú. TESIS.
- Bonavia, T., Prado, V., & García-Hernández, A. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social, España. Universidad de Valencia.
- Carpeta Pedagógica 2017. Institución Educativa Mariano Melgar de Breña.
- Chiavenato, Idalberto (2009). *Administración De Recursos*. México, D.F, Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- González Cardona, José Andrés (2016). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño en instituciones educativas. Evidencia en el municipio de Pereira*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Administración. Manizales, Colombia.
- González, Y. (2015). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta. Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-15-08611.pdf>
- Hellriegel, Don; Slocum Jr., John Y Susan E. Jackson (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias*. México, D.F., 11ª edición Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio, María Del Pilar (2010) *Metodología De La Investigación*. México D.F, quinta edición por: McGRAW-HILL
- Loayza Solier, Yannet Lucía (2016) *Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo*, UCV. Lima -Perú. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/159494050.pdf>
- Luque Coaquira, Amelia Adelina; Morales Cama, Lilliana Yris (2015) *"la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística en el instituto nacional penitenciario de la oficina regional sur Arequipa 2015"* Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Piura. Universidad de Piura.

- Mejía Mejía, Elias (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Facultad De Educación. Unidad De Post Grado. UNMSM. Lima - Perú.
- Morocho Caceres, Ana Cecilia (2012). "*Cultura Organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red n° 7 Callao*". Tesis de Maestría. Perú. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, Stephen P. Y Judge, Timothy A. (2013). *Comportamiento organizacional. Decimoquinta edición*. México, Pearson. Robert Konopaske
- Rodríguez Garay, Rubén (2009). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración*. Invenio, vol. 12, núm. 22, junio, pp. 67-92. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf>
- Stoner, James A. F.; Freeman, R. Edward y Gilbert, Daniel R. *Administración*, 6a. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.