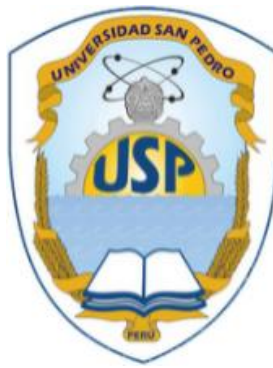


UNIVERSIDAD DE SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE POSGRADO



Cultura Organizacional y Rendimiento Académico en el Instituto  
Superior Daniel Alcides Carrión - Lima, 2016

Tesis para Obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en  
Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.

Autor:

Pérez Piscocoya. Jorge Alberto

Asesor:

Mendoza Estrada, Manolo

Huacho - Perú

2018

Palabras Clave:

Tema	Cultura Organizacional – Rendimiento Académica
Especialidad	Educación

Keywords:

Topic	Organizational Culture, Academic Performance
Specialty	Education

Línea de investigación:

Línea de investigación	Preparación de docentes y desarrollo profesional
Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Ciencias de la educación
Disciplina	Educación General

TITULO

Cultura Organizacional y Rendimiento Académico en el Instituto Superior Daniel  
Alcides Carrión Lima, 2016

Organizational Culture and Academic Performance at the Daniel Alcides Carrion  
Lima Higher Institute, 2016

## RESUMEN

el enfoque generado en el presente trabajo tiene por finalidad demostrar si la cultura organizacional tiene relación con en el rendimiento académica, para ello se realizó el estudio de campo en el Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, con alumnos del I, III y V semestre de la especialidad de Seguridad y Salud Ocupacional en el periodo 2016. Se trabajó con una muestra de 63 estudiantes. Para el análisis causa-efecto se utilizó la investigación correlacional no experimental y de enfoque cuantitativo de corte transversal, para lo cual se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta que nos permitió recoger los datos que se procesaron e interpretaron, llegando a los resultados que permitieron concluir cómo la cultura organizacional se asocia directamente con el rendimiento académico, observándose un alto porcentaje de ascendencia de la cultura organizacional en el rendimiento de los estudiantes, estimación obtenida aplicando el índice de correlación de Pearson del 96.7% para una probabilidad de 95%, con un nivel de significancia de 0.00 %.

## ABSTRACT

The research presented is intended to determine if the organizational culture is related to academic performance, for this the field study was carried out at the Daniel Alcides Carrión Higher Institute in Lima, with students from I, III and V semester of the Occupational Safety and Health career in the 2016 period. We worked with a sample of 63 students. For the cause-effect analysis, non-experimental correlational research and a cross-sectional quantitative approach were used, for which the questionnaire was used as an instrument and as a technique the survey that allowed us to collect the data that was processed and interpreted, reaching the results that allowed us to conclude how organizational culture is directly associated with academic performance, observing a high percentage of organizational culture ancestry in student performance, an estimate obtained by applying the Pearson correlation index of 96.7% for a probability of 95 %, with a significance level of 0.00%.

## INDICE

Palabras Clave: .....	i
TITULO .....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT .....	iv
I. INTRODUCCION .....	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica.....	1
1.1.1. Antecedentes Internacionales .....	1
1.1.2. Antecedentes nacionales .....	4
1.1.3. Fundamentación Científica .....	6
1.2. Justificación de la investigación .....	8
1.3. Problema .....	9
1.3.1. Formulación del problema .....	10
1.4. Conceptualización y operacionalización de variables .....	10
1.4.1. Cultura organizacional .....	10
1.4.2. Rendimiento Académico.....	20
Dimensiones que permitieron analizar y evaluar el Rendimiento Académico: ..	22
1.5. Hipótesis.....	23
1.5.1. Hipótesis general .....	23
1.5.2. Hipótesis específicas.....	23
1.6. Conceptualización y operacionalización de variables .....	23
Operacionalización de las variables .....	25
1.7. Objetivos .....	26
1.7.1. Objetivo general .....	26
1.7.2. Objetivos específicos .....	26
II. METODOLOGIA .....	27
2.1. Tipo de Investigación.....	27
2.2. Diseño de Investigación .....	27
2.3. Población y muestra.....	28
2.3.1. Población:.....	28
2.3.2. Muestra: .....	28
2.4. Técnicas e Instrumentos de investigación.....	28
III. RESULTADOS .....	32
3.1. Características descriptivas .....	32
3.2. Resultados descriptivos.....	34
IV. ANALISIS Y DISCUSION.....	40

4.1.	Análisis descriptivo.....	40
4.2.	Análisis inferencial sobre Cultura organizacional y Rendimiento académico .	42
4.2.1.	Contraste de la hipótesis general .....	42
4.2.2.	DISCUSION:.....	43
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	45
5.1.	Conclusiones.....	45
5.2.	Recomendaciones .....	46
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	47
VII.	ANEXOS Y APÉNDICES .....	52
	ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA .....	53
	ANEXO N° 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE .....	54
	ANEXO N° 3: .....	56
	CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	56
	ANEXO N° 4: .....	59
	FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL.....	59

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Antecedentes y fundamentación científica**

Para desarrollar la investigación se revisaron tesis y otros textos similares los mismos que se presentan a continuación:

#### **1.1.1. Antecedentes Internacionales**

Se revisó como antecedente la tesis de Gonzáles (2015), quien investigó sobre:

*“Cultura organizacional y satisfacción Laboral de docentes en educación Media General”*.

En su demostración el autor se basó en el modelo descriptivo, correlacional, para ello estimo una muestra de 78 docentes, a los cuales se les consulto a través de un temario ad hoc conteniendo 36 preguntas, para ser evaluadas en la escala de Likert, sometido a criterios de validez y confiabilidad. Concluyó que, si la Cultura Organizacional tiene mayor presencia, se dará directamente proporcional en la Satisfacción del docente en su aspecto laboral.

Otro antecedente es la tesis de Martínez y Salazar (2014), realizaron un estudio de investigación titulado:

*“Factores determinantes sobre el rendimiento académico en estudiantes de las facultades de Medicina, Enfermería, Microbiología, Psicología, Arquitectura y Derecho de la Universidad Católica del Ecuador del Primer Semestre de la Carrera Universitaria, en el período de agosto – diciembre 2013”*

El autor, para el desarrollo de su investigación considera el análisis descriptivo transversal, teniendo en cuenta para ello una muestra poblacional de 360 alumnos de las facultades en relación. El procesamiento de la data se efectuó mediante el Software estadístico SPSS. Logro determinar que para el 9% de los



estudiantes su desempeño académico es regular, para el 24,4% bueno, para el 44,6% es muy bueno y para el 22% es sobresaliente durante su estancia en el bachillerato. En el siguiente semestre el 19.3% considera que su desempeño académico es regular, el 47% considera que es bueno, el 31% considera que es muy bueno y el 2,7% considera que es sobresaliente. Concluye que uno de los factores de mayor relevancia encontrado es el número de horas clase por día.

Otro antecedente es la tesis de Murillo (2013), quien basa su investigación en:

*“Factores que inciden en el rendimiento académico en el área de Matemáticas de los estudiantes de noveno grado en los centros de educación básica de la Ciudad de Tela, Atlántida”.*

Conceptualiza el rendimiento académico en los siguientes escenarios: *“es el juicio del conocimiento adquirido por el estudiante en los niveles consecutivos dentro de su proceso de enseñanza. Es la determinación de las dimensiones de las competencias alcanzadas por el alumno, es el análisis de la idoneidad de éste para contestar a las propuestas educativas”.*

Concluye que *“es evidente la existencia de ciertos elementos que intervienen, los mismos que a la par establecen ciertas condiciones que determinan que los resultados de los estudiantes se evidencien: destacando: la disposición del profesor, la tendencia del alumno, los métodos y técnicas de evaluar del docente”.*

Indica que: *“que si bien es cierto existen otros elementos relacionados a una mejor productividad académica que no fueron tomados en cuenta pero que tienen relevante importancia en el aprovechamiento en la materia de matemáticas por parte del alumno”.*

Obtuvo los siguientes resultados: *“entre los factores de mayor relevancia están los momentos empleados para el estudio, la disposición del estudiante a la clase, los procedimientos y métodos que utiliza el estudiante y la postura del docente”.*

Otro antecedente es la tesis de Ovelar (2013), quien investigó sobre:

*“Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este”.*

La investigación de tipo descriptiva utilizó un cuestionario tipo Likert, incluyendo una serie de preguntas abiertas. El instrumento seleccionado fue sometido a criterios de validez y confiabilidad.

Los resultados obtenidos le permitieron encontrar cómo es una organización que su cultura, en contraste con lo dicho por Hofstede en el año 2011, plantea las dimensiones que se orienta dando mayor importancia a los resultados, antes que, a los procesos, sino que es una cultura controladora, y que su funcionamiento es casi como un sistema abierto, y que es normativa dejando de lado lo pragmática.

Finalmente tomamos como antecedente la tesis de Neira (2012), donde investiga sobre:

*“La cultura organizacional: Su efecto en la calidad educativa y creación de una guía para los administradores educativos de las Instituciones del cantón Milagro”.*

Manifiesta:

*“Una cultura organizacional es un pilar fundamental que sirve de base a la competitividad de toda institución en un mercado globalizado referente a los propósitos que estima lograr.”.*

Sustentó su investigación en cinco capítulos, priorizando el diseño, en la encuesta aplicada a los administradores, docentes de la institución materia de la investigación, así como en la cantidad de estudiantes y sus padres que participaron entre los encuestados, justificando la inquietud de cada uno por lograr conocer cuán importante es la Cultura Organizacional en el entorno de organizaciones educativas.

### 1.1.2. Antecedentes nacionales

En el escenario interno se tomó como antecedente la tesis de Curay (2015), quien investigó sobre:

*“La cultura organizacional en los directivos/jerárquicos docentes y administrativos del IESPP Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Sullana”.*

Se propuso: “establecer cuáles son las particularidades más significativas del lado humanístico que influye sobre miembros de la institución educativa”.

Sustenta su estudio en cinco capítulos. Los resultados que le permitieron hacer las pruebas correspondientes y para lo cual se realizaron cálculos para el índice chi cuadrado. En conclusión, logra determinar que:

*“no existen porcentajes considerables en las diferencias culturales que muestran los integrantes de la organización académica”*, en tal sentido se destacaron ciertos rasgos culturales.

Otro antecedente nacional que se revisó es el trabajo de Mendoza (2012), cuya investigación se refiere:

*“Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del Tercero de Secundaria en una Institución Educativa de Ventanilla”.*

Sustenta su proyecto considerando el análisis descriptivo correlacional, el mismo que le permitiría determinar si existe de algún vínculo relacionados con las dos variables teniendo en consideración que para tal efecto se basa en una muestra poblacional de 120 alumnos del nivel en referencia.

Para recolectar la información utilizó el cuestionario elaborado por Chaparro y Vega, el mismo que cuenta con validez y confiabilidad.

Por otro lado, utilizaron una prueba para medir los conocimientos y rendimiento de los estudiantes. Los cálculos realizados le permitieron encontrar como resultado el índice de correlación  $r$  de Spearman de 0.381. Concluyendo que: *“Efectivamente se encontró*

*un vínculo afirmativo prudente entre las variables intervinientes materia del estudio”.*

En el mismo orden de ideas se revisó la tesis de Vela y Vizcarra (2014), quienes investigaron sobre:  
*“La Relación del clima organizacional con el rendimiento académico en los Estudiantes del Nivel Secundario de la I.E. N° 60022 Reverendo Padre Diego Natal Juan del distrito de Belén – Iquitos”.*

Lograron determinar que: *“si existe relación entre los elementos intervinientes materia del estudio”.*

Basaron su estudio en el diseño de tipo descriptivo correlacional. Trabajaron teniendo en cuenta un total de 350 alumnos más 37 personas entre docentes y administrativos.

Otro antecedente del ámbito nacional es la tesis de Acuña (2013), quien investigó sobre:

*“La Autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del X Ciclo 2012 - II de la Escuela académica profesional de educación primaria y problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho”.*

Concluyeron que: *“el Rendimiento Académico del estudiante está estrechamente relacionado con su Autoestima”.*

En el ámbito nacional otro antecedente es la tesis de Cumanda (2016), quien investigó sobre:

*“Cultura organizacional y rendimiento académico – Estudiantes de IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú 2015”.*

Concluyó que: *“los elementos intervinientes en su tesis tienen una amplia relación e influencia en el producto final obtenido por los alumnos”*

Basó su investigación en el diseño de tipo descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal.

Para el análisis de su investigación maneja una muestra población de 55 alumnos la misma que corresponde a una población total de 715 estudiantes.

### **1.1.3. Fundamentación Científica**

Según Robbins (2013), *“La cultura organizacional es un sistema con un conjunto de expresiones las cuales comparten y que caracteriza a los miembros de una organización haciéndolas diferentes de otras.”* (p. 512).

De acuerdo a ello la administración de las organizaciones educativas sea vista desde una óptica positiva o negativa, se relación con la forma de manejar el personal, dándoles oportunidades para lograr una mejor relación entre colaboradores.

En tanto Robbins (2013), señala: *“la cultura organizacional es la integración de particularidades que son compartidas por sus integrantes y que los distingue de otras para ello se fundamenta en siete características.”* (p. 513).

Las experiencias en una organización de educación superior indican que las percepciones de trabajadores y empleados se manifiestan en actitudes hacia los estudiantes dando lugar a diferentes subculturas organizacionales.

En relación con ello, Robbins (2013) señala que: *“Las costumbres comunes y las preocupaciones que se generan y que confrontan a los miembros de un determinado departamento es producto de la subcultura propia de las grandes organizaciones”* (p. 514).

En conclusión, a lo expuesto por Robbins, cuanto más grande es una organización, tienden a desarrollarse una variedad de subculturas.

En este punto Chiavenato (2009), indica:

“que, en su amplitud, la cultura organizacional es un conjunto de normas y reglas informales no registradas que caracterizan a grupos humanos y que de alguna forma reflejan la filosofía de la organización.” (p.72).

Además, refiere que:

*“esta es una estructura con formas diversas (comportamientos) de convivencias pero que en el fondo pose una estructura conglomerada de conocimientos y supuestos de cada individuo que integra la organización”.*

Punto aparte es la opinión que dan Slocum, Woodman y Hellriegel (1999), quienes dicen que:

*“la cultura organizacional es un conjunto de normas y particularidades humanísticas que los miembros de una organización establecen a lo largo del tiempo y que a través de ellos buscan alcanzar sus objetivos tanto personales como los de la misma empresa”* (p. 546).

Como se puede advertir, la cultura organizacional destila ideas, estas pueden ser sencillas o complejas sujetas, a cómo interactúen dentro de la organización, buscando que las actitudes y conductas de cada individuo sea común y se comparta con el propósito elevar el compromiso y la productividad de esta.

De otro lado se tiene que el rendimiento académico, según lo expuesto por Navarro (2003), dice que: *“es una forma de medir a través de métodos (cualitativos y cuantitativos) lo aprendido, así como los saberes que el alumno a alcanzado mediante sus participaciones didácticas recibidas en un curso o materia* (Navarro, citado en Erazo, 2012).

En la misma línea Edel (2003), señala que, *una interacción entre los diversos acontecimientos enmarcado dentro de los procesos y el resultado como entendimiento del alumno, corresponde a la productividad académica del alumno*”.

Al igual que Lamas (2015), dice: “*el rendimiento académico es producto de conocimientos y experiencias que el estudiante ha obtenido como resultado de las diferentes actividades didácticas brindadas por el docente*”.

Asimismo, indica que: “*El rendimiento académico posee una estructura conformada por una variedad de elementos, que son considerados como indispensables en la evaluación del estudiante*”.

Por otra parte, afirma que: “*de acuerdo al ambiente y al nivel organizativo éste cambia para definir las aptitudes y experiencias. Un punto de gran importancia es conocer cómo ayudar a un estudiante a alcanzar los objetivos educativos esperados*”.

En relación a lo expuesto indica que: “*es importante se analice el entorno y los obstáculos con los que un estudiante los docentes y las instituciones educativas puedan encontrar a fin de alcanzar sus propósitos de desempeño académico*”. (Lamas, 2015).

## **1.2. Justificación de la investigación**

Se justifica por su valor teórico, sustentado en la revisión e incorporación de nuevos conceptos por cuanto se analizaron y probaron juicios teóricos que sustentan la correspondiente relación entre Cultura Organizacional y Rendimiento Académico, entendiéndose para ello la participación de todos los miembros intervinientes de manera directa e

indirecta de la institución, deben comprender que es importante en la práctica generar una buena cultura en la organización apuntando lograr resultados académicos óptimos, utilizando estrategias adecuadas, en sintonía con los avances científicos y tecnológicos, protegiendo la cimentación de una cultura enteramente democrática, tolerante y de respeto mutuo, así como también de una cultura donde puedan convivir en armonía los docentes, personal administrativo y estudiantes, que sea adecuada para el desenvolvimiento de estos, y así lograr que la formación académica sea adecuada para fortalecer al estudiante en su aspecto cognitivo, su aspecto sicomotor y su aspecto afectivo.

En tal sentido se consideró para el presente trabajo una estructura de modelo no experimental de corte transversal evaluando las características de las variables en un determinado momento.

### **1.3. Problema**

En la actualidad todas las instituciones hacen frente a una competencia que hacen cambiar el nivel organizacional, las que se dedican a la educación de cualquier nivel, no son ajenas a esta realidad, teniendo en cuenta que estas experimentan procesos de consolidación específicamente las organizaciones universitarias y de enseñanza superior. En ese horizonte surge el interés de estimular la cultura organizacional de las instituciones superiores para propiciar la motivación del estudiante y su desarrollo académico. Los síntomas relacionados con la problemática planteada se observan en la institución educativa materia del estudio, en el que, tanto la cultura organizacional como el rendimiento académico no son los más adecuados porque la motivación para el aprendizaje es escasa o casi nula. Con estos antecedentes, la presente investigación propone como factor de análisis la comprensión y el reconocimiento de la cultura organizacional como agente interviniente de gran importancia en el aprendizaje, en consideración con el trabajo de investigación propuesto.



### **1.3.1. Formulación del problema**

Problema general

¿Existe relación entre cultura organizacional y el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016?

## **1.4. Conceptualización y operacionalización de variables**

### **1.4.1. Cultura organizacional**

Definición de Cultura organizacional

*“Como tal, que esta no se define en forma de estado estático, considerando un involucramiento de un desarrollo permanente de aprendizaje los mismas que tienen que ver con las reacciones de la institución frente a escenarios evolutivos”.* (González, 2015, p.63).

La cultura, por lo tanto, se manifiesta a través de las consideraciones relacionadas con los diversos patrones culturales que permiten el logro de diversos objetivos.

Por su parte, Thevenet (como se citó en González, 2015) afirma que: “la tenencia de una cultura solida no precisa una actitud de inercia”.

De otro lado González (2015) dice que: *“La organización de una cultura se da en el sentido de cómo está diseñada su estructura teniendo en cuenta sus objetivos y metas”.*

Además, refiere que: *“toda institución tiene una forma única e irrepetible de funcionar en tal sentido sus integrantes están estrechamente relacionados con sus costumbres lo que es bueno o*

*malo teniendo en consideración que los patrones de conducta que son parte de la cultura institucional deben ser aprobados por los miembros de la institución”*. (Gonzales, 2015 p.23).

El mismo autor sostiene que: *“es la manera cómo los integrantes de esta ven a la misma en función a dichas creencias, en tal sentido los miembros ejecutivos forman parte importante de la fuerza integradora del grupo, facilitando a su personal docente sus deberes y derechos, así como su alcance institucional”*. (Gonzales, 2015 p.25)

En la misma línea Marín (2002), afirma: *“que ésta se refiere mediante creencias y valores compartidos en su conjunto, integradas en grado mayor o de menor medida, de acuerdo a sus propósitos”*.

También indica que: *“que la manifestación de ciertos valores o creencias dentro de sus técnicas o métodos, actitudes y acuerdos básicos, están cimentados en sus procedimientos institucionales considerando el día, día institucional”*.

De otra parte, Keith y Newstrom (citado en Llacchua, 2015) indicara: *“que el ambiente cultural organizativo es un intangible impregnada de normas y valores las mismas que pueden haber sido previstas por los empresarios o por la participación directa de sus trabajadores eso las convierte en sociedades únicas”*.

Y afirma que: *“la cultura organización puede en cierta forma haber sido creada de manera intencional por los miembros ejecutivos o es el resultado de una evolución sintomática de la organización que a lo largo de su vida institucional ha sido concebida como un elemento gravitante del ambiente laboral y que facilita a los empleados el desarrollo de sus actividades”*.

Otra opinión es la de Llacchua (2015), quien sustenta que: “estima que la cultura organizacional es por naturaleza un intangible, de tamaño importancia cuya presencia es relevante y que afecta positiva o negativamente a una organización”.

Al mismo tiempo el autor indica que: “como quiera que éste es un sistema activo a la larga termina afectado por los cambios internos o externos que se puedan dar por razones inherentes como la identidad del empleado frente a la organización y la visión institucional”. (Llacchua, 2015 p.24).

Asimismo, afirma que: “al brindar al trabajador una sensación de seguridad y armonía la organización autogenera estabilidad y continuidad en el mercado laboral. Otros de los detalles es que facilita la rápida integración de los nuevos empleados permitiéndoles interpretar de manera solvente los sucesos que se dan en la organización”.

En conclusión, “la cultura organizacional permite motivar anímicamente a los trabajadores para el desempeño de sus tareas transmitiendo una visión positiva y generando en él, resultados más efectivos, que le permiten estimular su creatividad, reconociendo y retribuyendo al trabajador en función al modelo a seguir”. (Llacchua, 2015)

Bajo las mismas consideraciones Atondo (2015), manifiesta: “es un conjunto determinado de normas y valores bajo cuyos cimientos las personas y grupos de la institución interactúan permitiéndoles una relación interna y externa”.

En la misma línea Schein (como se citó en Neira, 2012) afirma que: la cultura organizacional es el patrón de premisas básicas

*que en función de proceso permite a los miembros un aprendizaje tanto para la solución de problemas de aclimatación e integración externa e interna así mismo ello conlleva a que el nuevo miembro se relacione de manera adecuada con la problemática institucional”*. (Neira, 2012, p.17)

### La cultura organizacional y sus Características

De lo expuesto por Luthans (como se citó en Llacchua, 2015), quien indica específicamente 6 características que a su criterio son fundamentales: *“La uniformidad de sus procedimientos observados; las Normas; los Valores dominantes; la Filosofía; las Reglas, y el Ambiente estructural las mismas expresan consistencia en el análisis del comportamiento organizacional”* (p. 27)

En tanto que Newstrom (según cita en Llacchua, 2015) hace referencia a 10 características entre las que resaltan que la cultura organizacional es: *“comparativamente con Luthans, establece características más extensas con el propósito de generar solidez en la conceptualización”* (p. 28)

### La Cultura Organizacional y su Importancia

De las definiciones de la Cultura Organizacional se advierte la importancia que tiene, cabe indicar que con mayor aproximación Cruz (como se citó en Cumanda, 2016) dice que: *“Todas las organizaciones profundizan su desarrollo en función de su cultura organizacional la misma que se materializa en las formas de actuar de sus integrantes”*.

Y subraya que: *“La cultura organizacional nace en el seno de la organización se dirige con los medios que se les proporciona*

*convirtiéndose en un intangible cuya importancia es relevante para incentivar el desarrollo de la organización”.*

La operatividad de una institución se da en función de su cultura para ello se debe determinar parámetros estratégicos, estructurar y sistematizar temas relacionados que sean aprendidos y que a medida que estas evolucionan sean cambiados con nuevas experiencias que permitan un mayor dinamismo en el proceso de aprendizaje.

La manifestación de la cultura se da por medio de conductas de los integrantes que la conforman, las mismas que hacen viable su comportamiento y su identificación en la participación de una serie de prácticas de carácter gerencial y de supervisión que hagan dinámica la organización.

Tanto las organizaciones como las personas tienen características propias por lo que es imprescindible conocer la cultura de una institución y como está a través de sus valores y normas que influyen sobre la manera de comportarse de cada individuo que la conforma.

De un lado, la cultura organizacional nos permite conocer a través de una visión holística cuál es el comportamiento de una organización y por otro lado el funcionamiento de su liderazgo, así como el rol de los gerentes para transmitir la cultura de las organizaciones.

Considerando las particularidades de cada persona es importante señalar que su comportamiento en una organización tiene que ver con la forma en que actúan teniendo en consideración sus características y el medio en el cual se desarrolla; hay que tener en cuenta que el comportamiento de un individuo expresa su

originalidad y la cultura de una organización esta expresada a través de su individualidad.

Uno de los elementos fundamentales en una organización que permite el desarrollo de programas que fortalezcan el sentido de integración de los miembros hacia la organización. es la capacitación continua, ello permite cambiar y mejorar las actitudes, así como fomentar la buena convivencia.

### La Cultura Organizacional y sus Dimensiones

Se ha tenido en cuenta en la presente investigación las siguientes dimensiones:

Dimensión Implicancia: muestra el compromiso que tienen los integrantes encargados de la parte académica, administrativa y de servicio de la institución; *“los objetivos institucionales se dan en función de la relación entre la superación personal y los equipos de trabajo pues ello permite el desarrollo autónomo de sus miembros”*. (Curay, 2016)

Se considera que en la medición de esta dimensión intervengan los indicadores: Compromiso, trabajo colaborativo y capacitación.

Compromiso: Se entiende como el proceso individual o en grupo donde la mayor parte de personas que trabajan en una organización educativa se comprometen con la organización; esto implica que cada trabajador de la organización se sienta parte importante de la esta, y pueda tener la información necesaria que le es útil para su desempeño dentro de ella, y pueda participar al momento de tomar decisiones y así planificar su trabajo de forma continua y en coordinación con otros trabajadores.

Trabajo colaborativo: Supone colaboración, o apoyo recíproco para planificar, ejecutar y evaluar el trabajo educativo, como también alinear a los trabajadores frente a los objetivos trazados.

Capacitación: Se considera dentro de las ventajas competitivas, por lo cual se hacen inversiones de tal forma que los trabajadores estén capacitados mejorando su intervención en la resolución de situaciones dificultosas y tengan autonomía en el trabajo que desempeñan.

Dimensión Consistencia: se refiere a la unión y participación integra de cada trabajador de la organización.

“Establece la diferencia de capacidades para la toma de decisiones y considera dos aspectos: la primera consideración establece que frente a realidades diversas existen distintos puntos de vista y perspectivas y el segundo enmarca la coherencia de valores esenciales que se deben de tener en cuenta”. (Curay, 2016)

La consistencia es el reflejo de algo fuerte y compacto, si hablamos de la cultura de una organización quiere decir que todos sus integrantes están bien alineados frente a los objetivos de la organización, que le da la característica con valor de algo singular.

Se considera que en la medición de esta dimensión deben intervenir los siguientes indicadores: Código ético, acuerdo y coordinación e integración.

Código ético: Sostiene el modo de actuar de cada integrante de la institución educativa, orientando a estos a optar por lo bueno. *“en una institución educativa cuando sus miembros son conscientes y coherentes en su manera de actuar generan actuaciones distintivas que reflejan el buen proceder del personal y de los directivos”*. (Curay, 2016)

**Coordinación:** Se refiere a los enfoques y estrategias adecuadas para analizar los diferentes aspectos, y enfoques de los integrantes de la organización educativa. Esto compromete el aspecto intercultural, así como la forma de participar, o practicar de forma horizontal, relación entre el personal jerárquico, las formas de comunicar, adquirir o aprender conocimientos, entre otras.

**Integración:** Se refiere a como se alinean los integrantes de una organización con sus diferencias en sus puntos de vista, en el entorno a los objetivos de la organización, llegando a producir una fuerza constante y productiva para manejar los planes y proyectos de la organización.

**Dimensión Adaptabilidad:** Se refiere a mostrar buena disposición para dar el servicio que las personas que lo requieran, mente abierta y flexible en atender cambios que apunten a lograr mejores aprendizajes de forma permanente, las organizaciones educativas centran su atención en los requerimientos de los estudiantes y lo que demande el contexto.

Se considera en la medición de esta dimensión deben intervenir los indicadores disposición para el cambio, Monitorear al estudiante y Conocer la organización.

**Disposición para el cambio:** Se refiere a estar predispuesto o tener apertura a las variaciones que se den en la organización educativa. Pasa por ser flexible al momento de desarrollar las nuevas actividades y procedimientos que se tengan que aplicar en el entorno de la organización, ya sea individualmente o de manera colectiva, resaltando la coordinación entre niveles y jerarquías que hay en la organización involucrados en estos cambios.

**Monitorear al estudiante:** Se refiere a la participación real del estudiante y sus familiares para tomar decisiones, en atender las



modificaciones que el cuerpo estudiantil demanda; a la manera cómo se da solución a sus problemas.

Conocer la organización: manifiesta la importancia que los miembros de la institución tengan actitudes positivas, abiertas, y crítica con el fin de llegar a la innovación proponiendo mejoras y sugiriendo cambios si fuera el caso, manejando vías y/o canales para comunicar adecuadamente dentro de un clima que favorezca a todos los integrantes de la organización.

Dimensión Misión: Se refiere a que toda organización se proyecta cómo quiere ser, hasta dónde puede llegar y qué es lo que puede hacer, para ello debe transmitir seguridad, hacer entender a sus integrantes que deben confiar creando expectativas.

Toda organización educativa cuyos componentes relacionados con su misión son claros por lo general cuentan con líderes que tiene una visión y talento que les permite analizar el presente y encarar el futuro estos líderes generan confianza, lo que a su vez les permite creer en su personal y en los resultados de la formación de sus estudiantes todo ello propicia un gran entusiasmo a emprender proyectos de largo plazo”. (Curay, 2016)

En la medición de esta dimensión se deben considerar los siguientes indicadores: Propuestas orientadas, Fijar metas y objetivos, y Estrategias de observación.

Propuestas orientadas: Se refiere a evaluar propuestas o proyectos educativos que consideren las necesidades del estudiante. “Cuando las organizaciones tienen una misión clara y contundente y cuyos miembros no solo la tiene presente, sino que la entienden y la comparten, conlleva a que los planes y procesos se ordenen en relación del proyecto (Curay, 2016)

Fijar metas y objetivos: Se refiere a fijar metas que sean alcanzables y que se conviertan en desafíos para todos los integrantes de la organización.

Estrategias de observación: Se refiere al análisis de las actividades desarrolladas día a día y proyectarlas a largo plazo, motivando y generando el entusiasmo en los integrantes de la organización para que actúen en el corto plazo, para satisfacer las necesidades del estudiante.

Otros aportes como el de Dubrin (como se citó en Llacchua, 2015) establece nueve dimensiones:

La primera se refiere al Individualismo, es importante una buena actitud mental en las personas pues ello permite que se valoren como individuos y que crean en la prioridad de sus intereses.

La segunda refiere al Colectivismo, generar conciencia que la máxima prioridad es el grupo y la sociedad.

La tercera refiere al Materialismo, precisa que adquirir dinero y bienes materiales son de vital importancia.

La cuarta refiere al Interés por el bienestar de los demás, las sociedades son conscientes que sus logros están en función con la trascendencia de cómo sus miembros se relacionan personalmente para lograr su bienestar.

La quinta refiere a la Formalidad, una de las características importantes de la cultura es remarcar sus tradiciones en cuanto a ceremonias, reglas dentro de la sociedad y la posición social.

La sexta refiere a la Informalidad, situaciones o actitudes culturales que al darse en una organización hacen menos importante la

tradición de las ceremonias, reglas dentro de la sociedad y la posición social.

La séptima hace referencia a la Orientación apremiante hacia el tiempo, dada la particularidad, el tiempo se considera como un recurso de gran importancia de por si escaso. Genera impaciencia.

La octava se refiere a la Orientación displicente hacia el tiempo, cultura en el que los individuos tiene poco interés en valorar el tiempo y más bien lo ve como algo interminable lo que lo lleva a tener paciencia.

La novena se refiere a Cultura de alto contexto, se caracteriza por ser una cultura que hace uso y le da importancia al lenguaje corporal.

#### **1.4.2. Rendimiento Académico**

En el entorno del desempeño docente existen muchas definiciones que refieren al rendimiento académico. Dentro de esta multiplicidad de definiciones, se advierte que una evaluación significativa y periódica permite determinar que el estudiante alcance los estándares establecidas por la institución educativa en el ciclo de vida del proceso educativo, siendo estos reflejados por los resultados satisfactorios o reprobatorios.

En este punto citamos el aporte de Maquilón y Hernández (2011), quien dice que: *“productividad académica corresponde al sustento de todo lo aprehendido y que ha generado soporte en el estudiante a lo largo de un determinado periodo”*.

Por su parte, Santos, García y Vallelado (2010), afirman que: *“los rendimientos académicos son los méritos que el estudiante a alcanzado lo largo de los diferentes periodos académicos”*

Asimismo, Cueto (como se citó en Mendoza, 2012), dice que: *“Es el logro obtenido por los estudiantes en el desarrollo de enseñanza-aprendizaje; y responde a propósitos educativos, incorporado, en el programa curricular de un determinado grado educativo”*. (p. 17).

En el mismo sentido Solano (2015), afirma que: *“todo este proceso académico productivos no es más que la suma de particularidades (conocimientos, destrezas y competencias) que el participante suma a lo largo de su actividad académica y logran operacionalizar en resultados que son calificados por sus docentes”*.

Para Navarro (citado en Solano, 2015), entiende que: *“es una construcción teórica cuyo contenido responde a una evaluación numérico o calificativa, la misma que representa un acercamiento a todos aquellos elementos o características alcanzados por el estudiante en su preparación académica”*. (p. 27)

Una mejor apreciación es la de Jiménez (2013), dice que: *“el rendimiento académico es la correlación en un determinado tiempo entre el comportamiento del alumno y los comportamientos institucionalmente especificados que el alumno debe aprender en la escuela”*.

Finalmente, González (como se citó en Jiménez, 2013), quien menciona que: *“la productividad académica en Educación Superior se manifiesta en el sentido, en que el estudiante ha logrado superar todas las materias académicas logrando por lo tanto el éxito”*.

Dimensiones que permitieron analizar y evaluar el Rendimiento Académico:

En este estudio se consideraron las dimensiones siguientes:

**Dimensión Conceptual:** Se refiere a los contenidos que son los cimientos sobre los cuales se hizo la programación de temas para el proceso enseñanza-aprendizaje. A esto se le llama contenidos conceptuales que son los indicadores que permiten medir el resultado del aprendizaje obtenido por los alumnos en los grados académicos. Estos se componen de hechos o datos, así como también de teorías, leyes, entre otros.

La medida para esta dimensión se tomó de los registros de notas, teniendo como base los promedios finales, que indican el aprendizaje de los conceptos.

**Dimensión Actitudinal:** Se refiere a los contenidos actitudinales, como aquello que se deben estudiar de forma exacta. Entre ellos están los contenidos actitudinales generales que están presentes en todas las áreas, y están también los contenidos específicos que son propios de cada área. Estos permiten describir cómo se comporta el estudiante frente a los valores planteados y lo que compete al área curricular.

La medida para esta dimensión se tomó de los registros de notas, teniendo como base los promedios finales, que indican las actitudes del estudiante en el proceso para su aprendizaje.

**Dimensión Procedimental:** Se refiere al conjunto de actividades ordenadas con orientación para alcanzar la meta, y debiendo hacerse estas reiterativas que conduzcan al estudiante en el dominio de técnicas, habilidades o estrategias con el objeto de aprender, transformándose esto en el saber hacer.

La medida para esta dimensión se tomó de los registros de notas, teniendo como base los promedios finales, que indican el aprendizaje del estudiante transformado en el saber hacer.

Otro aporte que dimensionan los resultados académicos se encontró en la tesis de Montes y Lerner (2011), quien hace un análisis relacionado con la parte académica, económica, familiar, individual y organizacional.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional en sus dimensiones implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión con el rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016

## **1.6. Conceptualización y operacionalización de variables**

Conceptualización de variables

La cultura organizacional “son estamentos que cada organización establece teniendo en cuenta para ello sus principios y valores como fuente a fin de poder alcanzar sus propósitos en un periodo determinado, considérese que cada institución se basa en particularidades que la convierten en expresiones de patrones de conductas únicas”. (González, 2015).

En tanto que el rendimiento académico “*es producto del desarrollo enseñanza-aprendizaje el cual el estudiante ha alcanzado en un determinado nivel. En la interpretación de estos conceptos la literatura involucra elementos de naturaleza distinta como parte influyente*”. (Santos y Vallelado, 2013).

## Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Cultura Organizacional	Implicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso</li> <li>• Trabajo colaborativo</li> <li>• Capacitación</li> </ul>	1 al 15
	Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código ético</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Integración</li> </ul>	16 al 30
	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposición para el Cambio</li> <li>• Monitorear al estudiante</li> <li>• Conocer la Organización</li> </ul>	31 al 45
	Misión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuestas Orientadas</li> <li>• Fijar Metas y Objetivos</li> <li>• Estrategias de Observación</li> </ul>	45 al 60
Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Rendimiento Académico	Conceptual	Contenidos que son los cimientos sobre los cuales se hizo la programación de temas para el proceso enseñanza-aprendizaje. A esto se le llama contenidos conceptuales que son los indicadores que permiten medir los resultados académicos que el alumno ha alcanzado en los grados académicos. Estos se componen de hechos o datos, así como también de teorías, leyes, entre otros.	Promedio Final en los Registros de Notas
	Actitudinal	Contenidos actitudinales, como aquello que se deben estudiar de forma exacta. Entre ellos están los contenidos actitudinales generales que están presentes en todas las áreas, y están también los contenidos específicos que son propios de cada área. Estos permiten describir cómo se comporta el estudiante frente a los valores planteados y lo que compete al área curricular.	
	Procedimental	Conjunto de actividades ordenadas con orientación para alcanzar la meta, y debiendo hacerse estas reiterativas que conduzcan al estudiante en el dominio de técnicas, habilidades o estrategias con el objeto de aprender, transformándose esto en el saber hacer.	



## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre cultura organizacional y rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre cultura organizacional en su dimensión implicancia con el rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

Determinar la relación entre cultura organizacional en su dimensión consistencia con el rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

Determinar la relación entre cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad con el rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

Determinar la relación entre cultura organizacional en su dimensión misión con el rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

## II. METODOLOGIA

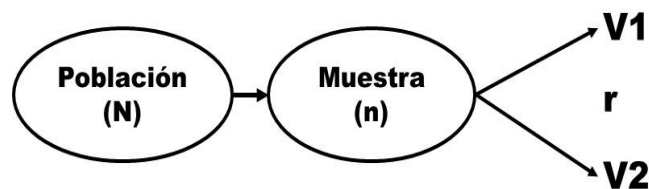
### 2.1. Tipo de Investigación

La investigación realizada es de tipo descriptiva correlacional, porque se estudiaron las relaciones entre la variable dependiente e independiente. Es decir, la relación entre la Cultura Organizacional y el Rendimiento Académica de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

### 2.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental de tipo transversal porque la investigación del fenómeno ocurre en la realidad dentro de un periodo de tiempo determinado. Es de enfoque cuantitativo, porque se observaron y evaluaron las características de las variables las que se sometieron a tanteos estadísticos las mismas que permitieron afianzar las ideas y originar otras como resultados convenientes, empleándose la correlación de Pearson para el estudio de los datos.

Gráfica del Diseño de la Investigación



Para esta investigación:

V1 = Cultura Organizacional

V2 = Rendimiento académica

r = relación entre variables

## 2.3. Población y muestra.

### 2.3.1. Población:

Está determinada “*considerando la agrupación de sucesos de naturaleza similar que coinciden con procesos específicos*”. (Hernández Sampieri, 2001, p. 65)

La población en estudio corresponde a la carrera profesional de: “Salud y Seguridad Ocupacional”.

En el Semestre Académico 2016 – I, se dictaron los semestres I, III y V, y según los registros de alumnos se matricularon:

25 alumnos en el I semestre

20 alumnos en el III semestre y

18 alumnos en el V semestre

haciendo un total de 63 alumnos matriculados en la carrera profesional de Salud y Seguridad Ocupacional que es objeto de estudio.

### 2.3.2. Muestra:

El trabajo se efectuó con el total de la población es decir los 63 alumnos de la especialidad de “Salud y Seguridad Ocupacional” del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión. Se realizó el estudio de tipo censal.

## 2.4. Técnicas e Instrumentos de investigación

Instrumentos de Investigación.

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Técnicas Documentarias	Registro de notas
Test para evaluar la cultura organizacional	Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison

### Descripción de los Instrumentos

Cuestionario de Cultura organizacional

El mismo se elaboró y adaptó teniendo como base el Cuestionario de Denison (Adaptada al español por la Universidad Politécnica de Valencia, 2010).

### Dimensiones:

El instrumento está conformado por 60 preguntas, distribuidas en 05 dimensiones y 03 indicadores con 05 ítems cada uno. Cada pregunta fue diseñada con 04 opciones: 1. Nunca, 2. A veces, 3. Casi Siempre, 4. Siempre.

### Calificación

Es necesario indicar que la escala original tiene los siguientes niveles: 1. Completamente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Completamente de acuerdo.

Para nuestro trabajo se han considerado los siguientes niveles: 4. Siempre, 3. Casi Siempre, 2. A veces, 1. Nunca.

El instrumento fue aplicado en dos instantes, prueba piloto y la muestra; el procedimiento utilizado en su ejecución se dio mezclando los ítems modificando el patrón inicial con lo cual se evitó la secuencia original". Luego se volvió al orden inicial para finalmente determinar la data.

Por medio de esta tabla se determinarán las escalas (Alta, Baja, Media) que han alcanzado de manera individual las dimensiones.

### Validez y confiabilidad

El instrumento fue aplicado a grupos de diversas ramas básicas y técnicas de la universidad, y la consulta hecha a especialistas, incluyendo a su autor con el propósito de no tergiversar ni el fondo ni la forma del instrumento original. La confiabilidad de la prueba según el Alpha de Cronbach es de 0.78.

**Tabla 1. Escala para evaluar las Dimensiones de la Cultura organizacional**

Dimensión	Ítems	Escala		
		Baja	Media	Alta
Implicación	15	15 – 29	30 – 44	45 – 60
Consistencia	15	15 – 29	30 – 44	45 – 60

Adaptabilidad	15	15 – 29	30 – 44	45 – 60
Misión	15	15 – 29	30 – 44	45 – 60
Cultura Organizacional	60	60 – 119	120 – 179	180 – 240

Fuente: Cuestionario de *Cultura organizacional*

**Tabla 2. Escala para Evaluar la Variable Cultura Organizacional**

Escala		
Baja	Media	Alta
60 – 119	120 – 179	180 – 240

Escala de Rendimiento académico (Reyes y Murillo)

Para tal efecto los datos se han obtenido del promedio ponderado obtenido al final del primer semestre; estos resultados han sido categorizados de acuerdo con la Escala de Reyes y Murillo (1988)

**Tabla 3. Escala para Evaluar la variable Rendimiento académico**

Categorización del Nivel de Rendimiento Académica				
Valoración de aprendizaje logrado	Alto	Medio	Bajo	Deficiente
NOTAS	15 - 20	13 – 14.99	11 – 12.99	10.99 a menos

Fuente: Reyes y Murillo (1988)

### **Validez y Confiabilidad**

El presente análisis trata de medir el nivel de seguridad del instrumento, en tal sentido se ha tomado en cuenta el cálculo de coeficiente de Alfa de Cronbach, mediante el cual se valorará la certeza a través de un modelo de medición con el uso determinado de datos que corresponden a las diferentes matrices de correlación (encuestas) se espera a través de ello medir el mismo constructo o dimensión teórica.

Tabla 4. Resultado Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,785	63

### III. RESULTADOS

Para tal efecto los modelos aplicativos para obtener la data se sometieron a la muestra de los 63 alumnos de la especialidad “Salud y Seguridad Ocupacional”, de los semestres I, III y V. El procesamiento y estudio de la data según el Software Estadístico SPSS en su versión 21.

#### 3.1. Características descriptivas

##### Análisis Global

Los resultados tomados de las Tablas 8, 9 y 10. Evaluación de las variables de estudio nos permite definir la afinidad existente entre los elementos relacionados con la cultura organizacional y su repercusión sobre los resultados del orden académico, pero teniendo en consideración para tal efecto los promedios generales tanto de la primera como de la segunda variable.

**Tabla 5. Promedios de las Dimensiones (PD) vs Promedio Final de los alumnos del I Semestre**

Nº Alumnos	IM	CO	AD	MI	PD	Nivel de Cultura Organizacional	Prom. Final	Nivel de Rendimiento Académica
1	43	38	45	43	169	Media	15	Alto
2	49	42	47	50	188	Alta	17	Alto
3	37	38	41	37	153	Media	13	Medio
4	37	39	40	38	154	Media	13	Medio
5	47	40	39	41	167	Media	14	Medio
6	36	38	35	40	149	Media	11	Bajo
7	37	44	39	37	157	Media	13	Medio
8	36	36	36	41	149	Media	11	Bajo
9	36	41	46	47	170	Media	15	Alto
10	40	38	37	37	152	Media	12	Bajo
11	40	38	39	40	157	Media	13	Medio
12	37	38	34	42	151	Media	12	Bajo
13	33	36	42	40	151	Media	12	Bajo
14	40	38	39	35	152	Media	12	Bajo
15	41	41	37	44	163	Media	13	Medio
16	41	42	48	41	172	Media	15	Alto
17	40	44	47	44	175	Media	15	Alto
18	42	46	46	37	171	Media	15	Alto
19	47	43	49	52	191	Alta	17	Alto
20	42	38	35	42	157	Media	13	Medio
21	45	45	38	42	170	Media	15	Alto
22	46	47	49	50	192	Alta	17	Alto
23	42	45	35	42	164	Media	13	Medio
24	40	41	40	40	161	Media	13	Medio
25	41	38	45	40	164	Media	13	Medio

Fuente: Cuestionario de Evaluación de la Cultura Organizacional y Registro de Notas

**Tabla 6. Promedios de las Dimensiones (PD) vs Promedio Final de los alumnos del III Semestre**

Nº Alumnos	IM	CO	AD	MI	PD	Nivel de Cultura Organizacional	Prom. Final	Nivel de Rendimiento Académica
26	44	40	37	42	163	Media	13	Medio
27	45	43	40	41	169	Media	15	Alto
28	39	37	38	41	155	Media	13	Medio
29	34	40	33	38	145	Media	11	Bajo
30	40	40	38	42	160	Media	13	Medio
31	45	40	39	42	166	Media	14	Medio
32	36	40	36	42	154	Media	13	Medio
33	42	43	43	44	172	Media	15	Alto
34	39	38	39	42	158	Media	13	Medio
35	40	35	41	38	154	Media	13	Medio
36	35	38	40	35	148	Media	11	Bajo
37	43	42	47	46	178	Media	15	Alto
38	42	35	40	44	161	Media	13	Medio
39	43	42	39	41	165	Media	14	Medio
40	47	42	35	42	166	Media	15	Alto
41	46	46	46	49	187	Alta	17	Alto
42	46	47	47	50	190	Alta	17	Alto
43	45	49	49	52	195	Alta	18	Alto
44	48	45	43	49	185	Alta	17	Alto
45	41	38	36	42	157	Media	13	Medio

Fuente: Cuestionario de Evaluación de la Cultura Organizacional y Registro de Notas

**Tabla 7. Promedios de las Dimensiones (PD) vs Promedio Final de los alumnos del V Semestre**

Nº Alumnos	IM	CO	AD	MI	PD	Nivel de Cultura Organizacional	Prom. Final	Nivel de Rendimiento Académica
46	38	42	35	43	158	Media	13	Medio
47	42	37	42	42	163	Media	13	Medio
48	44	37	35	38	154	Media	13	Medio
49	47	40	39	46	172	Media	15	Alto
50	48	37	37	42	164	Media	13	Medio
51	46	40	44	50	180	Alta	16	Alto
52	40	38	37	37	152	Media	12	Bajo
53	47	40	39	41	167	Media	14	Medio
54	41	41	37	44	163	Media	13	Medio
55	42	38	35	42	157	Media	13	Medio
56	37	38	41	37	153	Media	13	Medio
57	36	38	35	40	149	Media	11	Bajo
58	36	41	46	47	170	Media	15	Alto
59	37	38	34	42	151	Media	12	Bajo
60	47	43	49	52	191	Alta	17	Alto
61	46	47	49	50	192	Alta	17	Alto
62	37	39	40	38	154	Media	13	Medio
63	33	36	42	40	151	Media	12	Bajo

Fuente: Cuestionario de Evaluación de la Cultura Organizacional y Registro de Notas



### 3.2. Resultados descriptivos

De la muestra estudiada por la distribución de frecuencias y la observación porcentual graficada.

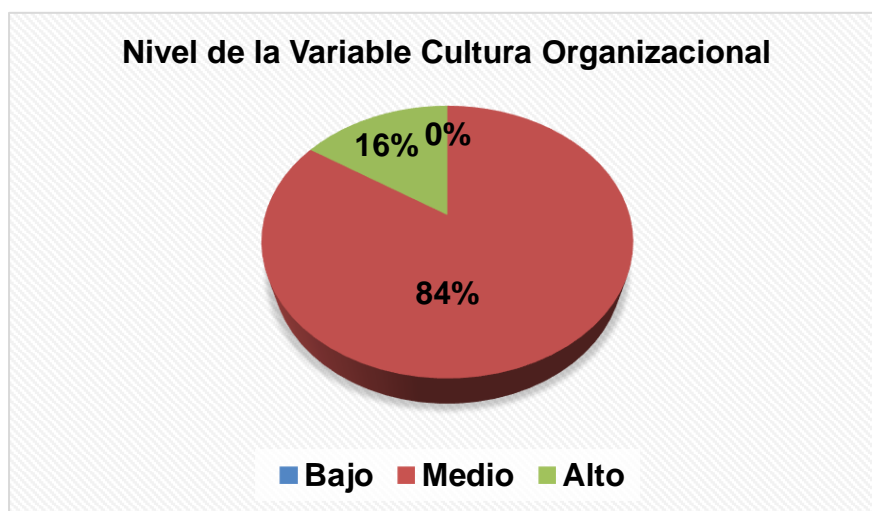
Determinar la relación entre cultura organizacional y rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

**Tabla 8. Cantidad de alumnos que evaluaron la Variable (Cultura Organizacional)**

NIVEL	RANGO	N° de Alumnos	%
Bajo	60 – 119	0	0%
Medio	120 – 179	43	84%
Alto	180 – 240	20	16%
Total		63	100%

Gráfico 1.

*Porcentaje de alumnos que evaluaron la Variable Cultura Organizacional*

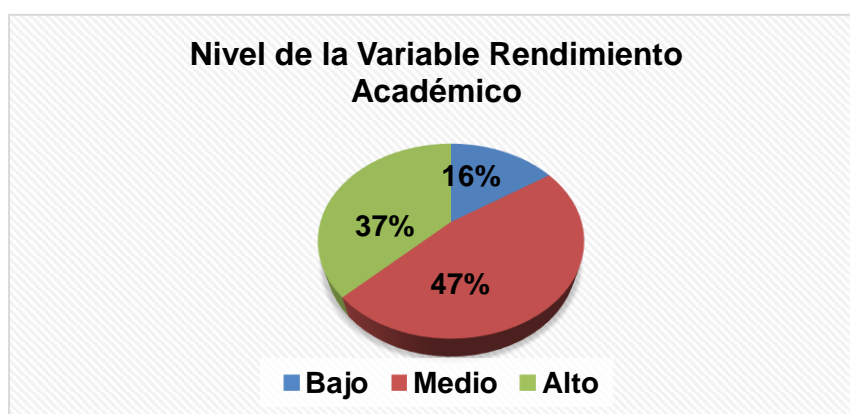


En el Gráfico 1 se visualiza que el 84% de la población estudiada evaluaron la Variable Cultura Organizacional en el nivel Medio, y el 16% evaluaron esta Variable en el nivel Alto.

**Tabla 9. Cantidad de alumnos según evaluación de los Registros para evaluar el nivel de la Variable (Rendimiento Académico)**

NIVEL	RANGO	N° de Alumnos	%
Bajo	11 – 12	16	16%
Medio	13 – 14	26	47%
Alto	15 – 20	21	37%
Total		63	100%

*Gráfico 2. Porcentaje de alumnos según evaluación de los Registros para evaluar la Variable Rendimiento Académico*



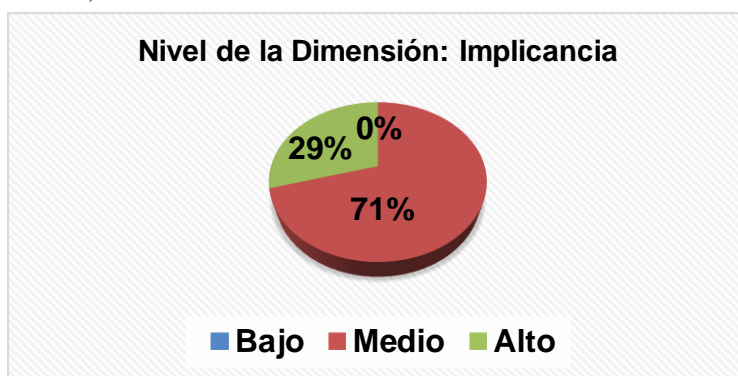
En el Gráfico 2 se observa que el 47% de la población estudiada su Rendimiento Académico está en el Nivel Medio, el 37% en el Nivel Alto, y el 16% en el Nivel Bajo.

**Determinar la relación entre cultura organizacional y rendimiento académica, dimensión implicancia de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.**

**Tabla 10. Cantidad de Alumnos que evaluaron la (dimensión implicancia)**

NIVEL	RANGO	N° de Alumnos	%
Bajo	15 – 29	0	0%
Medio	30 – 44	46	71%
Alto	45 – 60	17	29%
Total		63	100%

Gráfico 3. Porcentaje de alumnos que evaluaron la (dimensión implicancia)



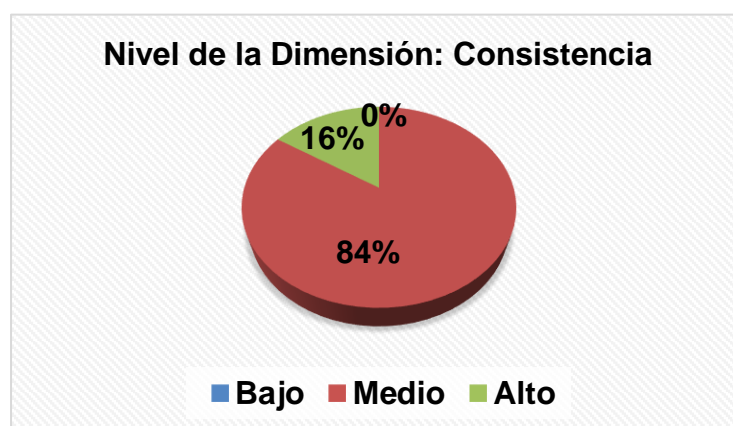
En el Gráfico 3 se estima que el 71% de la población estudiada evaluaron la dimensión Implicancia en el nivel Medio, y el 29% evaluaron esta dimensión en el nivel Alto.

**Determinar la relación entre cultura organizacional y rendimiento académica, dimensión consistencia de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.**

Tabla 11. Cantidad de Alumnos que evaluaron la (dimensión consistencia)

NIVEL	RANGO	N° de Alumnos	%
Bajo	15 – 29	0	0%
Medio	30 – 44	53	84%
Alto	45 – 60	10	16%
Total		63	100%

Gráfico 4. Porcentaje de alumnos que evaluaron la (dimensión consistencia).



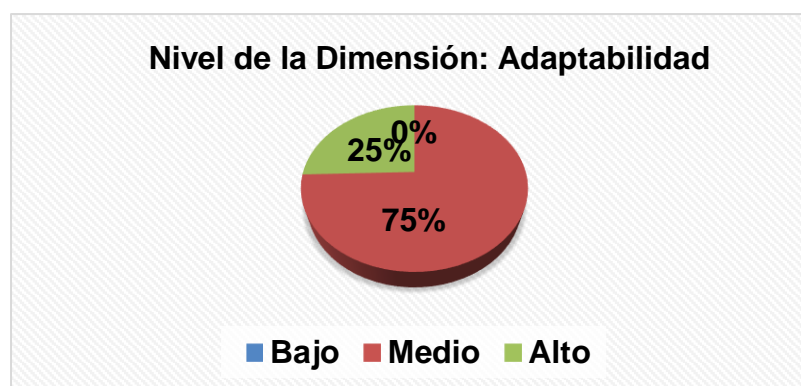
En el Gráfico 4 se visualiza que el 84% de la población estudiada evaluaron la dimensión Consistencia en el nivel Medio, y el 16% evaluaron esta dimensión en el nivel Alto.

**Determinar la relación entre cultura organizacional y rendimiento académica, dimensión adaptabilidad de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.**

**Tabla 12. Cantidad de Alumnos que evaluaron la (dimensión adaptabilidad)**

NIVEL	RANGO	N° de Alumnos	%
Bajo	15 – 29	0	0%
Medio	30 – 44	40	75%
Alto	45 – 60	23	25%
Total		63	100%

*Gráfico 5. Porcentaje de alumnos que evaluaron la (Dimensión adaptabilidad)*



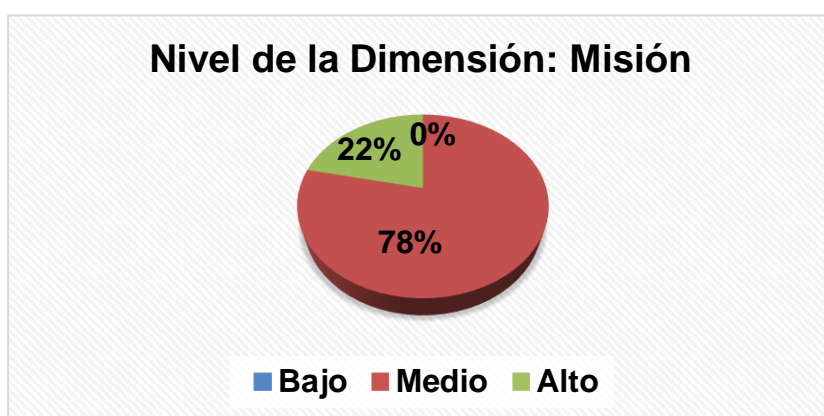
En el Gráfico 5 se concluye que el 75% de la población estudiada evaluaron la dimensión Adaptabilidad en el nivel Medio y el 25% evaluaron esta dimensión en el nivel Alto.

**Determinar la relación entre cultura organizacional y rendimiento académica, dimensión misión de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.**

**Tabla 13. Cantidad de Alumnos que evaluaron la (Dimensión misión)**

NIVEL	RANGO	N° de Alumnos	%
Bajo	15 – 29	0	0%
Medio	30 – 44	50	78%
Alto	45 – 60	13	22%
		63	100%

Gráfico 6. *Porcentaje de alumnos que evaluaron la (Dimensión misión).*



En el Gráfico 6 se observa que el 78% de la población estudiada evaluaron la Dimensión Misión en el nivel Medio y el 22% evaluaron esta dimensión en el nivel alto.

### 3.3. Resultado inferencial sobre cultura organizacional y rendimiento académico.

**Tabla 14. Correlación entre Promedio de Dimensiones y Promedios Finales**

		Promedio de Dimensiones	Promedios Finales
Promedio de Dimensiones	Correlación de Pearson	1	,967**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Promedios Finales	Correlación de Pearson	,967**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 15. Tabla del grado de correlación de Pearson  
 La correlación de acuerdo con su valor se rige por la siguiente escala:

VALOR	INTERPRETACIÓN
(+) (-) 1.00	Correlación perfecta positiva o negativa.
(+) (-) 0.90 a (+) (-) 0.99	Correlación muy alta positiva o negativa.
(+) (-) 0.70 a (+) (-) 0.89	Correlación alta positiva o negativa.
(+) (-) 0.40 a (+) (-) 0.69	Correlación moderada positiva o negativa.
(+) (-) 0.20 a (+) (-) 0.39	Correlación baja positiva o negativa.
(+) (-) 0.01 a (+) (-) 0.19	Correlación muy baja positiva o negativa.
(+) (-) 0.00	Correlación nula

Resolviendo tenemos un análisis de correlación de  $r = 0.967$ . Se advierte un coeficiente de correlación positivo muy alto.

#### **IV. ANALISIS Y DISCUSION**

##### **4.1. Análisis descriptivo**

Los resultados observados indicaron que el 84% de la población estudiada calificaron la Variable Cultura Organizacional en el nivel Medio, y el 16% evaluaron esta Variable en el nivel Alto.

De otro lado se observó la variable Rendimiento Académico. Determinándose un 47% de la población estudiada se encuentra en parámetros de Niveles Medio, el 37% en el Nivel Alto, y el 16% ostenta Niveles Bajos. Se puede concluir que siendo los mismos alumnos cuyo rendimiento académico es aceptable por encontrarse en parámetros de Nivel Medio – Alto, los que evaluaron la variable Cultura Organizacional en el Nivel Medio, encontrándose una correlación directa entre ambas variables.

En el mismo sentido se pudo observar que el 71% de la población estudiada evaluaron la dimensión Implicancia de la variable cultura organizacional en el nivel Medio, y el 29% evaluaron esta dimensión en el nivel Alto.

De otro lado se observó la variable Rendimiento Académico, determinándose un 47% de la población estudiada está en el Nivel Medio, el 37% en el Nivel Alto, y el 16% en el Nivel Bajo. Se puede concluir que siendo los mismos alumnos cuyo rendimiento académico es aceptable por encontrarse en el Nivel Medio – Alto, los que evaluaron la dimensión Implicancia de la variable Cultura Organizacional en el Nivel Medio, encontrando una correlación directa entre las variables, a través de la dimensión Implicancia.

En la misma línea se pudo observar que el 84% del total poblacional evaluaron la dimensión Consistencia de la variable cultura organizacional en el nivel Alto, y el 16% evaluaron esta dimensión en el nivel Medio.

De otro lado se observó la variable Rendimiento Académico y se pudo establecer que el 47% de la población estudiada está en el Nivel Medio, el 37% en el Nivel Alto, y el 16% en el Nivel Bajo. Se puede concluir que siendo los mismos alumnos cuyo rendimiento académico es aceptable por

encontrarse en el Nivel Medio – Alto, los que evaluaron la dimensión Consistencia de la variable Cultura Organizacional en el Nivel Medio, encontrando una correlación directa entre las variables, a través de la dimensión Consistencia.

En la misma línea se manifestó que el 75% del total poblacional, evaluaron la dimensión Adaptabilidad de la variable cultura organizacional en el nivel Medio y el 25% evaluaron esta dimensión en el nivel Alto.

De otro lado se observó la variable Rendimiento Académico y se estableció que el 47% de la población estudiada está en el Nivel Medio, el 37% en el Nivel Alto, y el 16% en el Nivel Bajo. Se puede concluir que siendo los mismos alumnos cuyo rendimiento académico es aceptable por encontrarse en el Nivel Medio – Alto, los que evaluaron la dimensión Adaptabilidad de la variable Cultura Organizacional en el Nivel Medio, encontrando una correspondencia directa entre las variables, a través de la dimensión Adaptabilidad.

En la misma línea se estableció que el 78% de la población estudiada evaluaron la Dimensión Misión en el nivel Medio y el 22% evaluaron esta dimensión en el nivel alto.

De otro lado se observó la variable Rendimiento Académico y se encontró que el 47% de la población estudiada está en el Nivel Medio, el 37% en el Nivel Alto, y el 16% en el Nivel Bajo. Se puede concluir que siendo los mismos alumnos cuyo rendimiento académico es aceptable por encontrarse en el Nivel Medio – Alto, los que evaluaron la dimensión Misión de la variable Cultura Organizacional en el Nivel Medio, encontrando una relación directa entre las variables, a través de la dimensión Misión.



## **4.2. Análisis inferencial sobre Cultura organizacional y Rendimiento académico**

### **4.2.1. Contraste de la hipótesis general**

El estudio relacionado con la estadística se realizó en consideración con el estadístico de correlación de Pearson, cuyo propósito es evaluar cuál es la correlación de significancia establecidas por los parámetros para definir el sentido y el grado de la correlación mediante el método de la correlación lineal.

En tal sentido se concluyó que la Cultura Organizacional tiene predominancia en el aprendizaje y rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima.

Se pudo determinar que el grado de importancia alcanzado es 0.000, lo cual está por debajo del nivel de significancia estimado  $\alpha = 0.05$ , y observamos un valor para la correlación de Pearson de  $0.967 \approx 0.97$  expresado en porcentaje es 97%, es una correlación Muy Alta, entonces se puede indicar que: Para una probabilidad de 0.000%, la Cultura Organizacional es determinante en el grado de contribución con respecto al Aprendizaje y Rendimiento Académica de los Estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima.

Por otro lado, podemos estimar que se trata de una correlación en donde la relación de las dos variables se ven afectas de manera que, cuando mayor es el grado de rendimiento académica de parte de los alumnos, mayor grado de influencia de la cultura organizacional sobre esta.

En ese sentido es evidente en los primeros ciclos que, el alumno no tiene una visión clara de la cultura de una organización y cómo influye sobre sus propósitos, pero a medida que va avanzando, éste comienza a valorar la trascendencia de su entorno interno aprovechándolo de manera significativa.

Con lo cual queda demostrado que la hipótesis planteada en la investigación es altamente significativa por lo cual se acepta.

#### **4.2.2. DISCUSION:**

En el estudio realizado por Cumanda (2016) que se titula “Cultura organizacional y rendimiento académico en Estudiantes de IV Ciclo de la Carrera Profesional de Administración. Universidad Científica del Perú 2015”, cuyo objetivo fue demostrar en qué medida se correlaciona la cultura organizacional 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.

Cumanda utilizó en su investigación el método estadístico Chi Cuadrado ( $X^2$ ), al efectuar el análisis inferencial se encontró con el siguiente resultado, que el Chi Cuadrado Calculado ( $X^2_c$ ) es mayor que el Chi Cuadrado tabulado ( $X^2_t$ ) con un grado de libertad (gl) de 2, y con un p valor mucho menor que el 5%:

$$X^2_c = 14.66 > X^2_t = 5.191, \text{ gl.} = 2, p < 0.05$$

Lo que le permitió afirmar un alto vínculo de relación cultura organizacional - rendimiento académico. Y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo una magnitud de correlación de 45% aceptando la hipótesis de investigación.

Se realizaron los cálculos con el Software estadístico SPSS obteniendo los siguientes resultados:

### Correlaciones

		Cultura Organizacional	Rendimiento Académico
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	0,967**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	63	63
Rendimiento Académico	Correlación de Pearson	0,967**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	63	63

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Resultados que de acuerdo con el barómetro de Pearson nos indican que se advierte un coeficiente de correlación positivo muy alto. Por lo tanto, queda demostrado que las variables en discusión tienen una alta relación en los alumnos del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.

Es preciso aclarar que la prueba de independencia Chi-cuadrado, que si bien es cierto se logra demostrar la presencia de un vínculo de las variables categóricas, pero no argumenta el grado o el tipo de relación; es decir, a través de ella no se puede conocer los estimados de incidencia de un parámetro sobre la otra o la que causa la influencia. Y de otro lado el Coeficiente de Correlación de Pearson indica unión de las variables. Cuando el Coeficiente Calculado es mayor que cero ( $r > 0$ ), se advierte una correlación positiva, es decir ambas variables se están correlacionando en sentido directo. Cuánto más cercano a +1 se encuentre el Coeficiente de Correlación más evidente será la covariación.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

Del análisis de las conclusiones se reflejan la existencia de una correspondencia estadísticamente significativa Cultura organizacional - rendimiento académico en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión, 2016. Por otro lado, se pudo observar un indicativo de la correlación de Pearson de  $0.967 = 97\%$ , Muy Alta, podemos estimar que se trata de una correlación en donde la relación de las dos variables se ven afectas de manera que, cuando mayor es el grado de rendimiento académica de parte de los alumnos, mayor es el nivel de ascendencia de la cultura organizacional sobre esta.

Por otro lado, se observa un nexo estadísticamente importante de las variables en cuestión, y la dimensión implicancia, consistencia, adaptabilidad y misión en estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión, 2016.

## **5.2. Recomendaciones**

Conociendo que cuando mayor es el grado de rendimiento académica de parte de los alumnos, superior es el valor de influencia de la cultura organizacional. Se recomienda trabajar intensamente en programas de atención y cumplimiento con la finalidad de mantener la valla de correlación obtenida que es Muy Alta.

Que la dirección académica del instituto promueva en los estudiantes, sobre todo en aquellos de los primeros ciclos la importancia de la cultura organizacional, considerando que dicho segmento estudiantil aún no tiene una clara percepción de aquellos objetivos cuya naturaleza permiten guiar los procesos de la educación superior.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Libros:

Balestrini M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación: (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles)*. 7ma. ed. Caracas: Consultores Asociados.

Chaparro D. y Vega L. (2007). *El Clima Organizacional y la Reforma Académica-2003*. Recuperado de:

[http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios /tesis/chaparro\\_d.pdf](http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios /tesis/chaparro_d.pdf)

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México. Edit: Mc Graw Hill

Fincowsky E. By Krieger M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. SENAFÉ - Bogotá Colombia: Editorial Prentice Hall.

Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in con-text. Online Readings in Psychology and Culture*. 2(1). Recuperado de:

<http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/8/>

Kerlinger F.H. 2002. *Investigación del comportamiento*. Capítulo 19. Diseños Inadecuados y Criterios para el Diseño. Edit. Interamericana, México. Págs. 183-215

Lerner, J. y Gil, L. M. (2006). *Metodología del aprendizaje. Una experiencia analítica en el aula*. Fondo Editorial Universidad EAFIT, Medellín.

Marín, A (2002) *Sociología de las organizaciones*. España: Fragua

Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall

Santos, M. V. y Vallelado, E. (2013). *Algunas dimensiones relacionadas con el rendimiento académico de estudiantes de administración y dirección de empresas*. Universidad de Valladolid, España.

Stocum, Woodman y Herriegel (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Internacional Thomson Editores, S.A

Solano L. (2015). *Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria obligatoria y su relación con las aptitudes mentales y las actitudes ante el estudio*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid – España.

Thevenet M. (1992). *Auditoría de la cultura empresarial*. Madrid, Ediciones Díaz de Santos, S.A.

### **Revistas:**

Edel, R. (2003). *El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 1 (2), p. 12 - 25.

Erazo, O. (2012). *El rendimiento académico, un fenómeno de múltiples relaciones y complejidades*. Revista Vanguardia Psicológica, 2(2), p. 144 - 173.

Lamas, H. (2015). *Sobre el rendimiento escolar*. Revista Propósitos y Representaciones. 3(1), p. 313-386. Disponible en:

[http:// dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n1.74](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n1.74).

Maquilón, J. J. y Hernández, F. (2011). *Influencia de la motivación en el rendimiento académico de los estudiantes en formación profesional*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 14(1), 81-100.

### **Trabajos de Investigación:**

Martínez J, Salazar, R. (2014). *Factores Determinantes sobre el Rendimiento Académico en Estudiantes de las Facultades de Medicina, Enfermería, Microbiología, Psicología, Arquitectura y Derecho de la Universidad Católica del Ecuador del Primer Semestre de la Carrera Universitaria, en el Período de Agosto – diciembre 2013*. Trabajo de Investigación. Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7373/11.27.001757.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Montes, C. y Lerner J. (2011). *Rendimiento Académico de los Estudiantes de Pregrado de la Universidad EAFIT, Perspectiva Cuantitativa*. Grupo de Estudios en Economía y Empresa (Línea de Investigación Economía de la Educación). Departamento de Desarrollo Estudiantil. Dirección de Planeación. Universidad EAFIT 2010-2011. Medellín, Antioquia, Colombia.

Reyes E. (1988). *Influencia del programa curricular y del trabajo docente escolar en historia del Perú del tercer nivel de la Facultad de Educación*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú. Págs. 21-25

Santos, M. V., García, M. T. y Vallelado, E. (2010, septiembre). *La percepción directiva de distintos estímulos estratégicos*. Trabajo presentado en el XX Congreso

Nacional de la Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa, Granada, España.

**Tesis:**

Acuña J. (2013). *Autoestima y Rendimiento Académico de los Estudiantes del X Ciclo 2012 - II de la Escuela Académica Profesional de Educación Primaria y Problemas de Aprendizaje de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho*. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Pedagogía]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Canales S. L. (2013). *Influencia de la Cultura Organizacional y la Gestión Educativa en la Universidad Peruana de Integración Global S.A.C.* [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Escuela de Posgrado. Sección Maestría. Lima – Perú.

Cumanda Z. (2016). *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]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Recuperado de:

[http://repositorio.unapikitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4413/Zoila\\_Tesis\\_Maestr%C3%ADa\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unapikitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4413/Zoila_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Curay S. (2015). *La Cultura Organizacional en los Directivos/Jerárquicos Docentes y Administrativos del IESPP Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Sullana*. [Tesis para optar el grado de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa]. Universidad de Piura. Recuperado de:

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2491/MAE\\_EDUC\\_297.pdf?sequence=3](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2491/MAE_EDUC_297.pdf?sequence=3)

González Y. (2015). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de docentes en educación Media General*. [Tesis de posgrado]. Universidad Rafael Urdaneta de Venezuela. Maracaibo – Venezuela.

Jiménez J. L. (2013). *Estrategias de enseñanza que promueve la mejora del rendimiento académico en estudiantes de Medicina*. [Tesis de posgrado]. Universidad de Castilla - La Mancha. España.



- Llacchua F. (2015). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional José María Arguedas Facultad de Ciencias de la Empresa. Escuela Profesional de Administración de Empresas. Andahuaylas – Perú.
- Mendoza M. (2012). *Clima Organizacional y Rendimiento Académico en Estudiantes del Tercero de Secundaria en una Institución Educativa de Ventanilla*. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación]. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de:  
  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012\\_Mendoza\\_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012_Mendoza_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf)
- Murillo E. G. (2013). *Factores que inciden en el Rendimiento Académico en el área de Matemáticas de los estudiantes de noveno grado en los Centros de Educación Básica de la Ciudad de Tela, Atlántida*. [Tesis para optar el grado de Maestría en formador de formadores]. Universidad Pedagógica Nacional "Francisco Morazán". Recuperado de:  
  
<file:///C:/Users/pc/Downloads/factores-que-inciden-en-el-rendimiento-academico-en-el-area-de-matematicas-de-los-estudiantes-de-noveno-grado-en-los-centros-de-educacion-basica-de-la-ciudad-de-tela-atlantida.pdf>
- Neira M. (2012). *La Cultura Organizacional: Su efecto en la Calidad Educativa y Creación de una Guía para los Administradores Educativos de las Instituciones del Cantón Milagro*. [Tesis de posgrado]. Universidad Estatal de Milagro. Milagro – Ecuador. Recuperado de:  
  
<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/3426>
- Ovelar L. (2013). *Cultura Organizacional de la Universidad Nacional del Este*. [Tesis de Doctorado]. Universidad de Jaén. España. Recuperado de:  
  
<http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/526/6/9788484398028.pdf>
- Reyes E. (1988). *Influencia del Programa Curricular y del Trabajo Docente, en el Aprovechamiento Escolar en Historia del Perú de Alumnos del Tercer Grado de Educación Secundaria*. [Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima -Perú.

Vela K, Vizcarra J. (2014). *Relación del Clima Organizacional con el Rendimiento académico en los Estudiantes del Nivel Secundario de la I.E. N° 60022 Reverendo Padre Diego Natal Juan del distrito de Belén – Iquitos*. [Tesis para optar el grado de Magister en Administración de la Educación]. Universidad Cesar Vallejos. Recuperado de:

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012\\_Mendoza\\_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1189/1/2012_Mendoza_Clima%20organizacional%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20del%20tercero%20de%20secundaria%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla.pdf)

**Blogs:**

Atondo K. (jueves, 3 de diciembre de 2015). *Desarrollo Humano y Organizacional. Cultura Organizacional*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de:

<http://atondosotelokarlalogistica.blogspot.com/2015/12/cultura-organizacional.html>

## VII. ANEXOS Y APÉNDICES

### ANEXO. No 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables	Dimensiones	INDICADORES	Metodología
Problema General ¿Existe relación entre cultura organizacional y el Rendimiento Académica de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016?	Objetivo General Determinar la relación entre cultura organizacional y rendimiento académica de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016.	Hipótesis General Existe relación estadísticamente significativa entre Cultura Organizacional y rendimiento Académico de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016	Variable Independiente: Cultura Organizacional	Implicancia	- Compromiso - Trabajo colaborativo - Capacitación	TIPO: Es no Experimental, de corte transversal.  DISEÑO: Descriptivo – Correlacional  Población: 63 estudiantes de la especialidad de Salud y Seguridad Ocupacional del Instituto Daniel Alcides Carrión.  Muestra: Se utilizó toda la población. Censal.  Técnica: La Encuesta Revisión de documentos  Instrumento: Cuestionario
				Consistencia	- Código ético - Coordinación - Integración	
				Adaptabilidad	- Disposición para el Cambio - Monitorear al estudiante - Conocer la Organización	
				Misión	- Propuestas Orientadas - Fijar Metas y Objetivos - Estrategias de Observación	
			Variable Dependiente: Aprendizaje Académica	Conceptual	Contenidos que son los cimientos sobre los cuales se hizo la programación de temas para el proceso enseñanza-aprendizaje. A esto se le llama contenidos conceptuales que son los indicadores que permiten medir los aprendizajes alcanzados por los estudiantes en los grados académicos. Estos se componen de hechos o datos, así como también de teorías, leyes, entre otros.	
				Actitudinal	Contenidos actitudinales, como aquello que se deben estudiar de forma exacta. Entre ellos están los contenidos actitudinales generales que están presentes en todas las áreas, y están también los contenidos específicos que son propios de cada área. Estos permiten describir cómo se comporta el estudiante frente a los valores planteados y lo que compete al área curricular.	
				Procedimental	Conjunto de actividades ordenadas con orientación para alcanzar la meta, y debiendo hacerse estas reiterativas que conduzcan al estudiante en el dominio de técnicas, habilidades o estrategias con el objeto de aprender, transformándose esto en el saber hacer.	

## ANEXO N° 2: CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

TITULO: Cultura Organizacional y Rendimiento Académica de los Estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016

Variables	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Conceptual	Operacional			
Cultura Organizacional	Conjuntos de actividades de interacción, relacionadas con el ambiente laboral y académico que son percibidas por el estudiante	La cultura organizacional tiene que ver con las formas en las cuales una institución se organiza, en función de sus objetivos y metas. Por eso, cada institución funciona de una forma única e irrepetible, cada miembro conoce sus costumbres, lo que es permitido o no, por cuanto la cultura se expresa en patrones de conducta aprobados por los integrantes de la organización". (González, 2015, p 23).	Implicación	Compromiso Trabajo colaborativo Capacitación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
			Consistencia	Código ético Coordinación Integración	16, 17,18, 19, 20,21, 22, 23,24, 25, 26,27, 28, 29 y 30
			Adaptabilidad	Disposición para el Cambio Monitorear al estudiante Conocer la Organización	31, 32,33, 34, 35,36, 37, 38,39, 40, 41,42, 43, 44 y 45
			Misión	Propuestas Orientadas Fijar Metas y Objetivos Estrategias de Observación	45, 46,47, 48, 49,50, 51, 52,53, 54, 55,56, 57, 58,59 y 60

Variables	Definición		Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Conceptual	Operacional			
Rendimiento Académica	Es la respuesta del estudiante en materia de rendimiento académico	El rendimiento académico representa el nivel de aprendizaje del alumno, fruto del proceso enseñanza-aprendizaje. En la explicación de este concepto, la literatura reconoce la influencia de factores de diversa naturaleza. (Santos, M. V. & Vallelado, E. 2013).	Conceptual	Contenidos que son los cimientos sobre los cuales se hizo la programación de temas para el proceso enseñanza-aprendizaje. A esto se le llama contenidos conceptuales que son los indicadores que permiten medir los aprendizajes alcanzados por los estudiantes en los grados académicos. Estos se componen de hechos o datos, así como también de teorías, leyes, entre otros.	Promedio Final en los Registros de Notas
			Actitudinal	Contenidos actitudinales, como aquello que se deben estudiar de forma exacta. Entre ellos están los contenidos actitudinales generales que están presentes en todas las áreas, y están también los contenidos específicos que son propios de cada área. Estos permiten describir cómo se comporta el estudiante frente a los valores planteados y lo que compete al área curricular.	Promedio Final en los Registros de Notas
			Procedimental	Conjunto de actividades ordenadas con orientación para alcanzar la meta, y debiendo hacerse estas reiterativas que conduzcan al estudiante en el dominio de técnicas, habilidades o estrategias con el objeto de aprender, transformándose esto en el saber hacer.	Promedio Final en los Registros de Notas

### ANEXO N° 3:

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará una serie de frases relacionadas con la cultura organizacional que percibes en el Instituto donde estudias, frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas, ni respuestas incorrectas, lee cada una de las frases y conteste de acuerdo a la siguiente escala marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas:

Escala	Valoración
Siempre	4
Casi Siempre	3
A Veces	2
Nunca	1

Su participación será estrictamente confidencial.

Variable 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: Implicación

Indicador 1: Empoderamiento

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
1	La mayoría de miembros del ISDAC están muy comprometidos con su trabajo				
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que disponen de la mejor información				
3	La información que se necesita se puede conseguir con facilidad y se comparte ampliamente.				
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el ISDAC				
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todos los miembros del ISDAC de alguna manera				

Indicador 2: Trabajo en Equipo

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos del ISDAC				
7	Trabajar en el ISDAC es como formar parte de un equipo				
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar todo el peso en la dirección o un grupo				
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de la organización				
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos del ISDAC				

Indicador 3: Desarrollo de capacidades

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas				
12	Las capacidades de los futuros líderes del ISDAC se mejoran constantemente				
13	El ISDAC invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores				
14	La capacidad de los docentes es vista como una fuente importante de ventaja competitivas				
15	A menudo surgen problemas porque no se dispone de las habilidades necesarias para hacer el trabajo (*)				

Dimensión 2: Consistencia

Indicador 1: Valores Centrales

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
16	Los directivos y líderes del ISDAC practican lo que pregonan				
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas				
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma que nos conducimos				
19	Ignorar los valores esenciales del ISDAC te ocasionaría problemas				
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto				

Indicador 2: Acuerdo

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen				
22	El ISDAC tiene una cultura “fuerte”				
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles				
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves o esenciales (*)				
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas				

Indicador 3: Coordinación e Integración

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible				
27	Las personas de diferentes grupos del ISDAC tienen una perspectiva común				
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución educativa				
29	Trabajar con alguien de otro grupo del ISDAC es como trabajar con alguien de otra institución (*)				
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos				

Dimensión 3: Adaptabilidad

Indicador 1: Orientación al Cambio

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar				
32	Respondemos bien a los cambios del entorno				
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas				
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias (*)				
35	Los diferentes grupos del ISDAC cooperan a menudo para introducir cambios				

Indicador 2: Orientación al estudiante

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios				
37	La información sobre nuestros estudiantes o padres de familia influye en nuestras decisiones				
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno				
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes (*)				
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los estudiantes y su realidad				

Indicador 3: Aprendizaje Organizativo

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar				
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados				



43	Muchas ideas “se pierden en el camino” (*)				
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano				
45	Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”				

Dimensión 4: Misión

Indicador 1: Dirección y Propósitos Estratégicos

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
46	El ISDAC tiene un proyecto y una orientación a largo plazo				
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones educativas				
48	El ISDAC tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo				
49	El ISDAC tiene una clara estrategia de cara al futuro				
50	La orientación estratégica del ISDAC no me resulta clara (*)				

Indicador 2: Metas y Objetivos

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir				
52	Los líderes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas				
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar				
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados				
55	Las personas del ISDAC comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo				

Indicador 3: Visión

N°	Ítems	Escala			
		1	2	3	4
56	Tenemos una visión compartida de cómo será el ISDAC en el futuro				
57	Los líderes y directivos tienen una perspectiva a largo plazo (*)				
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo (*)				
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros				
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.				

(\*) Ítems inversos.

## ANEXO N° 4:

### FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

#### 1. DESCRIPCIÓN

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Nombre del cuestionario	CULTURA ORGANIZACIONAL
Dimensiones que mide	- Implicación - Consistencia - Adaptabilidad - Misión
Total de ítems	60
Tipo de puntuación	Numérica: 4, 3, 2, 1 punto
Valor total del cuestionario	Máximo: 240 puntos Mínimo: 60 puntos
Tipo de administración	Directa individual / sin apoyo
Tiempo de administración	20 minutos
Autor	JORGE PEREZ `PISCOYA
Fecha ultima de revisión y elaboración	20/11/2017
Constructo evaluado	Cultura Organizacional
Área de aplicación	Personal docente, administrativo y de servicio
Soporte	Lápiz y cuestionario impreso

#### 2. VALORACIÓN

VALORACION	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

#### 3. LOGROS

SIGNIFICADO DE RESPUESTA CON SU LOGRO RESPECTIVO	
Nunca	Inicio
A veces	Proceso
Casi siempre	Logro Previsto
Siempre	Logro Destacado

#### 4. CALIFICACIÓN POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN	ITEMS	TOTAL ITEMS	VALOR ITEMS	ESCALA	VALORACIÓN
IMPLICACION	1 al 15.	15	1 – 4	15 – 29 30 – 44 45 – 60	Bajo Medio Alto
CONSISTENCIA	16 al 30.	15	1 – 4	15 – 29 30 – 44 45 – 60	Bajo Medio Alto
ADAPTABILIDAD	31 al 45.	15	1 – 4	15 – 29 30 – 44 45 – 60	Bajo Medio Alto
MISION	46 al 60.	15	1 – 4	15 – 29 30 – 44 45 – 60	Bajo Medio Alto

#### 5. CALIFICACIÓN GENERAL DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	ITEMS	TOTAL ITEMS	VALOR ITEMS	ESCALA	VALORACIÓN
Cultura Organizacional	1 al 60	60	1 – 4	60 – 119 120 – 179 180 – 240	Bajo Medio Alto

## FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE: RENDIMIENTO ACADEMICO

### 1. DESCRIPCIÓN

CARACTERÍSTICAS	DESCRIPCIÓN
Nombre del cuestionario	Desempeño Laboral
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones Personales</li> <li>- Relaciones Interpersonales</li> <li>- Características del Trabajo</li> </ul>
Total de ítems	
Tipo de puntuación	Numérica: 4, 3, 2, 1 punto
Valor total del cuestionario	
Tipo de administración	Directa individual / sin apoyo
Tiempo de administración	30 minutos
Autor	JOGE PEREZ PISCOYA
Fecha ultima de revisión y elaboración	20/11/2017
Constructo evaluado	Rendimiento Académica
Área de aplicación	Estudiantes
Soporte	Lápiz y cuestionario impreso

### 2. DIMENSIONES E ITEMS

DIMENSIONES	INDICADORES
CONCEPTUAL	Los aprendizajes que se espera alcancen los estudiantes en cada grado en función de las competencias del área. Presentan los datos, teorías, leyes, hechos, etc., provenientes de las disciplinas involucradas en el área curricular.
ACTITUDINAL	Describen el comportamiento del alumno, en función de los valores previstos y las competencias del área curricular.
PROCEDIMENTAL	Logros que alcancen los estudiantes en cada ciclo de la EBR expresados en actuaciones idóneas o un saber hacer, según el área curricular

### 3. CALIFICACIÓN GENERAL DE LA VARIABLE RENDIMIENTO ACADEMICO

ITEMS	CALIFICACION	VALORACIÓN
1	15 - 20	Alto
2	13 – 14.99	Medio
3	11 – 12.99	Bajo
4	10.99 - menos	Deficiente

ANEXO N° 5:

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION”

INFORME N° 001-2018/U.S.P.-SAD-FILIAL-LIMA-C.I.

Coordinador de Postgrado Filial Lima.

Mg. José M. Mendoza E.

ASUNTO: Validación del instrumento de investigación de la Cultura Organizacional y su Influencia del Rendimiento Académica

Nos es grato dirigirnos a Usted para expresarle nuestro saludo cordial e informarle sobre lo que indica el asunto y la referencia.

Según el cuadro de operacionalización de variables, matriz de consistencia lógica, matriz de consistencia metodológica, los instrumento a validar y el informe de investigación cuyo título “Cultura organizacional y su influencia del rendimiento académica de los estudiantes del instituto superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016”

Se procedió a realizar la revisión del instrumento de las variables de la cultura organizacional y el rendimiento académico, según una ficha de evaluación, en el cual se identificó algunas observaciones y que fue remitido al correo de la Maestrando Jorge Alberto Pérez Piscocoya, para su corrección el cual lo realizó.

Informo que la validación del instrumento, en cuanto a la coherencia entre dimensión e indicador, indicador y los ítems es conforme, a lo que se pretende medir en cada una de las variables.

Es todo lo que informo a Usted para los fines que estime conveniente.

Lima, 21 de marzo de 2018.

Mg. ....

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO  
ACADEMICO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento: Cuestionario de la cultura organizacional y el rendimiento académica
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario Tipo Escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Alumnos y docentes.
4. Título de la tesis : Cultura Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Académica de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016
5. Objetivo : Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el rendimiento académico.
6. Tesista : Ing. Jorge A. Pérez Piscoya.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Enrique, Pardo Esquerre
2. Grado Académico : Magister.

Cultura organizacional y su influencia del rendimiento académica de los estudiantes del instituto superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS  
CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL RENDIMIENTO  
ACADEMICO

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Cuestionario de la cultura organizacional y el Rendimiento Académica
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario Tipo Escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Alumnos y docentes.
4. Título de la tesis : Cultura Organizacional y su Influencia en el Rendimiento Académica de los estudiantes del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016
5. Objetivo : Determinar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el rendimiento académico.
6. Tesista : Ing. Jorge A. Pérez Piscocoya.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Linares Sánchez, Guillermo
2. Grado Académico : Magister.

Cultura organizacional y su influencia del rendimiento académica de los estudiantes del instituto superior Daniel Alcides Carrión Lima, 2016

## ANEXO N° 6:

Calculo de t de STUDENT:

Nivel de confianza (nc) = 95%

Hallar el t de alfa medio:  $t_{\alpha/2}$ ?

$$n.c + \alpha = 1$$

$$\alpha = 0.05$$

$$\alpha/2 = 0.025$$

$$t_{\alpha/2} = 1 - \alpha/2$$

$$t_{\alpha/2} = 0.975 \text{ (probabilidad)}$$

Grado de libertad (gl)

$$gl = n - 1$$

$$gl = 51 - 1 = 50$$

Resultado en referencia de la probabilidad y el grado de libertad tomado de la tabla t de student

$$t_{\alpha/2} = 2.0086 \approx 2$$

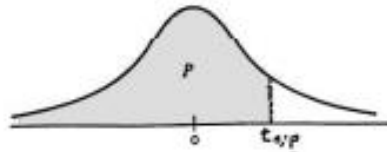
## ANEXO N° 7:

Tabla de valores más utilizados en Nivel de Confianza

Nivel de confianza (1- $\alpha$ )	Valores Críticos Z
90%	1.64
95%	1.96
99%	2.58

La Tabla t de Student que se utilizó para la contratación de la hipótesis.

Distribución t de Student



La tabla A.4 da distintos valores de la función de distribución en relación con el número de grados de libertad; concretamente, relaciona los valores  $p$  y  $t_{n,p}$  que satisfacen

$$P(t_n \leq t_{n,p}) = p.$$

n	$t_{0,55}$	$t_{0,60}$	$t_{0,70}$	$t_{0,80}$	$t_{0,90}$	$t_{0,95}$	$t_{0,975}$	$t_{0,99}$	$t_{0,995}$
1	0,1584	0,3249	0,7265	1,3764	3,0777	6,3138	12,7062	31,8205	63,6567
2	0,1421	0,2887	0,6172	1,0607	1,8856	2,9200	4,3027	6,9646	9,9248
3	0,1366	0,2767	0,5844	0,9785	1,6377	2,3534	3,1824	4,5407	5,8409
4	0,1338	0,2707	0,5686	0,9410	1,5332	2,1318	2,7764	3,7469	4,6041
5	0,1322	0,2672	0,5594	0,9195	1,4759	2,0150	2,5706	3,3649	4,0321
6	0,1311	0,2648	0,5534	0,9057	1,4398	1,9432	2,4409	3,1427	3,7074
7	0,1303	0,2632	0,5491	0,8960	1,4149	1,8946	2,3646	2,9980	3,4995
8	0,1297	0,2619	0,5459	0,8889	1,3968	1,8595	2,3060	2,8965	3,3554
9	0,1293	0,2610	0,5435	0,8834	1,3830	1,8331	2,2622	2,8214	3,2498
10	0,1289	0,2602	0,5415	0,8791	1,3722	1,8125	2,2281	2,7638	3,1693
11	0,1286	0,2596	0,5399	0,8755	1,3634	1,7969	2,2010	2,7181	3,1058
12	0,1283	0,2590	0,5386	0,8726	1,3562	1,7823	2,1788	2,6810	3,0545
13	0,1281	0,2586	0,5375	0,8702	1,3502	1,7709	2,1604	2,6503	3,0123
14	0,1280	0,2582	0,5366	0,8681	1,3450	1,7613	2,1448	2,6245	2,9768
15	0,1278	0,2579	0,5357	0,8662	1,3406	1,7531	2,1314	2,6025	2,9467
16	0,1277	0,2576	0,5350	0,8647	1,3368	1,7469	2,1199	2,5835	2,9208
17	0,1276	0,2573	0,5344	0,8633	1,3334	1,7396	2,1098	2,5669	2,8982
18	0,1274	0,2571	0,5338	0,8620	1,3304	1,7341	2,1009	2,5524	2,8784
19	0,1274	0,2569	0,5333	0,8610	1,3277	1,7291	2,0930	2,5395	2,8609
20	0,1273	0,2567	0,5329	0,8600	1,3253	1,7247	2,0860	2,5280	2,8453
21	0,1272	0,2566	0,5325	0,8591	1,3232	1,7207	2,0796	2,5176	2,8314
22	0,1271	0,2564	0,5321	0,8583	1,3212	1,7171	2,0739	2,5083	2,8188
23	0,1271	0,2563	0,5317	0,8575	1,3195	1,7139	2,0687	2,4999	2,8073
24	0,1270	0,2562	0,5314	0,8569	1,3178	1,7109	2,0639	2,4922	2,7969
25	0,1269	0,2561	0,5312	0,8562	1,3163	1,7081	2,0595	2,4851	2,7874
26	0,1269	0,2560	0,5309	0,8557	1,3150	1,7056	2,0555	2,4786	2,7787
27	0,1268	0,2559	0,5306	0,8551	1,3137	1,7033	2,0518	2,4727	2,7707
28	0,1268	0,2558	0,5304	0,8546	1,3125	1,7011	2,0484	2,4671	2,7633
29	0,1268	0,2557	0,5302	0,8542	1,3114	1,6991	2,0452	2,4620	2,7564
30	0,1267	0,2556	0,5300	0,8538	1,3104	1,6973	2,0423	2,4573	2,7500
40	0,1265	0,2550	0,5286	0,8507	1,3031	1,6839	2,0211	2,4233	2,7045
50	0,1263	0,2547	0,5278	0,8489	1,2987	1,6759	2,0086	2,4033	2,6778
60	0,1262	0,2545	0,5272	0,8477	1,2958	1,6706	2,0003	2,3901	2,6603
80	0,1261	0,2542	0,5265	0,8461	1,2922	1,6641	1,9901	2,3739	2,6387

Elaborado en Microsoft Excel por la investigadora



ANEXO N° 8:

Evaluación del coeficiente de alfa de Cronbach

ESCALA	CALIFICACION
Coeficiente $\alpha > .9$	Excelente
Coeficiente $\alpha > .8$	Bueno
Coeficiente $\alpha > .7$	Aceptable
Coeficiente $\alpha > .6$	Cuestionable
Coeficiente $\alpha > .5$	Pobre
Coeficiente $\alpha > .4$	Inaceptable

George y Mallery (2003, p. 231)