



Artículo original / Original article

## Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

### Organizational culture and job performance of teachers in the School of Accounting and Finance of the National Amazonian University of Madre de Dios

Sonia Cairo-Daza <sup>1\*</sup>; Ydoya Ruiz-Márquez <sup>1</sup>; Yeltsin Percy Cahuana-Cairo <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Madre de Dios, Perú

Recibido: 21/11/2021

Aceptado: 30/12/2021

Publicado: 25/01/2022

\*Autor de correspondencia: [scairo@unamad.edu.pe](mailto:scairo@unamad.edu.pe)

**Resumen:** El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas (EPCyF) de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD). El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental, presentó una muestra de 24 encuestados y un muestro no probabilístico, para la recolección de información, aplicamos dos cuestionarios a los docentes de la EPCyF. Como resultados obtuvimos que las variables cultura organizacional y desempeño laboral presentan un nivel alto con una media aritmética igual a 208.83 y 170.25, y una desviación típica igual a 36.08 y 15.10 respectivamente, con una correlación de Spearman equivalente a 0,264; con una "t" 2.85; con un p valor igual a 0.212 y con un nivel de significación de 95%. Concluimos que existe correlación positiva débil entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes de la EPCyF de la UNAMAD.

**Palabras clave:** capacidad emocionalidad; relaciones; responsabilidad

**Abstract:** The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and job performance of teachers at the School of Accounting and Finance (EPCyF) of the National Amazonian University of Madre de Dios (UNAMAD). The study had a quantitative, descriptive correlational and non-experimental approach, it presented a sample of 24 respondents and a non-probabilistic sample, for the collection of information, and we applied two questionnaires to the teachers of the EPCyF. As results, we obtained that the organizational culture and work performance variables present a high level with an arithmetic mean equal to 208.83 and 170.25 and a standard deviation equal to 36.08 and 15.10 respectively, with a Spearman correlation equivalent to 0.264; with a "t" 2.85; with a p value equal to 0.212 and a significance level of 95%. We conclude that there is a weak positive correlation between the variables organizational culture and work performance of the teachers of the EPCyF of UNAMAD.

**Keywords:** emotional capacity; relationships; responsibility

## 1. Introducción

La cultura en una organización es clave para la gestión académica, junto a ello se acompañan los valores, actitudes y conductas que han de tener los colaboradores o trabajadores en su cargo específico, siendo de mucha importancia y ello ayuda de manera horizontal y vertical la eficiencia de la organización (Reyes Hernández & Moros Fernández, 2019). Además, está compuesta por tres particularidades, como las creencias, valores, hábitos y actitudes, la participación entre los docentes o maestros catedráticos, la cual este comportamiento propio de cada persona hará saber su modo de pensar, actuar y sentir (Mena Méndez, 2019).

Las instituciones educativas buscan como principal objetivo contar con recursos humanos probos, que cuenten con amplia experiencia y que trasmitan sus saberes en aulas de manera amplia, con dominio y participación activa entre los estudiantes, obteniendo como tal, instituciones eficientes y competitivas, logrando el liderazgo educativo para contar con altos estándares de productividad académica institucional y también administrativa (García-Arauz, 2016). Para ello, debe procurar siempre ser eficiente y alcanzar los retos académicos, forjando para ello la captación de nuevos alumnos y procurando mantener al grupo de alumnos, siendo tarea primordial de las autoridades universitarias (Rodríguez Niebla et al., 2015).

Las instituciones u organizaciones realizan una programación de actividades dentro de ello se considera las capacitaciones locales y nacionales y estas deben ser evaluadas de manera permanente para conocer los resultados, en las universidades los resultados se podrán visualizar con la evaluación de los alumnos, así como la supervisión de las direcciones de departamento, conforme lo señala el estatuto de cada universidad, la cual cuenta con sistemas de evaluación que no siempre garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados adecuadamente, por otro lado los datos nos podrán ayudar las necesidades que se pueden determinar para desarrollar los diferentes seminarios talleres (Guevara Piedra, 2020).

En las universidades la evaluación de los docentes está a cargo del vicerrector académico, en otros el área de recursos humanos y también por comisiones integrada por docentes y/o personal administrativo de la facultad del departamento académico, en el caso específico de docentes por parte de los alumnos señala diferentes aspectos académicos y este indicador nos da a conocer si es excelente, bueno, regular y malo, estos indicadores deben ayudar a la facultad y el vicerrector académico a determinar la eficiencia de las labores de los empleados, colaboradores y docentes, con el fin de obtener resultados favorables trazadas, los resultados finales en toda organización es obtener la eficiencia integral en la organización (Gómez & Valdés, 2019).

Según, Torres Pacheco et al. (2015) manifiestan que algunos elementos afectan el desempeño laboral, consecuentemente incidiendo en el alto o bajo desempeño laboral. Se puede mencionar: a) Ingresos monetarios y no monetarios b) Satisfacción en las tareas encomendadas c) Habilidades para el trabajo d) Capacitación de los trabajadores e) Factores que motiven del individuo f) Clima de la organización g) Cultura de la organización h) Expectativas del individuo que labora.

Dentro de la cultura organizacional en la UNAMAD, se toman en cuenta los comportamientos, hábitos que son desarrollados por el todo los docentes y administrativos que laboran en la organización, que están integradas los valores, normas y actitudes. Es importante que cada uno de los trabajadores o empleados liderados por el representante y/o titular del pliego conozcan los valores centrales, la visión, la misión y los objetivos de la organización, y que no distraiga de manera permanente las metas, puesto que, los concursos del personal administrativo y del personal docente, podría generarse en no contar y adiestrar al personal adecuado en forma periódica, debido a que los concursos de docentes es solo desde abril hasta el mes de diciembre y el personal administrativo muchas veces es rotado a otras áreas, eso conlleva a tener que preparar muchas veces al personal y no se sienten motivados porque cada inicio de calendario académico (del Salto Bello, 2015).

En tal sentido deben existir implicancias prácticas para brindar un servicio de educación de calidad no debe existir un divorcio con el personal humano, puesto que las relaciones humanas

deben ser fructíferas en beneficio del alumnado (Añez, 2006). Dichas relaciones humanas entre el personal de la UNAMAD, cuyo objetivo es la prestación de servicios educativos el de brindar un adecuado servicio de educación y positiva la gestión de las autoridades hacia la comunidad universitaria (García Colina et al., 2018).

De esa manera se contribuirá a mejorar las fortalezas de los catedráticos de las distintas escuelas profesionales de la UNAMAD, garantizando la toma de decisiones de manera oportuna y crear un ambiente adecuado, en la cual se sientan dignos de laborar en la organización y tengan mayor confianza, así como la participación que promueva mejorar el desempeño laboral del personal de la UNAMAD (López-Leyva, 2020).

El aporte y objetivo de la investigación es conocer la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la EPCyF de la UNAMAD, a fin de determinar si existe una correlación entre ambas variables y en qué medida contribuye en el mejoramiento de la gestión en esta casa de estudios superiores.

## 2. Materiales y métodos

Se realizó una investigación de tipo descriptivo y con diseño correlacional, el diseño del trabajo de fue no experimental, lo que indica que no se manipularon las variables de manera deliberada. El estudio se realizó en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios (UNAMAD) - Facultad de Ecoturismo - Departamento Académico de Contabilidad y Administración - Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas (EPCyF) en el distrito de Tambopata del Departamento de Madre de Dios.

La población estuvo constituida por los docentes de la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD. La muestra estuvo representada por 24 docentes contratados u ordinarios de Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Como instrumento se recolección de datos se utilizaron encuestas que se aplicaron a los docentes de la EPCyF del Departamento Académico de Contabilidad y Administración en la UNAMAD, utilizando la escala valorativa para las variables de estudio y dimensiones. Para el análisis de los datos se utilizó: la media aritmética, la desviación estándar, el coeficiente de variación y el coeficiente de correlación de Spearman

## 3. Resultados y discusión

### 3.1. Resultados

Se obtuvieron los siguientes resultados tras el procesamiento, análisis e interpretación de los datos.

**Tabla 1.** Opinión: Docentes de la EP. de Contabilidad y Finanzas sobre la cultura organizacional

Cultura organizacional	Opinión										Total
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Implicación	0	0	0	0	1	4.2	1	4.2	22	91.7	24
Consistencia	0	0	1	4.2	0	0	2	8.3	21	87.5	24
Adaptabilidad	0	0	0	0	1	4.2	1	4.2	22	91.7	24
Misión	2	8	1	4	7	29.2	10	41.7	4	16.7	24

Para el estudio de la variable cultura organizacional se ha considerado cuatro dimensiones:

Conforme la aplicación de las encuestas se muestra en la tabla 1 respecto a la dimensión implicación, el 91.7% opina que se encuentra en un nivel muy alto, por otra parte, el 4.2% opina que se encuentra en un nivel alto y medio respectivamente. Esto se debe a que los docentes se encuentran plenamente identificados con los valores personales e institucionales dentro de la

cultura organizacional de la EPCyF. Con respecto a la dimensión consistencia, el 87,5% opina que se encuentra en un nivel muy alto, y un 8.3% opinan que se encuentra en el nivel alto y el 4.2% opina que se encuentra en el nivel bajo. Esto se debe a que los docentes encuentran plenamente fortalecidos en un conjunto de valores centrales. Asimismo, los encuestados poseen diferentes habilidades como la de llegar a los acuerdos, – aun cuando existan diferencias, puntos de vista, por lo tanto, las actividades se coordinan adecuadamente. Con respecto a la dimensión adaptabilidad, el 91.7% opina que se encuentra en un nivel muy alto, asimismo el 4.2% opinan que se encuentra en el nivel alto y el 4.2% opina que se encuentra en el nivel bajo. Con respecto a la dimensión misión, el 41.75% opina que se encuentra en un nivel alto, mientras que 29.2% opina que se encuentra en el nivel medio, el 16.73% opinan que se encuentra en el nivel muy alto y el 4.2% opina que se encuentra en el nivel bajo.

**Tabla 2.** Medidas descriptivas: Dimensiones de la variable independientes cultura organizacional

Cultura organizacional	Medidas descriptivas			Nivel
	N	Media	Desviación típica	
D1 Implicación	24	52.83	8.68	Alto
D2 Consistencia	24	51.17	9.73	Alto
D3 Adaptabilidad	24	53.38	8.93	Alto
D4 Misión	24	51.46	12.20	Alto
Cultura organizacional	24	208.83	36.08	Alto

En la tabla 2, se muestra las medidas descriptivas de: (dimensiones) implicación, consistencia, adaptabilidad, misión de la variable cultura organizacional. Se aprecia que la primera D1 implicación tiene una media de 52.83, una desviación típica de 8.68 y un nivel alto; la D2 consistencia revela en el cuadro una media de 51.17, una desviación típica de 9.73 y un nivel alto; la D3 adaptabilidad revela en el cuadro una media de 53.38, una desviación típica de 8.93 y un nivel alto; la D4 misión expresa una media de 51.46, una desviación típica de 12.20 y un nivel alto y la variable cultura organizacional presenta una media de 208.83, una desviación típica de 36.08 y un nivel alto.

**Tabla 3.** Opinión: Docentes de la EP. de Contabilidad y Finanzas sobre el desempeño laboral

Cultura organizacional	Opinión										Total
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Capacidades pedagógicas	0	0	0	0	0	0	7	29.2	17	70.8	24
Emocionalidad	0	0	0	0	0	0	3	12.5	21	87.5	24
Responsabilidad funcional	0	0	0	0	0	0	14	58.3	10	41.7	24
Relaciones interpersonales	0	0	2	8.3	10	41.7	12	50	0	0	24

En la variable de investigación del desempeño laboral se ha considerado cuatro dimensiones: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad funcional y relaciones interpersonales.

Conforme los resultados expresados en la tabla 3, con respecto a la dimensión capacidades pedagógicas, el 100% considera que va de alto (29.2%) a muy alto (70.8%). Esto se debe a que los docentes de la EPCyF se preocupan por mejorar los estándares pedagógicos. Con respecto a la dimensión emocionalidad, el 100% considera que va de alto (12.5%) a muy alto (87.5%). Esto se debe a que los docentes de la EPCyF. se preocupan por mejorar los estándares pedagógicos. Con respecto a la dimensión responsabilidad funcional, el 100% considera que va de alto (58.3%) a muy alto (41.7%). Esto se debe a que los docentes de la escuela de Contabilidad y Finanzas se preocupan por mejorar su responsabilidad funcional para el mejoramiento de la calidad educativa Con respecto a la dimensión relaciones interpersonales, el 91.7% considera que va de medio (41.7%) a alto (50%) y el 8.3% opina que se encuentra en un nivel bajo. Esto se debe a que

los docentes de la EPCyF. se preocupan por mejorar las relaciones interpersonales dentro de la escuela.

**Tabla 4.** En la variable desempeño laboral se muestran las medidas descriptivas de las dimensiones

Cultura organizacional	Medidas descriptivas			Nivel
	N	Media	Desviación típica	
Capacidades pedagógicas	24	61.2500	6.78	Muy alto
Emocionalidad	24	42.7083	2.97	Muy alto
Responsabilidad funcional	24	33.5833	4.13	Alto
Relaciones interpersonales	24	32.7083	3.53	Alto
Desempeño laboral	24	170.250	15.10	Muy alto

Según la tabla 4, se muestra la variable desempeño laboral con las medidas descriptivas de las dimensiones. En la dimensión capacidades pedagógicas, se observa que tiene una media aritmética de 61.25, y de 6.78 como desviación típica, encontrándose en un nivel muy alto; en la dimensión emocionalidad, se observa una media aritmética de 42.7083, una desviación típica de 2.98 y un nivel muy alto; en la dimensión responsabilidad funcional, se observa una media aritmética de 33.5833, una desviación típica de 4.13 y un nivel alto; en la dimensión relaciones interpersonales, se observa una media aritmética de 32.7083, una desviación típica de 3.53 y un nivel alto; en la variable desempeño laboral, se observa una media aritmética de 170.250, una desviación típica de 15.10 y un nivel muy alto.

**Tabla 5.** Opinión: Docentes de la EP. de Contabilidad y finanzas sobre las variables de estudios

Variables de estudio	Opinión										Total
	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Cultura organizacional	1	4.2	1	4.2	14	58.3	8	33.3	0	0	24
Desempeño laboral	0	0	0	0	0	0	11	45.8	13	54.2	24

Según la tabla 5 se ha procesado los resultados de los cuestionarios, tabulando los datos obtenidos por las 60 preguntas de la variable cultura organizacional y las 39 preguntas correspondientes a la variable desempeño laboral, dando un total de 99 preguntas, agrupadas por variable y categorizadas de la siguiente manera: nunca con muy bajo, casi nunca con bajo, a veces con medio, casi siempre con alto y siempre con muy alto.

El análisis de los resultados de las opiniones de los docentes vertidos referente a las variables cultura organizacional y desempeño laboral, que se especifican en la tabla 5, en conjunto arrojan los siguientes resultados: la cultura organizacional con un 58.3% adquiere un nivel medio y con un 33.3% se encuentra en un nivel alto; mientras que la variable desempeño laboral adquiere un nivel alto con un 45.8% y un nivel muy alto con un 54.2%. Estas afirmaciones presentadas permiten expresar que existe una relación en el nivel alto entre ambas variables con un 33.3% y 45.8% respectivamente. Sin embargo, también los resultados nos permiten afirmar que no existe relación por cuanto la variable cultura organizacional se ubica en el nivel medio con un 58.3% y la variable desempeño laboral se ubica en un nivel muy alto con un 54.2%

También se aprecia que un 4.2% de los encuestados opinan que la cultura organizacional está en un nivel bajo y otro 4.2% opina que se encuentra en el nivel muy bajo. Por consiguiente, los docentes perciben que, si hay un buen nivel de cultura organizacional, el desempeño laboral será mucho mejor

En general, la apreciación de los docentes encuestados de la Escuela de Contabilidad y Finanzas es que, si la cultura organizacional se realiza en un nivel alto, por consiguiente, el desempeño laboral está entre el nivel alto y muy alto.

### 3.1.1. Prueba de hipótesis

#### - Hipótesis General

**Ho:** la distribución de la muestra de la cultura organizacional y desempeño laboral no difiere de la normalidad

**Ha:** la distribución de la muestra de la cultura organizacional y desempeño laboral si difiere de la normalidad

Nivel de significancia= 5% equivalente a p-valor= 0,05.

**Tabla 6.** Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk para una muestra

Variable	Estadístico	Gl	Sig.
Cultura organizacional	,906	24	,028
Desempeño laboral	,926	24	,078

Según los resultados de la prueba de Shapiro Wilk, cuya muestra de 24 unidades para el análisis descriptivo se obtiene una significación equivalente a 0.028 para la variable cultura organizacional y 0.078 para la variable desempeño laboral.

Con los datos obtenidos 0,028 y 0,078 “se decidió usar las pruebas no paramétricas. De acuerdo al diseño de la presente investigación se realizó la prueba del coeficiente de correlación” de Spearman.

#### - Hipótesis Específica

**Ho:** la distribución de la muestra de la cultura organizacional y las dimensiones del desempeño laboral no difiere de la normalidad

**Ha:** la distribución de la muestra de la cultura organizacional y las dimensiones del desempeño laboral si difiere de la normalidad

**Tabla 7.** Pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk para una muestra

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,906	24	,028
Capacidad pedagógica	,930	24	,100
Emocionalidad	,775	24	,000
Responsabilidad funcional	,932	24	,107
Relaciones interpersonales	,945	24	,210

Según la tabla 7, se muestra los resultados de la prueba de Shapiro Wilk aplicados a 24 docentes de la EPCyF, se observa que siguen una distribución normal las dimensiones capacidad pedagógica con una significación igual a 0.100 ( $p > 0,05$ ), responsabilidad funcional con una significación igual a 0.107 ( $p > 0,05$ ) y relaciones interpersonales con una significación igual a 0.200 ( $p > 0,05$ ), asimismo se aprecia que no siguen una distribución normal la variable cultura organizacional con una significación igual 0.028 ( $p < 0,05$ ) y la dimensión emocionalidad con una significación igual a 0.000 ( $p < 0,05$ ).

Con los datos obtenidos entre la variable cultura organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral no siguen una distribución normal, por lo tanto, se decide utilizar las pruebas no paramétricas. De acuerdo a la metodología planteada en la presente investigación se realizó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman.

### 3.2. Procesamiento de los resultados

#### 3.2.1. Análisis de las relaciones entre las variables independiente y dependientes, variables de estudio que son la cultura organizacional y desempeño laboral y sus dimensiones

**Tabla 8.** Correlación entre las variables de estudio

Dimensiones y variable	Cultura organizacional			
	Rho	Correlación	t	P-Valor
Capacidad pedagógica	0.205	Spearman	0.981	0.337
Emocionalidad	0.163	Spearman	0,773	0,448
Responsabilidad funcional	0.134	Spearman	0,634	0,533
Relaciones interpersonales	0.403	Spearman	2.255	0,34
Desempeño laboral	0.264	Spearman	1.285	0.212

- Asumiendo la hipótesis alternativa
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- Basada en la aproximación normal

Las pruebas estadísticas se realizaron a través del coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de las correlaciones.

En la tabla 8 se muestra las correlaciones entre cultura organizacional y desempeño laboral y sus 4 dimensiones, se aprecia que existe una relación directa débil entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral con un Rho=0.264, con una T=1.285 y con un p valor=0.212; existe una relación directa débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión capacidad pedagógica con un Rho=0.205, con una T=0.981 y con un p valor= 0.337; existe relación directa muy débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión emocionalidad con un Rho=0.163, T=0.773 y con un p valor= 0.448; existe una relación directa muy débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional con un Rho=0.134, con una T=0.634 y con un p valor= 0.533 y existe una relación directa débil entre la variable cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales con un Rho=0.403, con una T=2.255 y con un p valor= 0.34.

#### Contrastación de hipótesis:

El nivel de significancia o error que elegimos es del 5%, siendo igual a  $\alpha = 0.05$ , con un nivel de confianza del 95%.

#### - Hipótesis general

**Ho:** entre cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes no existe correlación positiva y significativa en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** entre cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes existe correlación positiva y significativa en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa débil (Rho=0,264) entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral dado que el p-valor (0,212) es mayor que el 5%. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

#### - Hipótesis Específicas

##### Hipótesis específica 01

**Ho:** Entre cultura organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** Entre cultura organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se observa que existe relación directa débil ( $Rho=0.205$ ) entre las variables cultura organizacional y la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño laboral dado que el p-valor (0.337) es mayor que el 5%. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

#### **Hipótesis específica 02**

**Ho:** Entre cultura organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

**Hi:** Entre cultura organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa muy débil ( $Rho=0.163$ ) entre las variables cultura organizacional y la dimensión emocionalidad del desempeño laboral. Dado que el p-valor (0.448) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

#### **Hipótesis específica 03**

**Ho:** Entre cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** Entre cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa muy débil ( $Rho=0.134$ ) entre las variables cultura organizacional y la dimensión responsabilidad funcional del desempeño laboral. Dado que el p-valor (0.533) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

#### **Hipótesis específica 04**

**Ho:** Entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** Entre cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 8, se aprecia que existe relación directa muy débil ( $Rho=0.134$ ) entre las variables cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño laboral. Dado que el p-valor (0.533) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

### 3.2.2. Análisis de las relaciones entre las variables de estudio: desempeño laboral y las dimensiones de la cultura organizacional

**Tabla 9.** Correlación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral y sus dimensiones

Dimensiones y variable	Cultura organizacional			
	Rho	Correlación	t	P-Valor
Implicación	0.100	Spearman	0.474	0.640
Consistencia	0.217	Spearman	1,045	0,308
Adaptabilidad	0.200	Spearman	0,958	0,348
Misión	0.198	Spearman	0.949	0,353
Implicación	0.100	Spearman	0.474	0.640

- Asumiendo la hipótesis alternativa
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- Basada en la aproximación normal

#### Hipótesis específica 05

**Ho:** Entre el laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** Entre el desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Según la tabla 9, se observa que existe relación directa muy débil ( $Rho=0.100$ ) “entre la variable desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional”. Dado que el p-valor (0.640) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 06

**Ho:** Entre el desempeño laboral y la dimensión consistencia de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** Entre el desempeño laboral y la dimensión consistencia de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa del desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 9, se aprecia que existe relación directa muy débil ( $Rho=0.217$ ) entre la variable desempeño laboral y la dimensión consistencia de la cultura organizacional. Dado que el p-valor (0.308) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

#### Hipótesis específica 07

**Ho:** Entre el desempeño laboral y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** Entre el desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 9, se aprecia que existe relación directa débil ( $Rho=0.200$ ) entre la variable desempeño laboral y la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional. Dado que el p-valor (0.348) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 08

**Ho:** Entre el desempeño laboral y la dimensión misión de la cultura organizacional no existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

**Hi:** Entre el desempeño laboral y la dimensión misión de la cultura organizacional existe correlación positiva y significativa de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la UNAMAD.

Conforme la tabla 9, se aprecia que existe relación directa muy débil ( $Rho=0.198$ ) entre la variable desempeño laboral y la dimensión misión de la cultura organizacional. Dado que el p-valor (0.353) es mayor que el 5%, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

### 3.3. Discusión

Las organizaciones y/o instituciones públicas que prestan servicios de educación, poseen sus propias normas de gestión que está constituida por sus reglamentos y directivas internas, siendo cada entidad diferente una de la otra, debido a que las actividades que realiza o posee no únicas.

Las organizaciones educativas poseen sus propias conductas y están compuestas por las relaciones laborales e interacciones de quienes la integran como es la comunidad universitaria y el personal administrativo.

En la actualidad, las organizaciones diseñan una cultura que direcciona sus propósitos, objetivos y metas de sus integrantes dentro de un cambio social permanente. Mena Méndez, (2019) señala que la cultura organizacional es de suma importancia porque ayuda a prepararnos y antepoernos ante diversas situaciones y pretende identificar e integrar a la organización hacia un mismo fin.

Pero no solo la cultura les corresponde a las organizaciones, tampoco a los que las dirigen. Torres Pacheco et al., (2015) a respecto señalan que la cultura organizacional es el resultado de los patrones culturales de su contexto; de las experiencias y valores de sus líderes y de los hábitos compartidos en el sector cultural. Estos factores han predominado los procesos del establecimiento de la cultura organizacional.

El nivel alto obtenido en la variable cultura organizacional se debe a que la base axiológica de la organización se encuentra plenamente cimentada en la Escuela de contabilidad y finanzas. Asimismo, esta base axiológica es transmitida dentro de los integrantes de la escuela. Teniendo como herramientas el reforzamiento y la socialización de la cultura organizacional a través de la transmisión en los hábitos naturales de la organización (costumbres e ideales) lo cual promueven una cultura organizacional fuerte entre los trabajadores. Dentro de este contexto, (Añez, 2006) al que arriba el autor es que observó cómo la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes del Núcleo Humanístico, las condiciones básicas para una adecuado funcionamiento y desarrollo en la institución es pobre (bajo). El estudio reveló de muy importante y significativo y como determinante que los elementos y características de la cultura organizacional ejecutándola en correspondencia directa con el desarrollo de los aspectos humanos para el logro de los objetivos de la Institución.

Añez, (2006) concluyó que La cultura está influenciada fuertemente por el tipo de liderazgo. Evidenciando un predominio del liderazgo autocrático. Lo que demuestra el beneficio del liderazgo autocrático al considerarse esencial entre los elementos culturales, políticas y las normas organizacionales, para que se cumplan.

Gómez & Valdés, (2019) concluyen que existen condiciones favorables en cuanto a: identificación, compromiso, disposición del docente para el cumplimiento de lineamientos, normas, visión, misión, valores, estabilidad laboral y patrones de conducta universitarias, son indicadores de una institución capaz de aprovechar una fuerza de trabajo comprometida, la participación y el

compromiso del personal en la institución educativa son importantes, fomentar estas actividades con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral y sacar provecho de ello, reforzando su imagen corporativa. Del mismo modo, el desempeño laboral debe ser motivado de forma permanente con incentivos y no demostrando debilidad por parte de los trabajadores, cuya evaluación será reflejada mediante la supervisión y se podrá corroborar que no existe descontento, apatía y negligencia en los trabajadores.

#### **4. Conclusiones**

Existe correlación positiva débil entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral presentan un nivel alto con una media aritmética igual a 208.83 y 170.25 y una desviación típica igual a 36.08 y 15.10 respectivamente, con una correlación de Spearman equivalente a 0,264; con una "t" 2.85; con un p valor igual a 0.212 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre la cultura organizacional y la capacidad pedagógica del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,205; con una "t" equivalente a 0.98; con un p valor igual a 0.337 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y positiva muy débil entre cultura organizacional y la emocionalidad del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,163; con una "t" equivalente a 0.77; con un p valor igual a 0.448 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva muy débil entre cultura organizacional y la responsabilidad funcional del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,134; con una "t" equivalente a 0.634; con un p valor igual a 0.533 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre cultura organizacional y las relaciones interpersonales del desempeño laboral con una correlación de Spearman equivalente a 0,403; con una "t" equivalente a 2.255; con un p valor igual a 0.340 y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y positiva muy débil entre el desempeño laboral y la implicación de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,100; con una "t" equivalente a 0.474; con un p valor igual a 0.640; y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre el desempeño laboral y la consistencia de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,217; con una "t" equivalente a 1.045; con un p valor igual a 0.308; y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva débil entre el desempeño laboral y la adaptación de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,200; con una "t" equivalente a 0.958; con un p valor igual a 0.348; y con un nivel de significación de 95%.

La correlación si existe y es positiva muy débil entre el desempeño laboral y la dimensión implicación de la cultura organizacional con una correlación de Spearman equivalente a 0,198; con una "t" equivalente a 0.949; con un p valor igual a 0.353; y con un nivel de significación de 95%.

#### **Financiamiento**

Ninguno.

#### **Conflicto de intereses**

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

## Contribución de autores

C-D, S. y R-M, Y: conceptualización, metodología, investigación, análisis formal, escritura (preparación del borrador final), redacción (revisión y edición).

C-C, Y. P: investigación y análisis formal.

## Referencias bibliográficas

- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 4(1). <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/431>
- del Salto Bello, M. W. A. (2015). Educación en valores: propuesta de una estrategia. *MEDISAN*, 19(11), 1421-1429. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192015001100016&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192015001100016&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- García-Arauz, J. A. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 2(2), 269-279. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5761559&info=resumen&idioma=SPA>
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N2.255>
- Guevara Piedra, Y. R. (2020). Capacitación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes de educación preescolar en la competencia planifica la enseñanza aprendizaje. *Educare et Comunicare: Revista Científica de La Facultad de Humanidades*, 8(1), 14-24. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/educare/article/view/380/809>
- López-Leyva, S. (2020). Fortalezas y debilidades de la educación superior en América Latina para la competitividad global. *Formación Universitaria*, 13(5), 165-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000500165>
- Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11-47. <https://doi.org/10.14482/PEGE.46.1203>
- Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios Del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201)
- Rodríguez Niebla, K., Gutiérrez Maydata, A., Wong Orfila, T., & López Castellanos, D. (2015). Eficiencia académica: un indicador del que se requiere conocer más. *EDUMECENTRO*, 7(3), 188-194. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742015000300014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000300014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Torres Pacheco, E., Jackeline, S., & Ugarte, Z. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5-14. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=es)