



**Influencia de la cultura organizacional en el desempeño
laboral de los docentes de la Institución Educativa San
José de la Esperanza 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

ASESOR:

Dr. VALIENTE SALDAÑA YONI MATEO

AUTOR:

BR. CUEVA FLORES, GUILLERMO ALBERTO

SECCIÓN:

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del Talento Humano.

PERÚ – 2016

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina

Presidente

Dr. Jorge Eduardo. Nesiosup Obando

Secretario

Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña

Vocal

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por darme el privilegio de nacer e interactuar con otros seres humanos, a mi madre Esperanza que siempre me apoya en mis decisiones intelectuales y de toda índole que impliquen crecimiento, a mi esposa Edith, a mis hijos Guillermo André, Maryhory, Patrick y Cattleya que son el motor de mi existencia, familiares, amigos que con sus aportes contribuyeron a que este nuevo sueño fuera posible.

AGRADECIMIENTO

A DIOS:

Quien todos los días me bendice de múltiples maneras, a mi familia quien ha sido mi baluarte fundamental.

A MI MADRE:

Por el afecto que me ha dado y me sigue brindando, por su apoyo permanente e incondicional, desde que decidí hacerme profesional.

A MI ESPOSA, HERMANOS, HIJOS Y SOBRINOS:

Por su presencia y compañía que fueron fuente de fortalezas para alcanzar mi propósito soñado.

A MI ASESOR DE TESIS:

Al **Dr. VALIENTE SALDAÑA YONI MATEO** por su amabilidad, buena disposición, paciencia, por el tiempo que me dedicó para que este trabajo culminara exitosamente, mi agradecimiento sincero. Por transmitirme sus conocimientos en el aula, y por todas las facilidades que me ha otorgado para poder llegar a este proyecto.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Guillermo Alberto Cueva Flores, estudiante del Programa. Magister en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 18088592, con la tesis titulada "Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa san José de la Esperanza 2016".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo 10 de Marzo del 2018



Guillermo Alberto Cueva Flores

DNI 18088592

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada **“Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016”**, con la finalidad de medir la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, los cuales están expresados en los resultados de esta investigación, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente.

El Autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DECLARACIÓN JURADA	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática.....	10
1.2 Trabajos previos.....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.4 Formulación del problema.....	23
1.5 Justificación del estudio.....	23
1.6 Hipótesis.....	24
1.7 Objetivos.....	25
II. MÉTODO.....	25
2.1 Diseño de Investigación	25
2.2 Variables.....	26
2.2.1. Operacionalización de variables	27
2.3 Población y muestra.....	30
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	32
2.5 Métodos de análisis de datos	35
III. RESULTADOS.....	37
3.1. Validación del instrumento.....	37
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	45
VI. SUGERENCIAS.....	46
VII. REFERENCIAS	47
VIII. ANEXOS.....	50

RESUMEN

El presente estudio de investigación ha sido realizado con el objetivo de determinar la relación que existe entre la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016 y validar la hipótesis que La cultura organizacional si influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016. El tipo de estudio que se aplicó fue el Descriptivo – Correlacional y el método de investigación aplicado fue el El método de investigación es cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 38 trabajadores de la I.E 81608 “San José” de la Esperanza, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento aplicado fue la técnica del Test para conocer opiniones de los docentes sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio, el cual fueron validados por expertos.

Se procesó la información y aplicó las pruebas estadísticas correspondientes, siendo presentados en tablas y figuras, obteniendo como resultado lo siguiente: 1) para los niveles de la variable cultura organizacional de mayor predominio fue el nivel bajo con un 78.9% de los docentes, 2) de los niveles de la variable desempeño laboral, el que predomina más es el nivel adecuada con un 94.7% de docentes

De manera general se concluye en esta investigación que la cultura organizacional no influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016, puesto que $\chi^2 = 0,975$ este valor es menor que 3.84.

La investigación concluye en que mientras mejor sea el liderazgo directivo mejor es la gestión del talento humano.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, institución educativa.

ABSTRACT

The present research study has been carried out with the objective of determining the relationship that exists between the influence of the organizational culture on the work performance of the teachers of the Educational Institution San José de la Esperanza 2016 and validating the hypothesis that the organizational culture It influences the labor performance of the teachers of the Educational Institution San José de la Esperanza 2016. The type of study that was applied was the Descriptive - Correlational and the applied research method was the The research method is quantitative. We worked with a sample of 38 workers of the IE 81608 "San José" de la Esperanza, the survey technique was applied and as an applied instrument was the Test technique to get opinions from teachers about the organizational culture and work performance reliable and duly validated for the data collection of the variables under study, which were validated by experts.

The information was processed and applied the corresponding statistical tests, being presented in tables and figures, obtaining as a result the following: 1) for the levels of the organizational culture variable of greater predominance was the low level with 78.9% of the teachers, 2) of the levels of the variable labor performance, the one that predominates the most is the appropriate level with 94.7% of teachers

In a general way, this research concludes that the organizational culture does not influence the work performance of the teachers of the Educational Institution San José de la Esperanza 2016, since $\chi^2 = 0.975$ this value is less than 3.84.

The research concludes that the better the leadership is, the better the management of human talent.

Keywords: Organizational culture, work performance, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La importancia de la cultura y el clima organizacional ha sido un tema de marcado interés, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un elemento de importancia estratégica.

La cultura organizacional, ha sido aplicada, sobre todo, a las organizaciones productivas (empresas, hospitales, etc.) y comienza a abrirse camino en la organización educativa. El desempeño laboral está muy relacionado al clima organizacional y a la satisfacción laboral.

Pocas Instituciones Educativas en el país manejan la importante herramienta de la cultura organizacional. El nivel se percibe de manera clara en diversas instituciones educativas privadas y públicas, en donde todos sus docentes trabajan con la certeza de ser los mejores y con la intención de brindar siempre una buena educación.

En el sector educacional los docentes peruanos no solo deben ver la cultura organizacional como un buen camino al desarrollo sino también como un elemento de competitividad.

Algunas tendencias influyen en la Cultura Organizacional causando un gran impacto en la misma. Estas nuevas tendencias y los cambios dinámicos hacen que las organizaciones tanto públicas como privadas se debatan en la urgente necesidad de orientarse hacia la unificación de criterios, promoviendo los valores que serán pilar fundamental de equilibrio dentro de la institución, con la finalidad de alimentar cada día la armonía y tranquilidad dentro y fuera del sitio de trabajo.

Se debe tomar en cuenta, que los individuos que conforman la sociedad deben manifestar una nueva conciencia ciudadana donde la actitud de las personas apunte al rescate de los valores culturales y sociales mediante acciones de solidaridad, respeto, tolerancia, libertad, honestidad y justicia a fin de lograr calidad de vida. Así, el enlace entre los individuos con que conforman la sociedad reviste importancia, por cuanto contribuye al fortalecimiento de la plataforma para

rediseñar una cultura que permita abrir un compás para la cohesión armónica de la sociedad donde el proceso educativo juega un papel importante en el logro de individuos que puedan adaptarse a nuevos retos.

Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación.

La Cultura Organizacional constituye un tema de importancia e interés, en el sentido que esta investigación hace referencia a la tarea del docente y de las autoridades.

1.2 Trabajos previos

Por ello presentamos trabajos de investigación que corroboran nuestra postura en el presente trabajo de investigación, como son las siguientes investigaciones:

Investigadores como Kim (1985); Bracho de López (1989); Soto (1990); Fermín (1991) y Ashing (citado por Canelón, 1994) han realizado estudios en los que se ha abordado, directa e indirectamente, la relación existente entre Cultura Organizacional y las expectativas y desempeño laboral del docente.

La situación del desempeño docente y su impacto en las instituciones educativas ha sido tema bastante polémico en los últimos años. Luna (1974); Rivas (1974); Villarroel (1974); Rosenblat (1975); Rojas (1978); Estraño (1980); García (1980); Wagner y Wagner (1984); Sánchez (1988); Blanco (1988); Tabuas y Estacio (1994); se han preocupado por presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación y su contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización que se percibe a nivel de muchos planteles educativos.

A nivel mundial se reconoce, que en las grandes organizaciones la cultura organizacional tiene su origen en los valores que han adoptado sus fundadores, como pilar fundamental para apoyar los procesos que le permitan crear un

ambiente competitivo. En este sentido, los aspectos relacionados con la cultura, tales como: Normas, Valores, Actitudes, Sentimientos, Creencias, Ética, Moral, forman parte de las expectativas que se plantean las organizaciones como piedra angular para su desarrollo y crecimiento.

Los estudios realizados a nivel mundial en cuanto a la cultura organizacional han arrojado aportes significativos en diferentes direcciones, por la coherencia entre las decisiones y las acciones en una organización implica un proceso viable de cultura integrados por creencias, valores, sentimientos compartidos y forma de comportamiento donde la integración y la participación es fundamental para el logro de un ambiente próspero, factor clave para el éxito de un organismo público o privado.

Trevizón (1999:72), presentó un estudio sobre el Clima Organizacional en el desempeño de los docentes del nivel Educación Básica del Estado Barinas; el autor concluye que los docentes perciben, que el personal directivo propicia un clima organizacional orientador hacia el poder y que el director es el que promueve actividades cuando así lo desea, establece en forma autoritaria las recompensas para el personal, por lo que los educadores sienten que laboran en un ambiente de temor y angustia promovido por la autoridad del director.

La situación del desempeño docente y su impacto en las instituciones educativas continúa siendo tema polémico. Muchos autores se preocupan por presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación, y su contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización que se percibe a nivel de muchas instituciones educativas. DIAZ (2002), CALIGIORE Y DIAZ (2003).

Brunet afirma que para evaluar el clima de una organización es indispensable asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones:

1. Autonomía Individual.
2. Grado de estructura que impone el puesto.
3. Tipo de recompensa.
4. Consideración, agradecimiento y apoyo.

Maslow, en su teoría motivacional, sugiere que las personas serían poseedoras de una tendencia intrínseca al crecimiento o auto perfección, una tendencia positiva al crecimiento, que incluye tanto los motivos de carencia o déficit como los motivos de crecimiento o desarrollo. Maslow introduce el concepto de jerarquía de las necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismo de la especie humana (de ahí el nombre de instintoides que Maslow les da). La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía; de este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos las necesidades de déficit, las cuales serían las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima; y las necesidades de desarrollo, las cuales serían las necesidades de auto actualización (self-actualization) y las necesidades de trascendencia. Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se busca satisfacer. La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las necesidades superiores de la jerarquía; "un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer" (DiCaprio, 1989, pag.364). Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo-, entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización.

En el Perú el clima institucional se ve afectado en las instituciones públicas más que en las privadas, debido a la falta de cultura organizacional, crisis de eficacia

y equidad, rechazo a una convivencia armónica y buenas relaciones interpersonales.

La mayoría de Instituciones Educativas en la Región de la Libertad, son afectadas por un deterioro de clima institucional, por problema de toma de decisiones y falta de liderazgo.

La Cultura Organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una institución tienen en común. La cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades del personal en la institución". R.J Aguado: Cultura Organizacional Educativa. (1994) pg. 10.

Existe una variedad de definiciones acerca de la Cultura Organizacional, sobre todo desde un campo administrativo-económico, que se refieren a ella como un conjunto de valores, creencias, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una institución para conseguir sus objetivos económicos y sociales.

Una de las definiciones de Cultura Organizacional que ha tenido bastante acogida es la de J.P Kotter y J.L Keskett:

La cultura organizacional es el adhesivo social que mantiene unidos a los miembros de la institución y opera en dos niveles: es un reflejo de los valores que comparten los miembros de una institución, valores que tienden a perdurar a lo largo del tiempo y ofrecen mayor resistencia al cambio y; en un plano más visible, representa las normas de conducta aceptados por los miembros de la institución, normas transmitidas de personas a personas a través del proceso de socialización, en este nivel la cultura está más abierta al cambio". J.P Kotter y J.L Keskett: Cultura Corporativa y Desempeño. (1992) pg.12

La Cultura Organizacional es un sistema de valores compartidos (lo que es importante) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una institución para producir normas de comportamiento (como se hacen las cosas aquí). Wayne Mondy y Robert Noe: Administración de Recursos Humanos. (1997)

Robbins (1996) define a la Cultura Organizacional como un sistema de significados compartidos entre sus miembros, y que distingue a una organización de las otras. Al examinar más de cerca este sistema de significado compartido, vemos un conjunto de características clave que la institución tiene en alta estima.

Una definición muy acertada es la que propone Kotter y Keskett (1992) para quienes la Cultura Organizacional consiste en los valores y creencias que se encuentran a disposición del individuo para manejar sus relaciones y de los cuales depende para abrirse paso entre y con los demás miembros y grupos.

Identificar la cultura organizacional y relacionarla con la docencia es de gran importancia para entender el funcionamiento de la institución; el interés primordial radica en el hecho de que el nivel de desempeño de los docentes muchas veces se ve influido por los valores, costumbres y metodologías que en una institución existen.

El buen desempeño del personal en la institución, contribuirá a un mejoramiento no sólo del ambiente laboral sino también del desarrollo individual y profesional de los miembros del mismo.

Debido al alto valor que las instituciones le han dado al nivel de desempeño de los docentes y a la cultura organizacional, hemos considerado importante realizar un estudio que permita demostrar la incidencia que tienen estos factores dentro del ámbito institucional.

Para esto, es muy importante mencionar, que la investigadora tuvo apertura por parte de las Escuelas del Valle de los Chillos para desarrollar la investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

A nivel internacional

- Peña, C. (2015) en su labor de investigación: “Relación del Clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar” de la Universidad Autónoma de Coahuila – México, de la Revista Internacional Administración & Finanzas (Vol. 8). La empresa está ubicada en Monclova,

con el objetivo de dar a conocer al empresario, disposiciones de cambio, de fortalecer y de avance.

Los cuadros estadísticos elaborados en éste estudio contienen que el personal de la empresa notan el ambiente de la empresa de la posterior forma, que tienen el instrumento necesario para desempeñarse en sus labores, maquinarias y equipos suficientes para ejercer sus faenas correspondientes y que abarcan la repartición de tareas, responsabilidades y delegaciones de todas las jerarquías laborales, también manifiestan lo positivo del estilo de liderazgo del empresario. Respecto al agrado laboral, se determinó que los trabajadores expresan estar tranquilo y motivados por la tarea de trabajo que se desempeñan y lo que realizan es muy importante para la empresa, están acorde con los sueldos que tienen, además que tanto el jefe como sus compañeros reconocen el trabajo que realizan; señalándose que el ambiente institucional si se vincula con la satisfacción laboral del personal laboral.

- Rodríguez, L. (2013) en su trabajo de investigación: “Estudio diagnóstico del Clima Laboral en una Dependencia Pública” de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Para optar el grado de Maestría en Psicología. Se usó el diseño metodológico retrospectivo descriptivo y tiene la base psicológica de la conducta laboral de Robbins (1999), como cuadro de mención, arribando a las siguientes terminaciones:

El ambiente organizacional se encuentra en un 46%, siendo la subvariable que destaca el trabajo en equipo con un 74% y siendo el menor destaque la motivación con un 17%.

- Ruiz, J. (2010) en su investigación doctoral titulado “El Compromiso Organizacional. Un valor personal y empresarial en el marketing interno” de la Universidad de Málaga (España) para obtener el grado de doctor en Ciencias empresariales. Derivando a las siguientes conclusiones:

Reforzar la comunicación dentro de la organización para desarrollar mejor el compromiso. Se ha ido demostrando que por patrón general el trabajador que está en constante roce entiende mejor las dificultades de los clientes del

exterior que los jefes y los intermediarios de los responsables de áreas (pág. 79).

Otro componente a reforzar para mejorar el compromiso laboral de los trabajadores es el apego de la jefatura hacia los menesteres de las empresas. A medida que se refuerce el apego por el trabajador, ello aumenta su responsabilidad laboral. Por ende, la perceptibilidad que tengan los jefes hacia los menesteres del personal en los asentamientos de alojamiento, por lo cual el trabajador puede ser divisado en forma positiva por los asalariados permitiendo que sueltamente deseen erigir su responsabilidad laboral (pág. 80).

Impulsar el ejercicio así tenga mayor costo que los factores anteriores para los negocios de alojamiento. A pesar de ello, la disposición a través del ejercicio constante de los trabajador de los servicios tiene un significativo influencia en otros elementos que desarrollan la calidad notada del servicio por parte de los clientes que requieren el servicio por lo cual no se debería desatender a la hora de promover la responsabilidad laboral (pág. 80).

La relación es de manera directa que tiene la conformidad sobre la responsabilidad laboral. Reforzar este componente puede acarrear mayor gasto económico, por lo cual los negocios de hoteles a breve periodo miden mejor ésta pauta de financiación. No obstante, habiendo identificado la relación directa con el compromiso laboral, preocupa finalizar el interés de la presentación de normas al compromiso entre la familia y el trabajador, paso a paso en los alojamientos, (pág. 80).

- . Alván, C. (2015) en su investigación “Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa del Instituto Superior SISE, 2015”. Tesis de la Universidad César Vallejo, para obtener el título de Licenciado en Administración (Trujillo). Concluye:

El Clima organizacional es adecuado con un promedio de 3.70 pero existen otros componentes que es la condición para su desempeño laboral

obteniendo un promedio de 3.08 que se encuentra en la dimensión de supervisión con un promedio de 3.60, también se denota que se está evaluando como regularmente adecuado (pág. 40).

El nivel de Satisfacción laboral se encuentra medianamente satisfechos con un promedio de 3.21, dado que el personal señala que la satisfacción intrínseca (3.06) se distinguen de las satisfacciones que le resulta de su labor no se encuentran complacidos (pág. 40).

El estudio demostró que existe alta relación del ambiente organizacional y el gozo de desempeño con un coeficiente de correlación de $R = 0.767$ afirmándose el vínculo para ambas variables teniendo un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$) (pág. 40).

Pozo, K. (2015) en su investigación “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia, Trujillo - 2015”. Tesis de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Administración (Trujillo). Concluye:

El 91% de los colaboradores obtienen nivel alto de compromiso organizacional, el 9% tienen nivel medio, en tanto que ningún (0%) colaborador obtienen nivel bajo de compromiso organizacional. Determinándose que la mayoría de los colaboradores de la Financiera Crediscotia tienen nivel alto de compromiso con su organización.

El 74% de los colaboradores tienen nivel bueno de desempeño laboral, el 26% obtienen nivel regular, también ningún (0%) colaborador obtienen nivel malo de ejercicio laboral. Denotándose que la prevalencia de los colaboradores de la Financiera Crediscotia tienen nivel bueno de desempeño laboral.

El valor de la significancia del coeficiente correlación de spearman (R_{ho}) es $p = 0.000$ siendo inferior al valor estándar 0.01 ($p < 0.01$), rechazándose la hipótesis nula, determinándose el vínculo significativo entre el Compromiso hacia la empresa y el Desempeño de su trabajo en el personal de la Financiera Crediscotia.

- Morales, D. (2015) en su investigación “Clima laboral y el Compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Contacto del Banco de Crédito del Perú – Filial Trujillo”. Tesis de la Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título de Licenciado en Administración (Trujillo). Concluye:

El 59.8% de los colaboradores perciben nivel deficiente sobre el clima laboral, el 32.6% perciben nivel regular, en tanto que el 7.6% de los colaboradores perciben nivel buena sobre el clima laboral. Determinándose que en los colaboradores prevalece la percepción deficiente sobre el clima laboral.

El 62.0% de los colaboradores tienen nivel bajo en el compromiso laboral, el 30.4% obtienen nivel medio, también el 7.6% de los trabajadores tienen nivel bajo en el compromiso hacia la empresa. Denotándose que en los colaboradores prevalece el nivel bajo sobre el compromiso organizacional.

El coeficiente de la prueba Chi cuadrado es $X^2_c = 174.854$ con una significancia $p = 0.000$ siendo inferior al 5%, probando de esta manera que el ambiente laboral se vincula significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores del Centro de Contacto del Banco de Crédito del Perú, Trujillo – 2015.

- Mosqueira, G. (2014) en su estudio de tesis: “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional de Trujillo”. Tesis de la Universidad Nacional de Trujillo, para obtener el grado de Magister en Administración (Trujillo). Utilizando la prueba estadística de kolmogorov para evaluar la normalidad de los datos, utilizó la correlación de pearson, llegando a las siguientes conclusiones:

El 70,4% del personal administrativo perciben nivel medio en el clima organizacional, el 14,8% perciben nivel inadecuado, en tanto que el 14,8% del personal perciben nivel adecuado de clima organizacional. El 66,7% del personal administrativo obtienen nivel bueno en su desempeño laboral, el 25,9% poseen nivel regular, también que el 7,4% del personal poseen nivel deficiente de desempeño laboral.

El coeficiente de correlación de Pearson es $R = 0,897$ con valor de significancia de $p = 0,000$ siendo inferior al 5%, infiriéndose que el ambiente organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional de Trujillo, 2014.

CAWSEY H. (1995), investiga acerca de la “Influencia del Clima Laboral en el desempeño del empleado”. Tomando una muestra de 600 empleados de empresas de seguros en los EE.UU.

JOHNSON, J. (1998), realizó una tesis sobre: “Correlativos de la Cultura y Clima Organizacional en la satisfacción profesional.

MCBEAR, H. (1993), investigo sobre “Clima laboral y su influencia en la oportunidad de desarrollo”, trabajando con una muestra de 350 directivos de una empresa multinacional petroquímica en EE.UU. Según los resultados las unidades que trabajaron bajo un mejor clima ofrecieron mejores resultados financieros y las que trabajaron en un clima inadecuado, consecuentemente lograron peores resultados de negocio.

Sánchez Soto, J. (2005) en su estudio “Influencia de la Gestión universitaria en el Clima Organizacional: un estudio comparativo de tres universidades”, concluye verificando las correlaciones entre la gestión universitaria, el clima y el comportamiento organizacional. La recomendación principal es optimizar la gestión universitaria con una debida orientación hacia las metas, atendiendo las fortalezas del grupo y de la institución, potencializando el recurso humano.

HAYMCBEAR F. (1993 – 1995) realizó estudios para demostrar la relación entre: “Clima positivo y los indicadores de desempeño”, su población estuvo conformada por 560 directivos de diferentes ciudades de los EE.UU. Entre los resultados finales se concluye que hubo una correlación positiva entre las dimensiones del clima y las medidas del desempeño; es decir independientemente del lugar donde la empresa desarrollara su negocio, las unidades que mostraron mejor clima lograron mejores resultados financieros.

El avance tecnológico y la globalización de la economía son hoy los rasgos distintivos del mundo del trabajo organizado. En este contexto, una preocupación fundamental en la que parecen haberse centrado los objetivos prioritarios de las organizaciones tanto públicas como privadas ha sido desarrollar, a partir de la cultura, por un lado: los mecanismos reductores de ansiedad que garanticen la preservación del equilibrio y la estabilidad de los sistemas formales, y por otro: la construcción de significados compartidos que cristalicen en la conducta deseada de sus miembros (Aguilar, 2006).

De acuerdo a Denison (1991), sostiene que la efectividad es una función de las políticas y los procedimientos utilizados por una organización. Los procedimientos específicos, especialmente cuando pertenecen a la gerencia de recursos humanos y al ambiente interno de una empresa, influyen en el rendimiento y la efectividad.

Dicho así Robbins (1996) plantea que: “La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre los miembros de una organización y que distingue a una de las otras.”

Bustamante Oliva, Giannina (2007). En su tesis titulada “La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de gestión educativa, aborda los factores que intervienen en el proceso de comunicación interna en las organizaciones educativas. En esta investigación descriptiva se aplicó tres instrumentos: un cuestionario, una encuesta tipo entrevista y una lista de control. Se concluye en la necesidad de dar más énfasis a la comunicación interna en las organizaciones educativas por la importante influencia que tiene en la cultura, el clima organizacional y en el nivel de compromiso con los objetivos de la institución, proponiendo mejoras del sistema de comunicación interna a través de un programa de comunicación. Esta investigación abre perspectivas para nuevos estudios que enfoquen la comunicación interna, el clima y la cultura organizacional como temas que influyen en una mejor gestión de las organizaciones educativas.

Tenorio Paredes, Violeta (2007). Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales. La investigación se inició con una primera revisión

bibliográfica, para plantear el problema y establecer los dos objetivos para esta investigación de tipo exploratorio: establecer un marco teórico sobre la Gestión del Capital Humano en Instituciones Educativas; identificar y analizar las características de cómo se gestiona el capital humano en las Instituciones Educativas estatales. Se desarrolló una investigación de tipo exploratoria, se estableció un diseño no experimental- transversal, sin intervención de las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto, tiempo y lugar. La muestra abarcó seis Instituciones Educativas y en cada institución se aplicó el cuestionario al 20% de los docentes nombrados y que laboran en la institución un mínimo de un año. Asimismo, se hizo el análisis de datos y el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach. En el análisis de resultados se consideraron las cuatro dimensiones: desarrollo de competencias del capital humano, incentivos al docente, integración del personal y evaluación.

A nivel nacional

En el Perú, se denuncia a menudo, que la educación está en crisis porque no tienen una “cultura eficaz”.

MOLOCHO, N (2009).investigó “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009, de la Universidad Mayor de San Marcos.

PALMA, S. (1998), investigó “La Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias” en la ciudad de Lima, para obtener el grado de Licenciado en Psicología.

La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima. El Objetivo general fue describir y comparar las características de Clima y Motivación Laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular cuando se comparan en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicios. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y Clima laboral, bajo el enfoque de Mc Clelland y Litwing.

El análisis de correlación entre motivación y clima laboral en el grupo estudiado permite afirmar que no existe una directa asociación entre las

mismas; ambos aspectos, evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí; sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación, presentan mejor puntuación los docentes y los trabajadores con más de cinco años de servicios, personal con características relacionadas con la autorrealización e internalización de una cultura de trabajo.

A nivel local

ASMAT, E. (2003) Título de su tesis “Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal Administrativa de la Universidad César Vallejo”, para obtener el grado de Licenciada en Psicología, seleccionando una muestra de 169 trabajadores de la UCV donde desarrollan un nivel promedio de clima laboral, por tanto las relaciones que se establecen estar nutridas por el apoyo, en el sentido de Autorrealización se le brinda una adecuada independencia a los empleados, finalmente con respecto a estabilidad/modificación su estructura es flexible y abierta a las nuevas proposiciones del entorno competitivo.

1.4 Formulación del problema

Por lo expuesto anteriormente y saber determinar qué influencia ejerce la cultura organizacional en el desempeño laboral se ha propuesto el siguiente problema:

“Cuál es la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa san José de la Esperanza 2016”

1.5 Justificación del estudio

Identificar la cultura organizacional y relacionarla con la docencia es de gran importancia para entender el funcionamiento de la institución; el interés primordial radica en el hecho de que el nivel de desempeño de los docentes

muchas veces se ve influido por los valores, honestidad, confianza, proactividad, respeto, servicio, costumbres, metodologías y características de diversidad individual que en una institución existen.

Algunos estudios consideran que la cultura organizacional es una forma particular de vida dentro de la organización. Regida por hábitos, pensamientos y actividades ejecutadas por los miembros de la organización y que debe ser aprendida por los nuevos miembros para lograr ser aceptados e incorporados dentro de la Institución Educativa.

Con este estudio se pretende identificar la relación que existe entre la Cultura organizacional y el Desempeño Laboral, con el objetivo de hacer los cambios o correctivos necesarios que requiera la Institución Educativa, para crear un buen ambiente laboral en función a un desempeño laboral y establecer planes de innovación.

Debido al alto valor que las instituciones le han dado al nivel de desempeño de los docentes y a la cultura organizacional, hemos considerado importante realizar un estudio que permita demostrar la incidencia que tienen estos factores dentro del ámbito institucional.

1.6 Hipótesis

Para lo cual esta investigación tiene la siguiente hipótesis:

H₁ = La cultura organizacional si influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza.

Hipótesis nula:

H₀ = La cultura organizacional no influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016.

1.7.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza.
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza.
- Determinar el nivel de Cultura organizacional en sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
- Determinar el nivel de Desempeño laboral en sus dimensiones trabajo, calidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y organización.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

Atendiendo al problema planteado, la investigación se adscribe al diseño no experimental, está en palabras de Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (1998) “es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables lo que hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Pág. 184). Atendiendo a lo citado, las variables cultura organizacional y desempeño laboral, son estudiadas, en forma independiente.

En cuanto a su diseño de investigación es descriptivo correlacional ya que se encarga de determinar la asociación y también la relación que puede existir entre ambas variables.

M --- O

Donde:

M: Muestra

O: Información sobre prestando los servicios de los trabajadores de la I.E San José

2.1. Variables

Cultura organizacional y Desempeño laboral.

Cultura Organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que se distingue a una organización de las otras. Robbins (1996)

El desempeño laboral se define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Bohorquez (2002)

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Cultura organizacional	Cultura Organizacional es el acervo de rutinas habituales y convicciones, instituidas por valores, actitudes, normas y expectativas, común a todos los integrantes de la organización.	Se medirá el nivel de identificación y compromiso que existe, en base a las 5 dimensiones de la cultura organizacional establecidas por el autor Robbins.	Autorrealización	Nunca 1
			involucramiento laboral	Casi nunca 2
			Supervisión	A veces 3
			Comunicación	Casi siempre 4
			condiciones laborales	Siempre 5
Desempeño laboral	Se define como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado	Se medirá el nivel de rendimiento de los trabajadores en base a los objetivos planteados, mediante 5 dimensiones.	trabajo	Nunca 1
			calidad	Casi nunca 2
			responsabilidad	A veces 3
			relaciones interpersonales	Casi siempre 4
			organización	Siempre 5

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
AUTORREALIZACIÓN						
	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
	El jefe(a) se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
	Se valora los altos niveles de desempeño.					
	Los superiores expresan reconocimiento por los logros.					
	Las actividades en que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
	La Institución promueve el desarrollo del personal.					
	Se reconocen los logros laborales.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
	Se siente comprometido con el éxito de la Institución.					
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
	Cumplir con las actividades laborales es un trabajo estimulante.					
	Los servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal.					
	Hay una clara definición de visión, misión y valores institucionales.					
	La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
SUPERVISIÓN						
	En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
COMUNICACIÓN						
	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
	En mi Institución, la información fluye adecuadamente.					

	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
	Existen suficientes canales de comunicación.					
	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
CONDICIONES LABORALES						
	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
	Existe buena administración de los recursos.					
	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones.					
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.					
	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
TRABAJO						
	Culmina su trabajo oportunamente					
	Cumple con las tareas asignadas					
	Realiza un volumen de adecuado de trabajo					
CALIDAD						
	Realiza su trabajo sin errores					
	Hace uso racional de los recursos					
	Requiere de supervisión frecuente					
	Demuestra profesionalismo en el trabajo					
RESPONSABILIDAD						
	Realiza el trabajo en los tiempos establecidos					
	Mantiene informado al jefe inmediato de la documentación recibida					

Asume su responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones demostrado compromiso y deseos de mejora					
RELACIONES INTERPERSONALES					
Se muestra Cortez con los alumnos, y público en general					
Brinda una adecuada orientación					
Valora y respeta las ideas de sus compañeros de trabajo					
ORGANIZACION					
Realiza su trabajo en forma organizada					
Se preocupa por el cumplimiento de sus objetivos					
Mantiene la seguridad , orden y limpieza de su ambiente de trabajo					

2.3 Población y muestra

La población se encuentra compuesta por los profesores, trabajadores administrativos y de servicios estables y contratados de la IE San José de la Esperanza y está comprendida tanto por funcionarios o profesionales, empleados técnico administrativos, auxiliares y de servicios, contando con una **población de 86 trabajadores** desagregado de la siguiente manera:

Grupo Ocupacional	N° Servidores Inicial	N° Servidores Primaria	N° Servidores Secundaria	Total
Profesores	03	33	38	74
Personal de servicio			05	05
Auxiliar	-	-	03	03
Administrativos		01	03	04
TOTAL POBLACIÓN				86

Fuente: Cuadro de asignación del personal docente de la I.E N° 81608 "San José"

- **Población:** Trabajadores de la I.E 81608 "San José" de la Esperanza.

- **Muestra:**

La fórmula a aplicar es la siguiente:

$$n_o = \frac{z^2 PQ}{d^2}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

p: Variabilidad positiva

e: precisión de error

Z: Nivel de confianza.

Reemplazando los valores

$$N = 86$$

$$P = 50\%$$

$$d = 10\% \text{ (Nivel de precisión)}$$

$$z = 1.645 \text{ (90\% confiabilidad)}$$

$$n_o = \frac{z^2 PQ}{d^2} = 68$$

y con ajuste por población finita:

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} = \mathbf{38 \text{ Muestra}}$$

Donde 33(Docentes) = 80.6%

5 otros = 19.4%

La muestra probabilística lo constituirán 38 trabajadores de la I.E 81608 “San José”- La Esperanza.

Muestreo:

Se aplicó un muestreo aleatorio sistemático, que consistió en aplicar el cuestionario a trabajadores en el horario de (8:00am – 1:00pm) de lunes a viernes durante las primeras 14 semanas del periodo de investigación (Setiembre – Diciembre 2016).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La recolección de datos según Vargas (2000), durante el proceso de investigación científica consiste en la obtención de las observaciones y mediciones de las variables de interés en la investigación, utilizando un instrumento de medición adecuado, registrándolas debidamente para que puedan ser analizadas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), las técnicas de recolección de información son los diferentes procedimientos utilizados por el investigador para obtener la información necesaria sobre las variables de estudio.

Para nuestra investigación hemos considerado la técnica del Cuestionario de Preguntas a través de la aplicación de un instrumento que nos permitirá obtener información sobre nuestras variables en estudio.

Los instrumentos aplicados fueron la técnica del Test para conocer opiniones de los docentes sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral.

La escala para la variable cultura organizacional, consta de 37 ítems y su valoración es de: 1,2,3,4 y 5.

Los valores obtenidos en cada escala valorativa serán sumados y al finalizar dicho puntaje será ubicado en los siguientes intervalos: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

La escala para la variable desempeño laboral, consta de 16 ítems y su valoración es de: 1,2,3,4 y 5.

Los valores obtenidos en cada escala valorativa serán sumados y al finalizar dicho puntaje será ubicado en los siguientes intervalos: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

En lo que respecta a la confiabilidad para evaluar la cultura organizacional y el desempeño laboral de la Institución Educativa 81608 San José del distrito de La

Esperanza, se determinó mediante la aplicación de una encuesta a un grupo de 38 docentes.

Los presentes datos corresponden a la confiabilidad para las variables cultura organizacional y el desempeño laboral.

CULTURA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	8	21,1	21,1	21,1
	2,00	30	78,9	78,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1,00	36	94,7	94,7	94,7
	2,00	2	5,3	5,3	100,0
Total		38	100,0	100,0	

Tabla de contingencia DESEMPEÑO LABORAL * CULTURA ORGANIZACIONAL

			CULTURA ORGANIZACIONAL		Total
			1,00	2,00	
DESEMPEÑO LABORAL	1,00	Recuento	8	28	36
		% dentro de CULTURA ORGANIZACIONAL	100,0%	93,3%	94,7%
	2,00	Recuento	0	2	2
		% dentro de CULTURA ORGANIZACIONAL	0,0%	6,7%	5,3%
Total		Recuento	8	30	38
		% dentro de CULTURA ORGANIZACIONAL	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado = 0,975 NS

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,563 ^a	1	,453		
Corrección por continuidad ^b	,000	1	1,000		
Razón de verosimilitudes	,975	1	,323		
Estadístico exacto de Fisher				1,000	,619
Asociación lineal por lineal	,548	1	,459		
N de casos válidos	38				

a. 2 casillas (50.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .42.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Correlaciones

		SUMA_CULTURA	SUMA_DESEMP
		RA	
SUMA_CULTURA ORGANIZ	Correlación de Pearson	1	,410*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	38	38
SUMA_DESEMP EÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,410*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	38	38

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

SUMA_DESEMP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	49	1	2,6	2,6	2,6
	57	1	2,6	2,6	5,3
	59	2	5,3	5,3	10,5
	62	2	5,3	5,3	15,8
	63	2	5,3	5,3	21,1
	66	2	5,3	5,3	26,3
	67	3	7,9	7,9	34,2
	68	3	7,9	7,9	42,1
	69	3	7,9	7,9	50,0
	70	2	5,3	5,3	55,3
	71	2	5,3	5,3	60,5
	72	2	5,3	5,3	65,8
	73	2	5,3	5,3	71,1
	75	2	5,3	5,3	76,3
	76	2	5,3	5,3	81,6
	78	3	7,9	7,9	89,5
	79	1	2,6	2,6	92,1
	80	3	7,9	7,9	100,0
Total		38	100,0	100,0	

2.5 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizará la estadística inferencial, que nos permitirá sacar conclusiones con respecto a la población, a partir de los datos descriptivos de la muestra, deduciendo los datos o medidas de la población, que en este caso se denominarán parámetros. Los parámetros serán representados en tablas y gráficos.

Metodología

El método de investigación es cuantitativo.

Test: aplicados a los trabajadores de la Institución Educativa.

Tipo de Estudio

Descriptivo - Correlacional

Es un estudio descriptivo porque solo pretende describir las características de las variables en estudio tal y como se presentan en la realidad y correlacional porque nos permite analizar cómo se comporta una variable en relación a la otra.

III. RESULTADOS

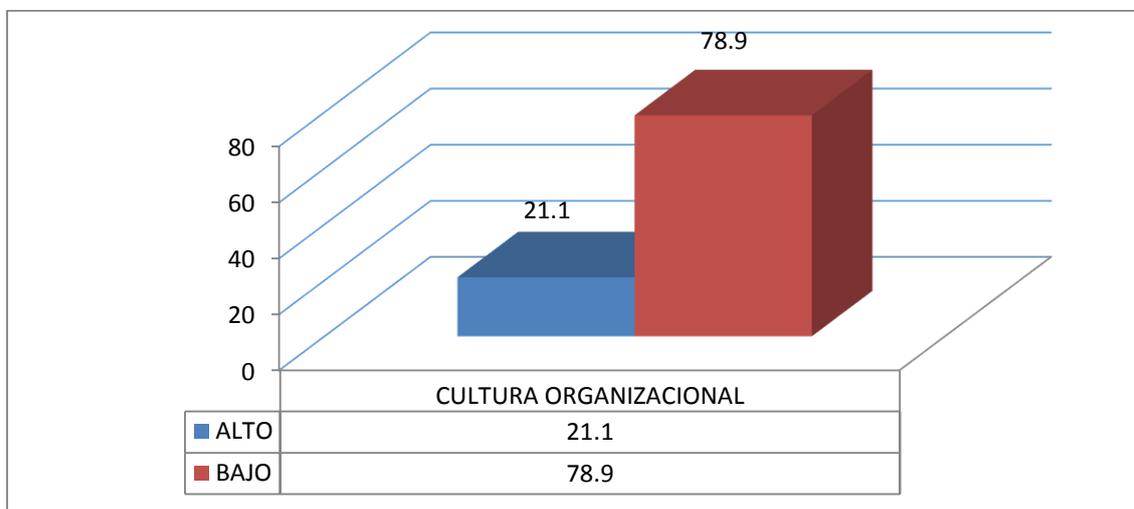
3.1 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento utilizado fue validado por los autores originales, además se verifico la validez del contenido de cada uno de ellos.

TABLA Nº 1 CULTURA ORGANIZACIONAL I.E. 81608 SAN JOSÉ, LUGAR LA ESPERANZA , 2016		
CULTURA ORGANIZACIONAL	Nº	%
ALTO	8	21.1
BAJO	30	78.9
TOTAL	38	100.0

Fuente: Test aplicado por el autor

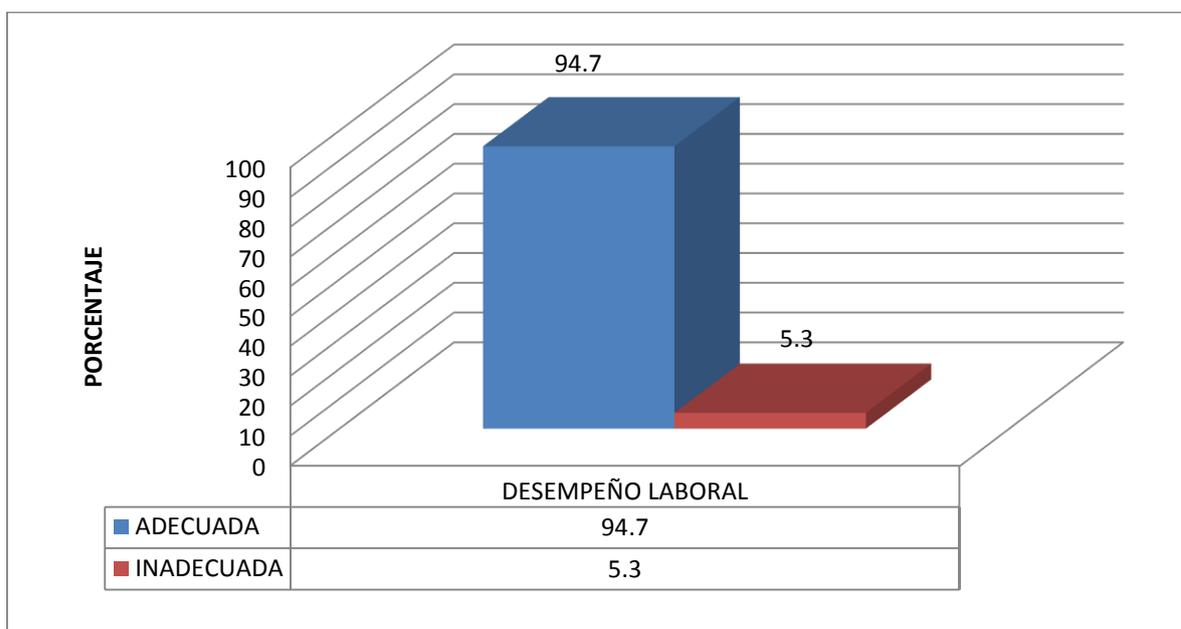
FIGURA Nº 1



INTERPRETACIÓN: En la tabla 1 y figura 1, se puede visualizar que al aplicar la Escala de opinión acerca de la cultura organizacional, el 78.9 % de docentes se ubican en el nivel bajo, así mismo el 21.1% se ubica en el nivel alto. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de cultura organizacional es bajo, ya que el 78.9% se ubica en este nivel.

TABLA Nº 2 DESEMPEÑO LABORAL I.E. 81608 SAN JOSÉ, LUGAR LA ESPERANZA , 2016		
DESEMPEÑO LABORAL	Nº	%
ADECUADA 1	36	94.7
INADECUADA2	2	5.3
TOTAL	38	100
Fuente: Test aplicado por el autor		

FIGURA Nº 2



INTERPRETACIÓN: En la tabla 2 y figura 2, se puede visualizar que al aplicar la Escala de opinión acerca del desempeño laboral, el 94.7% de docentes se ubican en el nivel adecuado, así mismo el 5.3% se ubica en el nivel inadecuado. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de desempeño laboral es adecuada, ya que más del 94.7% se ubica en este nivel.

TABLA N° 3
DOCENTES SEGÚN CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.
I.E. 81608 SAN JOSÉ, LUGAR LA ESPERANZA , 2016

DESEMPEÑO LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL			
	ADECUADA 1		INADECUADA 2	
	INDEP	INDEP	INDEP	INDEP
	Nº	%	Nº	%
ADECUADA 1	8	100.0	28	93.3
INADECUADA 2	0	0.0	2	6.7
TOTAL	8	100.0	30	100.0
Fuente: Test aplicado por el autor				

TABLA Nº 4

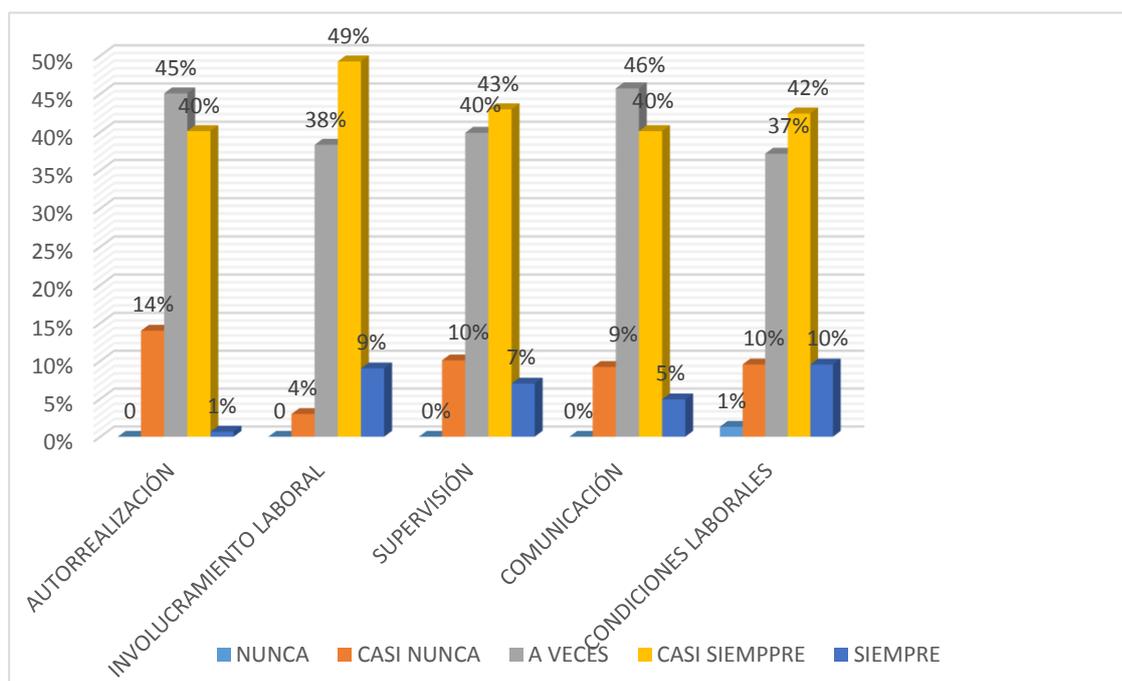
NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL, SEGÚN DIMENSIONES, ALCANZADO POR LOS DOCENTES

DE LA I.E. Nº 81608 "SAN JOSÉ"-LA ESPERANZA 2016

NIVELES	CULTURA ORGANIZACIONAL									
	AUTORREALIZACIÓN		INVOLUCRAMIENTO LABORAL		SUPERVISIÓN		COMUNICACIÓN		CONDICIONES LABORALES	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
NUNCA	0	0	0	0	0	0%	0	0%	4	1%
CASI NUNCA	43	14%	9	4%	23	10%	28	9%	29	10%
A VECES	137	45%	102	38%	91	40%	139	46%	113	37%
CASI SIEMPRE	122	40%	131	49%	98	43%	122	40%	129	42%
SIEMPRE	2	1%	24	9%	16	7%	15	5%	29	10%
TOTAL	304	100%	266	100%	228	100%	304	100%	304	100%

FIGURA Nº 4

NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL, SEGÚN DIMENSIONES, ALCANZADO POR LOS DOCENTES DE LA I.E. Nº 81608 "SAN JOSÉ"-LA ESPERANZA 2016.



INTERPRETACIÓN: En la tabla 4 y figura 4, se puede visualizar que el Test aplicado por el autor la cultura organizacional, en la dimensión autorrealización, el 45% de docentes se ubican en el nivel a veces, así mismo el 40% se ubica en el nivel casi siempre; también el 9% se ubica en el nivel casi nunca, el 1% se ubica en el nivel siempre, y ninguno se ubica en el nivel nunca. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de autorrealización es regular, ya que más del 45% se ubica en este nivel.

En la dimensión involucramiento laboral, el 49% de docentes se ubica en el nivel casi siempre, así mismo el 38% se ubica en el nivel a veces; también el 9% se ubica en el nivel siempre, el 4% se ubica en el nivel casi nunca, y ninguno se ubica en el nivel nunca. Se puede afirmar que en este grupo la dimensión involucramiento laboral es aceptable, ya que más del 49% se ubica en este nivel.

En la dimensión supervisión, el 43% de docentes se ubican en el nivel casi siempre, así mismo el 40% se ubica en el nivel a veces; también el 10% se ubica en el nivel casi nunca, el 7% se ubica en el nivel siempre, y ninguno se ubica en el nivel nunca.

En la dimensión comunicación el 46% de docentes se ubican en el nivel a veces, así mismo el 40% se ubica en el nivel casi siempre; también el 9% se ubica en el nivel casi nunca, el 5% se ubica en el nivel siempre, y ninguno se ubica en el nivel nunca.

En la dimensión condiciones laborales el 42% de docentes se ubican en el nivel casi siempre, así mismo el 37% se ubica en el nivel a veces; también el 10% se ubica en el nivel casi nunca, el 10% se ubica en el nivel siempre y el 1% se ubica en el nivel nunca.

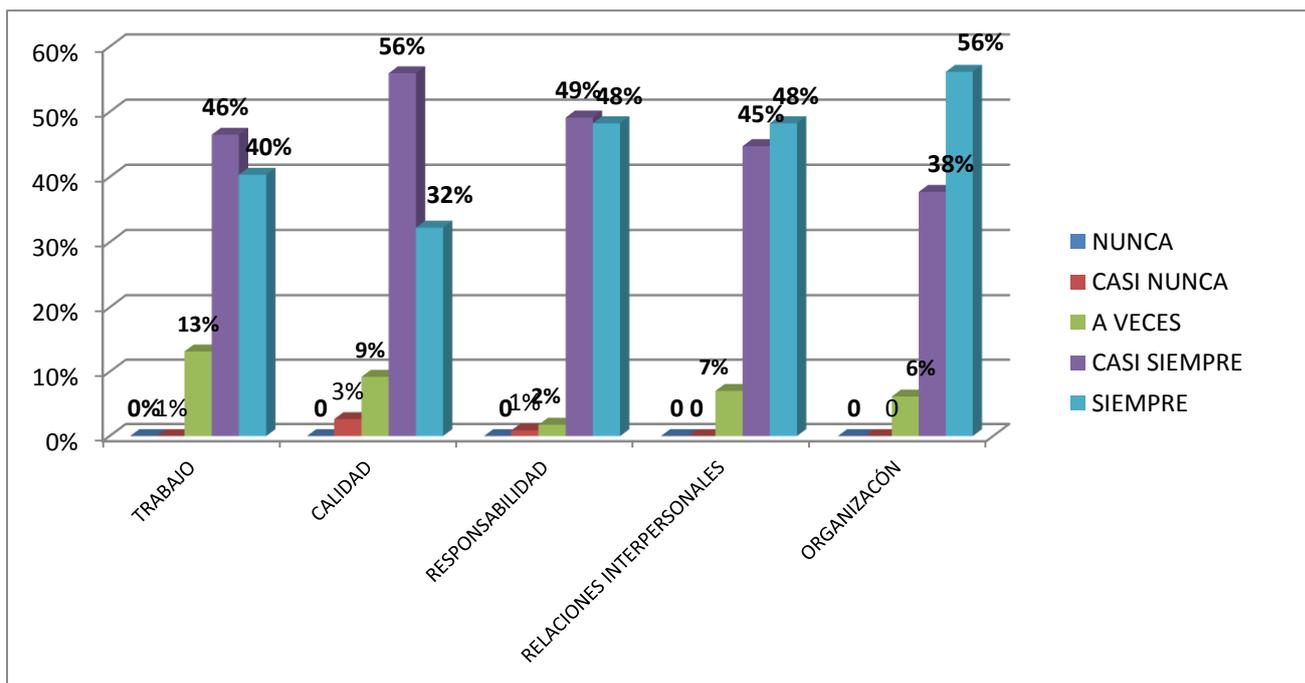
TABLA Nº 5

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN DIMENSIONES, ALCANZADO POR LOS DOCENTES DE LA I.E. Nº 81608 "SAN JOSÉ"-LA ESPERANZA 2016.

DESEMPEÑO LABORAL										
NIVELES	TRABAJO		CALIDAD		RESPONSABILIDAD		RELACIONES INTERPERSONALES		ORGANIZACIÓN	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
NUNCA	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	1	1%	4	3%	1	1%	0	0%	0	0%
A VECES	14	13%	14	9%	2	2%	8	7%	7	6%
CASI SIEMPRE	53	46%	85	56%	56	49%	51	45%	43	38%
SIEMPRE	46	40%	49	32%	55	48%	55	48%	64	56%
TOTAL	114	100%	152	100%	114	100%	114	100%	114	100%

FIGURA Nº 5

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL, SEGÚN DIMENSIONES, ALCANZADO POR LOS DOCENTES DE LA I.E. Nº 81608 "SAN JOSÉ"-LA ESPERANZA 2016



INTERPRETACIÓN: En la tabla 5 y figura 5, se puede visualizar que el Test aplicado por el autor acerca del desempeño laboral, en la dimensión Trabajo, el 46% de docentes se ubican en el nivel casi siempre, así mismo el 40% se ubica en el nivel siempre; también el 13% se ubica en el nivel a veces, el 1% se ubica en el nivel casi nunca, y ninguno se ubica en el nivel nunca. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de trabajo casi siempre es óptimo, ya que más del 46% se ubica en este nivel.

En la dimensión calidad, el 56% de docentes se ubican en el nivel casi siempre, así mismo el 32% se ubica en el nivel siempre; también el 9% se ubica en el nivel a veces, el 3% se ubica en el nivel casi nunca, y ninguno se ubica en el nivel nunca. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de casi siempre es aceptable, ya que más del 56% se ubica en este nivel.

En la dimensión Responsabilidad, el 49% de docentes se ubican en el nivel casi siempre, así mismo el 48% se ubica en el nivel siempre; también el 2% se ubica en el nivel a veces, el 1% se ubica en el nivel casi nunca, y ninguno se ubica en el nivel nunca. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de responsabilidad casi siempre es aceptable, ya que más del 49% se ubica en este nivel.

En la dimensión Relaciones Interpersonales, el 48% de docentes se ubican en el nivel siempre, así mismo el 45% se ubica en el nivel casi siempre; también el % se ubica en el nivel a veces, el 0% se ubica en el nivel casi nunca, y ninguno se ubica en el nivel nunca. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de relaciones interpersonales siempre es óptimo, ya que más del 48% se ubica en este nivel.

En la dimensión Organización, el 56% de docentes se ubican en el nivel siempre, así mismo el 38% se ubica en el nivel casi siempre; también el 6% se ubica en el nivel a veces, el 0% se ubica en el nivel casi nunca, y ninguno se ubica en el nivel nunca. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de organización siempre es óptimo, ya que más del 56% se ubica en este nivel.

IV. DISCUSION

Respecto al indicador de calidad revela que los trabajadores de la Institución Educativa San José tienen una actitud adecuada con un 56%, debido a que gran parte de ellos se siente satisfecho de realizar su trabajo.

De acuerdo al indicador de trabajo los trabajadores tienen una actitud adecuada con un 46% debido a que la mayoría considera que existe una buena relación entre los miembros de la Institución Educativa.

En cuanto al indicador Involucramiento laboral, los trabajadores tienen una actitud favorable con un 49% debido a que se sienten involucrados con la Institución educativa.

Estos resultados coinciden con Pozo, K. (2015) en su investigación “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia, Trujillo - 2015”. Tesis de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Administración (Trujillo). Concluye:

El 91% de los colaboradores obtienen nivel alto de compromiso organizacional, el 9% tienen nivel medio, en tanto que ningún (0%) colaborador obtienen nivel bajo de compromiso organizacional. Determinándose que la mayoría de los colaboradores de la Financiera Crediscotia tienen nivel alto de compromiso con su organización.

El 74% de los colaboradores tienen nivel bueno de desempeño laboral, el 26% obtienen nivel regular, también ningún (0%) colaborador obtienen nivel malo de ejercicio laboral. Denotándose que la prevalencia de los colaboradores de la Financiera Crediscotia tienen nivel bueno de desempeño laboral.

De acuerdo a esta investigación que la cultura organizacional no influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016, puesto que $\chi^2 = 0,975$ este valor es menor que 3.84. Esto se puede contrastar con Morales, D. (2015) en su investigación “Clima laboral y el Compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Contacto del Banco de Crédito del Perú – Filial Trujillo”. Tesis de la Universidad Nacional de Trujillo, Concluye: El 59.8% de los colaboradores perciben nivel deficiente sobre el clima laboral, el 32.6% perciben nivel regular, en tanto que el 7.6% de los colaboradores

perciben nivel buena sobre el clima laboral. Determinándose que en los colaboradores prevalece la percepción deficiente sobre el clima laboral.

V. CONCLUSIONES.

Como resultado de la investigación referente al nivel de cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 81608 San José de la Esperanza, es posible concluir que:

-Se puede visualizar que al aplicar la Escala de opinión acerca de la cultura organizacional, el 78.9 % de docentes se ubican en el nivel bajo, así mismo el 21.1% se ubica en el nivel alto. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de cultura organizacional es bajo, ya que el 78.9% se ubica en este nivel.

- Se puede visualizar que al aplicar la Escala de opinión acerca del desempeño laboral, el 94.7% de docentes se ubican en el nivel adecuado, así mismo el 5.3% se ubica en el nivel inadecuado. Se puede afirmar que en este grupo el nivel de desempeño laboral es adecuada, ya que más del 94.7% se ubica en este nivel.

- La cultura organizacional no influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016, puesto que $\chi^2 = 0,975$ este valor es menor que 3.84

-Se llegó a determinar el nivel de cultura organizacional en sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales alcanzadas por los docentes. Mostrando el más significativo en este caso "involucramiento laboral" con un mínimo del 4% de la alternativa casi nunca y un máximo del 49 % de la alternativa casi siempre.

-Se determinó satisfactoriamente el nivel de Desempeño laboral en las dimensiones de trabajo, calidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y organización alcanzadas por los docentes. Visualizándose así que en las dimensiones de calidad se obtuvo un mínimo del 3 % en la opción de a veces y un máximo del 56% de la opción casi siempre.

VI. SUGERENCIAS

-Se sugiere a los directivos que realice en forma periódica acciones de evaluación de la cultura organizacional y desempeño laboral, para reforzar su desarrollo y corregir algunas desviaciones que se presenten y consolidar el compromiso institucional.

-Se sugiere a los directivos de la institución mantener procesos de comunicación abierta, propiciar el trabajo en equipo, mantener un ambiente grato, buenas relaciones interpersonales.

-Incentivar el desarrollo personal de cada uno de los trabajadores de esta manera integrarlos de una manera activa y constante con la mejora de la Institución para que brinden un adecuado servicio.

-Se recomienda implementar un plan de capacitación al personal administrativo, con el fin de optimizar la calidez en la atención y la calidad del servicio que brinda.

-Para mejorar la percepción de la Calidad de Servicios debe proponerse metas para lograr un buen ambiente, consensuando entre jefe y miembros de la institución, que busque producir mejores resultados en el desempeño de los trabajadores.

-Implementar beneficios para que se conviertan en una estrategia organizacional que permita satisfacer las expectativas del personal u lograr una adecuada conducta.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Aguilar Edwards, Andrea (2006).El diagnóstico de “La cultura o las culturas de la cultura” Global media journal Volumen 3, Número 6.
2. Alván, C. (2015) en su investigación “Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa del Instituto Superior SISE, 2015”. Tesis de la Universidad César Vallejo, para obtener el título de Licenciado en Administración (Trujillo).
3. Álvarez Pedroza, Alejandro. El Arbitraje Ad Hoc en las Contrataciones del Estado – Manual, 1era Ed., Pacífico Editores, Lima, 2010.
4. Álvarez Pedroza, Alejandro. Comentarios a la Ley y Reglamento de Contrataciones del Estado – Manual Vol. I, 6ta. Ed. Edit. Marketing Consultores S.A, Lima, 2010.
5. Álvarez Pedroza, Alejandro. Comentarios a la Ley y Reglamento de Contrataciones del Estado – Manual Vol. II, 6ta. Ed. Edit. Marketing Consultores S.A, Lima, 2010.
6. Álvarez Pedroza, Alejandro. Diccionario de Jurisprudencia de Contrataciones del Estado – Manual. 1era. Ed. Pacífico Editores S.A, Lima, 2012.
7. Brunet, L (1992); El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnostico, y consecuencias- México: Trillas.
8. Castillo Freire, Mario. El Arbitraje en la Contratación Pública. 1era Ed. Edit. Palestra, Lima, 2009.
9. Cantuarias Salaverry, Fernando; y, Aramburu Yzaga, Manuel Diego. El Arbitraje en el Perú: Desarrollo Actual y Perspectivas Futuras. 1era Ed., Editora Cultural – Cuzco, Lima, 1994.
10. Cawsey H. (1995), investiga acerca de la “Influencia del Clima Laboral en el desempeño del empleado”. <http://erikb0ss4.blogspot.com/2009/03/capitulo-II.html>
11. Centty D. Manual Metodológico para el Investigador Científico. 1era Ed., Consultores NMI Editor, Arequipa, 2006.
12. Collantes Gonzales, Jorge. El Arbitraje en las Distintas Áreas del Derecho. 1era Ed., Edit. Palestra, Lima, 2000.
13. Denison, Daniel (1991). Cultura corporativa y productividad organizacional. Serie empresarial. Legis serie empresarial. Colombia.

14. Dieterich H. Nueva Guía para la Investigación Científica. 1era Ed., Edit. Ariel, México D.F., 2001.
15. Galvez Romero, Leopoldo. El Arbitraje en los Contratos Estatales. 2da Ed., Edit. Themis, Bogotá, 2003.
16. Gomes Marcelo, M. Introducción a la Investigación Científica. 1era. Ed., Edit. Brujas, Córdoba, 2006.
17. Gowland, Norberto. Impugnación del Laudo Arbitral. 1era Ed., Edit. Perrot, Buenos Aires. 1950.
18. Gozaíni, Oswaldo Alfredo. Formas Alternativas de Resolución de Conflictos. 1era Ed., Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1995.
19. Guiot Jean (1992). “Diseño de la Organización” Editorial Legis, Santa fe de Bogotá.
20. Johnson, J. (1998), realizó una tesis sobre: “Correlativos de la Cultura yClima Organizacional en la satisfacción profesional <http://es.scribd.com/doc/22288578/9/ANTECEDENTES>.
21. Lanzon Pérez, Jorge T. Negociación y Conciliación, 1era Ed. Ediciones Jurídicas, Lima. 2008.
22. Matheus López, Carlos Alberto. Introducción al Derecho de Arbitraje. 1era Ed. Edit. Samper Veritas. Lima. 2006.
23. MOLOCHO, N (2009).investigó “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sedeadministrativa UGEL Nº 01- Lima Sur-2009, de la Universidad Mayor de San Marcos.
24. Morales, D. (2015) en su investigación “Clima laboral y el Compromiso organizacional en los colaboradores del Centro de Contacto del Banco de Crédito del Perú – Filial Trujillo”. Tesis de la Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título de Licenciado en Administración (Trujillo).
25. Mosqueira, G. (2014) en su estudio de tesis: “Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Nacional de Trujillo”. Tesis de la Universidad Nacional de Trujillo, para obtener el grado de Magister en Administración (Trujillo).
26. Palma, S. (1998), investigó “La Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias” en la ciudad de Lima.
27. Peña, C. (2015) en su labor de investigación: “Relación del Clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar” de la Universidad Autónoma de Coahuila – México.

28. Pozo, K. (2015) en su investigación “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia, Trujillo - 2015”. Tesis de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de Magister en Administración (Trujillo).
29. Retamozo Linares, Alberto. Contrataciones y Adquisiciones del Estado y Normas de Control. Análisis y Comentarios T.1, 8ava Ed. Juristas Editores E.I.R.L., Lima, 2011.
30. Retamozo Linares, Alberto. Contrataciones y Adquisiciones del Estado y Normas de Control. Análisis y Comentarios T.1, 13ava Ed. Gaceta Jurídica, Lima. 2013.
31. Roberto Hernández C.F., y, Baptista Pilar. Metodología de la Investigación. 3era. ed. Edit. McGraw Hill Interamericana; México DF, 2003.
32. Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall. Décima Edición.
33. Rodríguez, L. (2013) en su trabajo de investigación: “Estudio diagnóstico del Clima Laboral en una Dependencia Pública” de la Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
34. Roque J., Caivano. El Arbitraje, su Eficacia como Sistema Alternativo de Resolución de Conflictos. 1era. Ed., J.M.Bosch Editor S.A., Barcelona, 1992.
35. Rubio Salcedo, César. Solución de Controversias y Régimen Sancionador en la Contratación Estatal. 1era Ed. Gaceta Jurídica, Lima, 2013.
36. Ruiz, J. (2010) en su investigación doctoral titulado “El Compromiso Organizacional. Un valor personal y empresarial en el marketing interno” de la Universidad de Málaga (España).
37. Stephens Robbins. Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica. 7ª edición. Editorial Prentice Hall, México, año 1996.
38. Tamayo, Mario. El Proceso de la Investigación Científica. 4ed. Edit. Limusa, México, 2004.
39. Trevizón (1999). El Clima Organizacional que se relacionan con la Satisfacción Laboral de los Docentes. Trabajo de Maestría: Universidad de Carabobo.
40. Vidal Ramírez, Fernando. Manual de Derecho Arbitral. 1era Ed. Gaceta Jurídica, Lima. 2003.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01: test

“Demostrar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016”.

CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA I.E 81608 “SAN JOSÉ” - LA ESPERANZA

OBJETIVO: Demostrar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016.

Se le agradece que las respuestas llenadas en el Test, sean sinceras y concisas, a fin de tener la certeza que se recogió lo que Ud. percibe, obteniendo así los resultados esperados:

I. Datos Generales:

Edad:

Sexo: M () F ()

II. **Instrucciones:** Se presentan a continuación una serie de preguntas en las cuales se debe de marcar solo una alternativa, las respuestas están en escala, presentada a continuación:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
AUTORREALIZACIÓN						
	Existen oportunidades de progresar en la Institución.					
	El jefe(a) se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
	Se valora los altos niveles de desempeño.					
	Los superiores expresan reconocimiento por los logros.					
	Las actividades en que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
	La Institución promueve el desarrollo del personal.					
	Se reconocen los logros laborales.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
	Se siente comprometido con el éxito de la Institución.					
	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
	Cumplir con las actividades laborales es un trabajo estimulante.					
	Los servicios de la Institución, son motivo de orgullo del personal.					
	Hay una clara definición de visión, misión y valores institucionales.					
	La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
SUPERVISIÓN						
	En la Institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	Existen normas y procedimiento como guías de trabajo.					
	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					

COMUNICACIÓN					
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
En mi Institución, la información fluye adecuadamente.					
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
Existen suficientes canales de comunicación.					
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
Se reconoce los avances en otras áreas de la Institución.					
CONDICIONES LABORALES					
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
Existe buena administración de los recursos.					
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras Instituciones.					
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la Institución.					
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
TRABAJO						
	Culmina su trabajo oportunamente					
	Cumple con las tareas asignadas					
	Realiza un volumen de adecuado de trabajo					
CALIDAD						
	Realiza su trabajo sin errores					
	Hace uso racional de los recursos					
	Requiere de supervisión frecuente					
	Demuestra profesionalismo en el trabajo					
RESPONSABILIDAD						
	Realiza el trabajo en los tiempos establecidos					
	Mantiene informado al jefe inmediato de la documentación recibida					
	Asume su responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones demostrado compromiso y deseos de mejora					
RELACIONES INTERPERSONALES						
	Se muestra Cortez con los alumnos, y público en general					
	Brinda una adecuada orientación					
	Valora y respeta las ideas de sus compañeros de trabajo					
ORGANIZACION						
	Realiza su trabajo en forma organizada					
	Se preocupa por el cumplimiento de sus objetivos					
	Mantiene la seguridad , orden y limpieza de su ambiente de trabajo					

Gracias por su colaboración

ANEXO 02
CODIFICACIÓN PARA LA BASE DE DATOS

TABLA: CODIFICACIÓN.

ALTERNATIVA	CODIGO
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Elaboración: Autor

ANEXO 03
PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS

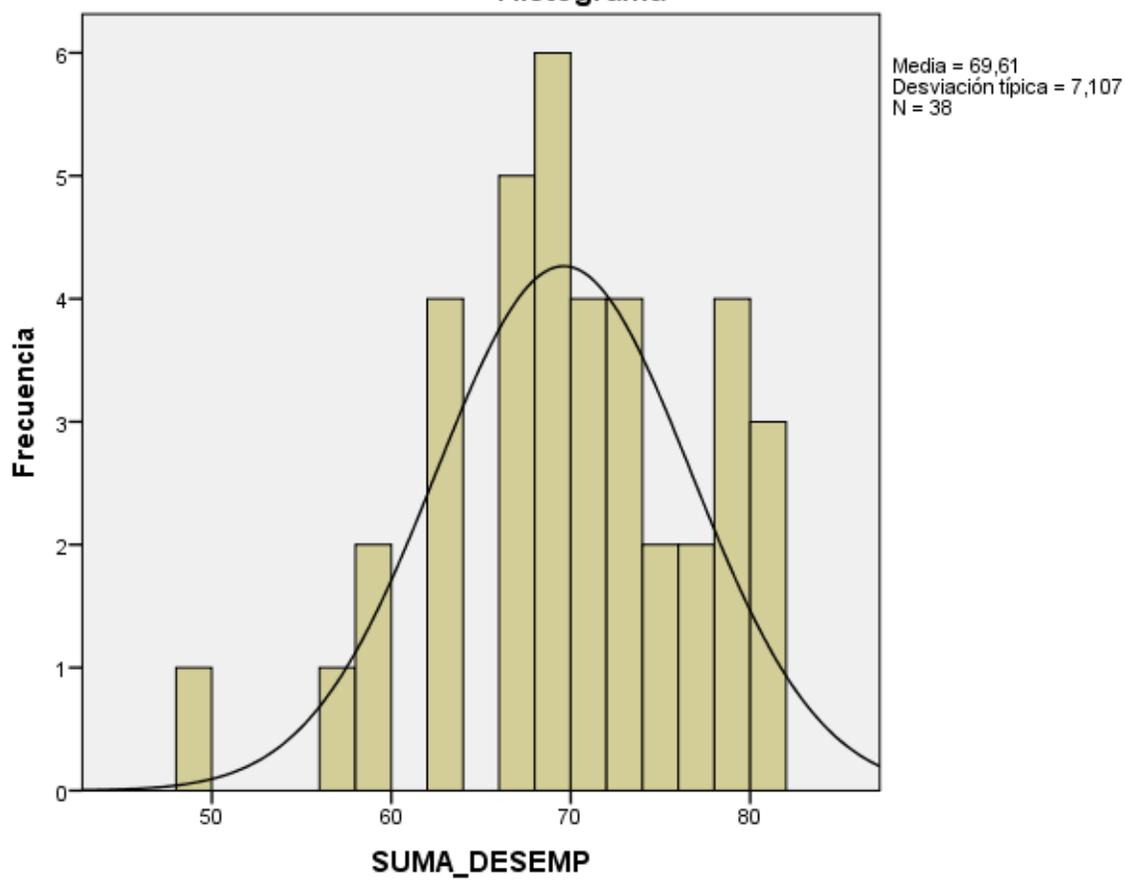
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		DESEMPEÑO
		ÑO
N		38
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,0526
	Desviación típica	,22629
Diferencias más extremas	Absoluta	,539
	Positiva	,539
	Negativa	-,408
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,325
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Histograma





MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GERENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81608
"SAN JOSÉ"
FUNDADA: 18 - 04 - 83 - R.D. N° 0726

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO PARA
DESARROLLO DE TESIS**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 81608 "SAN JOSÉ" DEL
DISTRITO DE LA ESPERANZA, PROVINCIA DE TRUJILLO QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que el Sr. GUILLERMO ALBERTO CUEVA FLORES, estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo - Trujillo ha aplicado instrumentos para el desarrollo de su tesis denominado "Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de La Esperanza 2016"

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

La Esperanza, 21 de febrero del 2018




Prof. OSCAR E. VILLARREAL TORAZONA
DIRECTOR
I.E. N° 81608 - SAN JOSÉ

LLENADO DE ENCUESTAS

