



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura
organizacional en la Dirección de Gestión de Recursos
Educativos 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Yesenia Adelis Chacón Quillay

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): YESENIA ADELIS CHACÓN QUILLAY

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS 2018

Fecha: 30 de enero de 2019

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Lidia Neyra Huamani

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Rosalia Zarate Barrial

Firma: 

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesisista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Páginas preliminares

Dedicatoria

A todas las personas que han hecho posible de que este trabajo de investigación se haya culminado.

Yesenia Chacón

Agradecimiento

A mis padres por su incondicional comprensión y confianza. A mi asesor el Dr. Luis Alberto Núñez Lira, quien me orientó y guio haciendo posible la realización de este trabajo de investigación.

La autora

Declaración de autoría

Yo, Yesenia Adelis Chacón Quillay, con documento de identidad DNI N° 41129643, en mi calidad de estudiante de la Escuela de Postgrado – Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima/filial Lima norte; declaro que la investigación académica titulado “Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional de la Dirección de Gerencia de Recursos educativos”, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, siendo la autora del mismo. Por tanto, declaro lo siguiente:

1. Las fuentes bibliográficas empleadas en el presente trabajo de investigación, identifican correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. Estamos considerando fuentes señaladas expresamente en este trabajo.
3. El presente trabajo de investigación es inédito, original, lo cual servirá plenamente para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad.
4. Considero que la revisión electrónica en búsqueda de plagios, es relevante.
5. De comprobar el uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, diciembre de 2018



Yesenia Adelis Chacón Quillay

DNI: 41129643

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis que lleva como título “Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos DIGERE-2018”, en el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La estabilidad laboral garantiza la permanencia del colaborador en una determinada institución, pero van a estar sujetas a la forma de como él se compromete con la institución, lo que se va a ver reflejado en los resultados mediante las metas institucionales.

En el primer capítulo se presenta la introducción, la misma que expone la Realidad problemática, los trabajos previos o antecedentes, las teorías que sustentan el tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos de investigación. En la segunda parte se presenta el método de investigación en donde se analizan los aspectos como el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias se encuentran planteados los capítulos III, IV, V, VI, y VII respectivamente.

La autora

Índice

	Pág.
Páginas preliminares	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autoría	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	34
1.5 Justificación del estudio	35
1.6 Hipótesis	35
1.7 Objetivos	36
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	39
2.2. Variables, operacionalización	40
2.3. Población y muestra	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	42
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
IV. Discusión	60
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	66
Referencias	68
Anexos	

Anexo 1. Matriz de consistencia	72
Anexo 2. Instrumento	74
Anexo 3. Base de datos	80
Anexo 4. Validación de los instrumentos.	84

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Variable 1: Estabilidad Laboral	40
Tabla 2. Variable 2: Cultura organizacional	41
Tabla 3. Juicio de expertos	43
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 6. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de estabilidad laboral de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	46
Tabla 7. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de cultura organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	47
Tabla 8. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación de los resultados de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018	48
Tabla 9. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación a la gente de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	49
Tabla 10. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de atención al detalle de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	50
Tabla 11. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de dinamismo de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	51
Tabla 12. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación a los equipos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	52

Tabla 13. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de innovación y toma de riesgos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	53
Tabla 14. Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	54
Tabla 15. Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	55
Tabla 16. Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	56
Tabla 17. Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	57
Tabla 18. Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	58
Tabla 19. Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	58
Tabla 20. Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	59

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de estabilidad laboral de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	46
Figura 2. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de cultura organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	47
Figura 3. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación de los resultados de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	48
Figura 4. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación a la gente de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	49
Figura 5. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de dinamismo de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	50
Figura 6. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de dinamismo de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	51
Figura 7. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación de los equipos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	52
Figura 8. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de innovación y toma de riesgos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.	53

Resumen

La presente investigación que lleva como nombre: Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos DIGERE, 2018 tuvo como finalidad determinar la incidencia entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la DIGERE.

El diseño aplicado es no experimental de tipo descriptiva, asociativa. La variable estabilidad laboral es dicotómica mientras que en la cultura organizacional se está trabajando con 6 dimensiones: orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo, innovación y toma de riesgo y atención al detalle. La muestra fue de 50 servidores públicos entre especialistas y coordinadores utilizando la técnica de la encuesta a través de los instrumentos para recaudar información como los cuestionarios. Estos últimos estuvieron validados mediante el juicio de expertos y determinando su confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach (0,793 y 0,874) demostrando una confiabilidad fuerte.

Todos los datos fueron procesados por el Programa Estadístico SSPP versión 24.0. Los resultados de los análisis fueron trabajados bajo la Prueba de Chi cuadrada de Pearson donde las significaciones asintóticas de casi todas las pruebas son menores de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis de independencia, representando una asociación en la prueba de hipótesis general y en casi en todas las hipótesis específicas.

Finalmente, con una significación menor de 0.05, se estableció la asociación entre las dos variables donde la estabilidad laboral se asocia a la cultura organizacional.

Palabras claves: Estabilidad laboral y Cultura Organizacional

Abstract

The present investigation that takes like name: Labor stability and its incidence in the organizational culture of the General Direction of Educational Resources DIGERE, 2018 had like aim determine the incidence between the labor stability and the organizational culture of the DIGERE.

The applied design is non experimental, descriptive, associative. The variable labor stability is dichotomous while in the organizational culture it is working with 6 dimensions: orientation to the results, orientation to the people, orientation to the teams, dynamism, innovation and risk taking and attention to detail. The sample consisted of 50 public servants among specialists and coordinators using the technique of the survey through the instrument to collect information such as questionnaires. The latter were validated by expert judgment and determining their reliability by means of Cronbach's Alpha (0.793 and 0.874) demonstrating a strong reliability.

All data were processed by the Statistical Program SSPP version 24.0. The results of the analyzes were worked under Pearson's Square Chip Test where the asymptotic significance of almost all tests is less than 0.05, so the independence hypothesis is rejected, representing an association in the general hypothesis test and in almost in all the specific hypotheses.

Finally, with a significance lower than 0.05, the association was established between the two variables where job stability is associated with the organizational culture.

Keywords: Labor stability and Organizational Culture

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El ser humano a lo largo del tiempo ha demostrado y evidenciado mediante los aportes que ha dejado en las conocidas civilizaciones, la necesidad de tener que organizarse en grupos para sobrevivir o formar sociedades que beneficien a cada uno de sus integrantes.

Se puede afirmar que toda organización es una forma de manifestación de un contexto cultural que está expuesto a constantes cambios e influenciado por factores económicos, sociales, tecnológicos donde la cultura es el ingrediente fundamental para el progreso de la sociedad.

Para Smircich (1983) citado por Ramos (2012) menciona que la cultura se convierte en un recurso que puede ser gestionado para el óptimo desempeño y el cumplimiento de los objetivos.

Cabe mencionar que en toda organización existen variedades de culturas y subculturas que representan las formas propias de cada ser humano y que están presente en diversas direcciones. No obstante, la cultura organizacional tiene que resaltar y permanecer ante estas subculturas.

Según Robbins y Judge (2013) la cultura organizacional debe ser más fuerte que las subculturas con el fin de que no se distorsione el comportamiento acertado del desacertado. Esto es esencial en toda organización, la cultura organizacional tiene que estar bien determinada y precisa para que todos sus miembros vayan en una sola dirección.

Chiavenato (2007) establece que la cultura de una organización es importante para cambiar los sistemas en los que se desarrollan las personas en su respectiva organización. La organización es una estructura compleja que va a desarrollar sus propios patrones de cultura y valores. Estos patrones van a ser observados, analizados e interpretados permanentemente.

De acuerdo con esto, la Dirección General de Recursos Educativos tiene que establecer los lineamientos actitudinales en base a las creencias y valores que desea que sus servidores públicos desarrollen. Si esta cultura no está bien definida

corre el riesgo de verse afectada por factores internos o externos que se presenten en la institución.

Probablemente, uno de estos factores sea la estabilidad laboral. Por ello, es importante dar su concepto.

Toyama (2015) es el derecho que goza todo empleado de permanecer en su cargo o puesto de trabajo. El empleador no lo puede cesar antes que se jubile, salvo sea por algún motivo justificado en la Ley de Trabajo.

Es de vital trascendencia determinar los mecanismos que originan la estabilidad laboral en las Entidades Públicas, teniendo en cuenta el contexto organizacional que origina una salud mental y buen estado emocional para el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, en la mayoría de casos la estabilidad laboral ocasiona en los servidores públicos incluidos los funcionarios públicos una zona de confort, es decir, el servidor público se siente confiado y seguro en su puesto de trabajo por lo que deja de ser proactivo. Limitándose a realizar un trabajo por compromiso sin darle el agregado que antes si lo realizaba cuando recién iniciaba sus vínculos laborales y no era nombrado aún.

Este trabajo de investigación tiene como propósito determinar la incidencia de la estabilidad en la cultura organizacional de la Dirección de Recursos Educativos.

Ante lo mencionado se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la incidencia de la estabilidad laboral en la cultura organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018?.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Reyes (2017) en su tesis realizó una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y de alcance relacional. La muestra contó con 230 trabajadores del Estado, utilizando el instrumento de la evaluación de desempeño del Ministerio de Salud. Con la técnica del Chi Cuadrado se pudo contrastar la hipótesis para verificar si existe una asociación entre variables. En esta prueba se

obtuvo una significación y una razón de verosimilitud menor de 0.05 indicando de que el desempeño laboral está asociado a su modalidad laboral.

Gutiérrez (2014) realizó una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental de alcance correlacional, transeccional. Para recaudar toda la información utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario que se entregó a una muestra de 64 personas. El tipo de muestreo fue el no probabilístico, se aplicó el Alpha Cronbach para fiabilidad y la validez del instrumento. Para todo el proceso de la información recaudada se utilizó el programa estadístico SPSS, que ayudó a interpretar la información a través de tablas y gráficos. Se concluyó en que no existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral ya que las pruebas estadísticas dieron como resultado una significancia de ($R^2 = 0.084$; $p > 0,05$) respectivamente.

Falcones (2015) estableció en su investigación las características de cultura organizacional dominante en mencionado grupo empresarial, se ha realizado un tipo de investigación cualitativa descriptiva que permite analizar el contexto del problema. Se ha trabajado un diseño no experimental de corte transversal. Para la obtención de testimonios se ha utilizado entrevistas y cuestionarios en una muestra de 30 trabajadores de todas las áreas, especialmente la entrevista de Schein logró detectar la cultura dominante del grupo empresarial y el cuestionario empleado por parte del grupo Haygroup, empresa que trabaja exclusivamente con el grupo corporativo. Se logró como resultados que los factores que dan soporte a la empresa son los siguientes aspectos: el alto compromiso por parte de sus colaboradores, oportunidades de desarrollo, buena dirección y un ambiente laboral interactivo. La cultura dominante que se identificó fue la inexistencia de jerarquías en la organización. Sin embargo, se debe fortalecer mejor las dimensiones de preparación y reconocimiento.

Calderón (2013) en su estudio busca determinar si la variable Cultura Organizacional tiene incidencia en la variable estabilidad. Para el desarrollo de este trabajo se ha utilizado el método de significación y fiabilidad en el procedimiento estadístico, es un diseño de investigación descriptiva correlacional. El análisis se realizó en una muestra de 26 trabajadores, se empleó el instrumento de investigación llamado escala de Likert. Para el proceso de todos los datos obtenidos

se aplicó la fórmula de rotación personal que ayudaría a identificar el grado de estabilidad o inestabilidad del empleado. Por los resultados obtenidos se concluye que esta investigación es una correlación significativa en donde se aprueba la hipótesis alterna, que establece que la cultura organizacional es un factor indispensable para la estabilidad laboral de los colaboradores con un margen de error de 0.001.96, su nivel de rotación alcanzó un grado mayor causando la inestabilidad laboral. Además, afirmando que la cultura organizacional si afecta a la estabilidad laboral de los operarios trayendo como consecuencia un descontento y desanimo por parte del colaborador.

1.2.2 Nacionales

Bustamante (2017) en su estudio de investigación aplicó el método hipotético deductivo, un diseño no experimental, de nivel descriptivo y de alcance correlacional, transeccional ya que recogió los datos en un solo tiempo. Los instrumentos aplicados fueron las fichas de observación y el cuestionario. La correlación entre las variables dio como resultado que la cultura organizacional está relacionada positivamente con la variable estabilidad laboral según los resultados de la correlación de Spearman donde se obtuvo 0.573 esto quiere decir que existe una moderada significancia en los datos estadísticos menor que el valor 0,01. Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se considera la hipótesis alterna.

Hernández (2016) en su estudio realizó una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental nivel descriptiva de alcance correlacional para medir la asociación o relación existente entre las dos variables. El diseño Transversal utilizado ha permitido recaudar toda la información en un solo tiempo a través de dos muestras aleatorias la primera para los 20 colaboradores y la segunda para los 50 cirujanos. Para la búsqueda y obtención de testimonios se ha utilizado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Trabajando toda esa información en el software SPSS 20 y la síntesis del material obtenido representado a través de tablas y gráficos respectivamente. Llegando a la conclusión de que la cultura organizacional y el desempeño laboral están significativamente relacionadas donde el coeficiente correlacional de Pearson fue de 0,984

Carbajal (2016) estableció la manera que el Estado garantiza la estabilidad laboral en los trabajadores de confianza en los contratos temporales. Para el siguiente análisis se ha utilizado el método holístico que va a ayudar a comprender mejor el problema como fenómeno de estudio. Con un tipo de investigación de carácter cualitativo, con un nivel descriptivo – explicativo, el diseño aplicado es el longitudinal. Para la recolección de información se ha utilizado la técnica del fichaje, encuestas, libretas de apuntes. El proceso de los datos se ha llevado a cabo a través del análisis documental y análisis estadístico para el procesamiento de todos los datos, considerando una población al total de sentencias judiciales y obteniendo una muestra determinada aleatoriamente en base a 60 sentencias las mismas que servirán como unidad de análisis. Con este análisis se llegó a la conclusión de que el Estado debe dar apertura a un sistema que garantice un amparo al empleado contra la destitución arbitraria, que no sólo termine en una indemnización sino también que se le dé una estabilidad laboral absoluta.

Chacalla (2015) pretendió identificar las causas por lo que no se hace posible el amparo a la estabilidad laboral de los colaboradores dentro de un grupo sindical durante la etapa de prueba, según el artículo 12° que pertenece a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú. Es un tipo de estudio básico descriptivo donde se busca la relación con las connotaciones jurídicas. Para obtener acceso a la información se ha utilizado métodos lógicos y jurídicos mediante técnicas de observación, instrumentos como fichas de registros y cuestionario de expertos. Mientras que aplicando el método general se permitió tener una mejor percepción de la realidad problemática. Los gráficos y cuadros estadísticos permiten sintetizar toda la información recaudada. El método de contrastación de tipo descriptivo correlacional permitió explicar y describir cada variable de estudio, así como también su grado de dependencia. Como conclusiones se obtuvo la afirmación de la hipótesis general que no existe efectividad en la protección laboral del trabajador que se inscribe en un grupo sindical, ya que si bien es cierto se reconoce que el empleado goza del derecho de formar parte de un grupo de este tipo. Sin embargo, la ley es contradictoria ya que el empleador puede renovar o no el contrato si así lo decide.

Escandón (2015) investigó el grado de dos variables, el desempeño de los trabajadores contratados y de su estabilidad laboral. Para tal efecto se ha utilizado el método descriptivo se ha recolectado información con ayuda fichas de observación y cuestionarios. Toda esta información fue procesada a través de análisis estadísticos con tablas categóricas cualitativas y sus respectivos gráficos. El tipo de investigación es básica, con un diseño descriptivo y también con nivel descriptivo y transversal. Se utilizó una muestra de 39 trabajadores donde se tuvo en cuenta el sexo y los cargos que tenían dentro de la empresa. Para contrastar la hipótesis se aplicó el chi cuadrado obteniendo como resultado que el desempeño del personal que alcanzó su estabilidad laboral tuvo una influencia significativa frente al personal contratado en sus diversas dimensiones.

Lei (2015) determinó si los efectos de la cultura organizacional inciden en la gestión de las empresas chinas en el Perú. Para ello se ha realizado un estudio de tipo descriptivo – aplicativo con un diseño de investigación fue *expos facto* o también llamado retrospectivo, la muestra de esta investigación fue elegida aleatoriamente, se dio a 104 supervisores de empresas chinas, obteniendo un muestreo probabilístico de 95% de confianza y con un margen de error al 6% Se utilizó el cuestionario como instrumento. Toda esta información mediante el programa informático SPSS, con una correlación de Pearson y un nivel de confianza del 95%. Como resultado de esta investigación se corroboró una relación causal entre las dos variables influyendo positivamente la cultura organizacional en la variable dependiente.

Lázaro, Romero, Saavedra (2014), en sus estudios determinaron analizar y caracterizar la cultura organizacional de tres empresas bancarias del departamento de Lambayeque, 2015. Este es un análisis descriptivo y comparativo con un diseño no experimental de corte transversal. De este mismo modo se ha considerado como variables independientes el género, el área laboral, la ubicación geográfica y el rango de edad. También es un estudio con enfoque cuantitativo por la medición utilizada en el registro de los datos de la cultura organizacional respectivamente. El objetivo de este trabajo de investigación es el que ha determinado la elección de los instrumentos utilizados, como es la metodología del Organizational Culture Assesment Instrument (OCAI), aplicando cuestionarios en una muestra de 123

colaboradores. Además, el estudio empleó el instrumento de Cameron y Quinn para la recolección de datos, el cual se divide en dos partes, la primera que es como un colaborador percibe su cultura actual de organización y la segunda como el colaborador desearía que fuese su cultura de organización. El instrumento cuenta con cada dimensión o grupo a trabajar, las respuestas que se han obtenido han sido procesadas mediante el Excel y el SPSS 21 así como diversos métodos estadísticos. Para analizar la confiabilidad se ha empleado el alfa de Cronbach donde a cada encuestado se le da un valor indicado. Como conclusiones de este trabajo de investigación se ha obtenido la insuficiencia de acuerdos en todas las dimensiones. Los dos tipos de cultura existentes, la actual y la esperada de cada Banca Comercial estudiada han presentado intervalos de confianza del 95%. Por otro lado, en las tres entidades bancarias existe el deseo de uniformidad de trabajar con el tipo de cultura clan.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.31 Estabilidad Laboral

Se llama estabilidad laboral al legítimo derecho que tiene todo colaborador de permanecer en su establecimiento de trabajo en tanto no incurra en una de las causales de despido según sean estipuladas en la Ley General del Trabajo. Es menester del empleador mantenerlo en sus actividades laborales mientras no se vea afectado en alguna causal de despido.

1.3.2 Antecedentes de la estabilidad laboral según las constituciones

Con el paso de los años las Constituciones en nuestro país se han desarrollado y evolucionado en temas de Derecho Laboral, así como en las variadas maneras de pensar que han guiado a los contextos en la resolución de temas importantes. Sin embargo, influenciados por los condicionantes políticos, sociales y económicos que participaron a la hora de la confrontación e en el parlamento. Siendo así el tema o asunto llamado “trabajo” que va a servir como una simulación para atender demandas sociales o simplemente para coaccionar las presiones del pueblo como sucedió en la Constitución de 1933, incorporar derechos legítimos como sucedió

en la Constitución de 1979 o un intermediario para transigir a los pobladores como sucedió con la Constitución que nos rige actualmente, la de 1993.

Cuando se hace el cambio de gobierno en 1975 y comienza la dictadura militar, se agudizó el desequilibrio económico, con una hiperinflación, insuficiencia de divisas, falta de empleo, desempleo y un caos en las diversas entidades que fueron originadas por la reforma militar. Este contexto se dificulta en el momento que la dictadura militar instaura una política intransigente contra los opositores. Todas estas desavenencias trajeron como resultado que se despliegue una serie de protestas, marchas y huelgas en todo el país que ocasionaron que el gobierno de Juan Velazco Alvarado convoque a una Asamblea Constituyente y luego a elecciones para elegir al nuevo presidente del Perú.

En 1978 se lleva a cabo las elecciones para la Asamblea Constituyente, dándoles un año de plazo para el término de sus funciones. Es así que el 13 de julio de 1979 se finaliza el escrito de la Constitución de 1979 que entró en vigencia recién el 28 de julio de 1980, tiempo en que Fernando Belaunde de Terry es declarado como Presidente del Perú.

Los debates que existieron y que lideraba como presidente constitucional a Víctor Raúl Haya de la Torre se realizaron sin que se estableciera proyectos preliminares es por ello que las relaciones entre los constituyentes fueron tensas donde aún prevalecía una dictadura militar en el gobierno. Sin embargo, para este efecto se tomó en cuenta todos los puntos de vista de las diversas bancadas existentes desde la apreciación económica, política o social. Estuvieron presentes representantes apristas, conservadores sociales, conservadores cristianos e izquierdistas suscitando al momento de la redacción textos extensos y reglamentistas, claro está con el objetivo de lograr consensos, pero con muy poca profundidad al momento de elaborar los textos constitucionales.

Si se tiene que hacer un análisis cuantitativamente y cualitativamente la constitución que mejor ha abordado el tema laboral ha sido la Constitución de 1979, eso no significa que esté libre de críticas y observaciones. Sin embargo, ha sido la que mejor ha abordado el asunto laboral conjuntamente con los derechos de los trabajadores.

Para Rubio (1978), una nueva Constitución trae nuevas normas, nuevas prerrogativas, nuevos esquemas de trabajo donde se tiene que reconocer y mejorar los derechos ausentes o deficientes que no han sido planteados en las constituciones anteriores.

Durante el gobierno de Fujimori, para dar una fecha más exacta a ello, fue en el 05 de abril de 1992 que se produce el cierre del congreso o también llamado el famoso autogolpe a ello acompañan otras instituciones y organismos que se vieron afectados como es el Poder Judicial estuvo impedido de realizar sus labores y el Tribunal de garantías quedó desbaratado y diversos servidores y funcionarios públicos fueron arrestados en sus domicilios y confinados en ellos.

El orden de los nuevos sistemas que se estaban instaurando, así como las que vendrían en los años siguientes, trajo como consecuencia de que se llame a urnas para un nuevo Congreso Constituyente Democrático que tenía las facultades del Poder Constituyente y prerrogativas legislativas. Sin embargo, las confrontaciones en el nuevo parlamento no tenían el nivel de debate, así como lo manejó la última Asamblea Constituyente de 1979. Además de que existía un gran grupo de congresistas que simpatizaban con el gobierno del ex presidente Alberto Fujimori, como resultado se obtuvo una Carta Magna que trajo diversas modificaciones y transformaciones a todo el Estado peruano.

Esta nueva Constitución propiamente dicho decretó normas legales que eran preconstitucionales por estar en contra a la Constitución que la precedía. Por ejemplo, los preceptos que referían a la estabilidad laboral, participación de los trabajadores en la gestión y propiedad, jornada de los trabajos acumulativos o irregulares fueron controversiales en el ámbito primario bajo la Constitución de 1979. Sin embargo, en la nueva constitución ya no existen esas muletillas constitucionales.

1.3.3 Constitución laboral

Los preceptos relativos al Derecho Laboral han presentado una notable influencia desde los cambios en la Constitución en los últimos cuarenta años, Tal es así las resoluciones del Tribunal Constitucional han sido de gran impacto en los vínculos laborales en los matices en cuanto a contratación, estabilidad laboral, jornada de

trabajo, etc. Las normas de trabajo se han sujetado al desarrollo de las disposiciones constitucionales, un ejemplo claro son las reformas implementadas por la suscripción del Tratado del Libre Comercio con Estados Unidos, la intervención de la Sunafil y sus fiscalizadores laborales, así como la excesiva doctrina nacional que le ha consagrado un relevante interés a la materia constitucional.

Es relevante reconocer en el ámbito político- jurídico que se reconozcan los preceptos laborales que corresponden a las personas por solo el hecho de serlos.

Según Freixes (1986) citada por Toyama ((2015), De acuerdo a la constitución de derechos determina la validez inminente de ellos mismos, relevando el reconocimiento de las acciones de amparo y tutela ante actos de violación de estos mismos derechos los mismos derechos conocido como “bloque de constitucionalidad” que tenga acceso a un profundo análisis en su todo.

1.3.4 El Estado Social según la Constitución de 1993

La Constitución que nos rige actualmente, continúa en su proceso de adaptación a los países que se caracterizan por tener un Estado Social de Derecho. Según el artículo 43, del capítulo I del Título sobre el Estado y la Nación establece que el Perú es una República “democrática, social, independiente y soberana”. Seguidamente en el artículo 58 del Capítulo I del Título sobre el Régimen Económico precisa que se practica una economía común de mercado.

Por otro lado, se reconocen una serie de derechos llamado de segunda generación donde encontramos el derecho al trabajo, la seguridad social, educación, etc. Adjudicando un papel fundamental al Estado en la vigencia, promoción y respeto de estos derechos. Sin duda esta Constitución argumenta al aliciente de los constituyentes de 1993 de centrar la estructura de un Estado liberal.

Para Rubio (1993) citado por Toyama (2015) la Carta Magna actual muestra características propias de un gobierno político con matices policiales del siglo XIX, borrando todas las huellas articuladas en las obligaciones sociales del Estado que estuvieron contenidas en la Constitución de 1979.

Considerando de austera a esta Constitución por eliminar los preceptos que hacían referencia a los derechos de percepción aplazada y de no coincidir las estructuras generales o algunos requerimientos del Estado. Es así que en ella todavía existe una esencia social disminuida, menos social que el anterior pero no es una inexistencia del modelo social.

Tanto la normativa laboralista y los propios preceptos sociales del Estado y la economía colectiva del mercado cumplen un auténtico rol informador que resulta debilitado por la Constitución actual.

1.3.5 Derechos laborales

Sin embargo, en la Carta Magna de 1979, todos los derechos laborales estaban reconocidos como derechos fundamentales. Por ello el derecho a la estabilidad laboral ya no sería tomado en cuenta como un derecho primordial del ciudadano sino como un derecho social y económico.

La estabilidad del laboral en nuestro país es la garantía de que el trabajador goce de un empleo en un tiempo indefinido. Esta relación laboral que se da entre el empleador y el empleado se establece a través de un contrato indeterminado donde las actividades del trabajador no pueden terminar de un momento a otro, salvo situaciones especiales o legales que den por culminada esta relación.

Según Carrillo (2010) citado por Toyama (2015) describe a la estabilidad laboral como la permanencia que apertura en dos partes, la primera donde nace la relación laboral o también conocida como estabilidad de entrada y la segunda donde termina esta relación conocida como estabilidad de salida o despido.

En la estabilidad laboral existe un interés social y económico, no solo del empleador y del empleado sino también los aspectos que tiene que ver directamente con la producción de bienes o servicios. Ambos saben que esta relación prevalecerá siempre y cuando se cumpla con las condiciones establecidas y con la existencia de la propia empresa.

En el caso de las personas que trabajan para el Estado también tienen derecho a continuar laborando a menos que incida en alguna causal que esté relacionada a una conducta inapropiada ocasionando así la destitución del servidor

público. El Estado protege al trabajador en su estabilidad laboral siempre y cuando su cese laboral sea por principios ajenos a las condiciones del contrato o lo que se establece de acuerdo a ley y esté debidamente verificado.

Para Toyama (2015) según lo sostenido en su información, existen un par de aspectos laborales:

Estabilidad de entrada. Refiere al amparo jurídico que recibe el colaborador desde el inicio del trabajo el empleador tiene protección en la terminación del contrato. En todos los trabajos existe una estabilidad laboral de entrada más la consideración al tiempo de prueba (lo normal es que exista un periodo de tres meses, pero para los cargos superiores o de confianza los periodos de pruebas se aplazan entre seis a doce meses correspondientemente).

Estabilidad de salida. Es el amparo frente al término de la relación laboral y esta se da por razones irrefutables. De aquí se abren dos patrones de estabilidad relativa.

Estabilidad de salida absoluta. En este caso el empleador tiene la obligación de darle la reposición al empleado.

Estabilidad de salida relativa. Conlleva a que el empleado pueda ser sujeto de diversas protecciones como las indemnizaciones o los pagos devengados desde el día que fue separado de la institución. Este tipo puede ser de dos casos:

Propia, cuando se establece la invalidez del despido y en este caso el magistrado concede la compensación por el plazo de prolongación del proceso y los salarios retribuidos más intereses. No obstante, el empleador no está sujeto de restablecer al trabajador en su puesto. Es como se conoce una reposición ficta más no efectiva.

Impropia, cuando al empleado se ve protegido mediante la indemnización.

Cultura Organizacional

Se define como el modo que adopta cada individuo dentro de un grupo o corporación compartiendo el mismo patrón de creencias, hábitos y valores. Es la

congruencia de lo que se piensa como organización y lo que sus colaboradores realizan allí.

Desde el siglo XX la historia del conocimiento administrativo ha estado evolucionando, detectando problemas que surgen las organizaciones americanas. Entre ellas la eficacia, estructura y la interacción entre las personas dentro del mismo centro laboral. Es así que nacen las teorías y enfoques administrativos con diversas orientaciones, sin embargo, con algo en común, buscar la ruta para la intervención en la organización.

El crecimiento de las organizaciones japonesas ayudó a fortalecer la cultura organizacional, ya que en oriente era evidente el compromiso de sus funcionarios el cumplimiento de sus objetivos, su alto nivel de rendimiento y sobre todo el enfoque que le daban a la calidad eran aspectos que no pasaban desapercibidos por los americanos. Este modelo oriental llegó a los Estados Unidos y empezó los estudios para los investigadores en analizar una sociedad que prefería los productos japoneses. Es así que nace el estudio de la cultura organizacional por un tema de competencia, donde las empresas empezaron centrarse no sólo en resultados sino más bien en considerar en formar una entidad donde puedan establecer sus propias reglas, hábitos y proyección al futuro en otras palabras de crear su propia cultura organizacional.

Según Schein (1988) la existencia de estructuras internas en las organizaciones, el lenguaje común, las categorías conceptuales, los criterios de inclusión y exclusión, el poder y la jerarquía son aspectos que permiten reconocer a las organizaciones la realidad de su contexto y así estar preparadas y enfrentar los requerimientos que la sociedad exige.

Robbins y Coulter (2005) la cultura organizacional es una cuestión que ha gozado de relevancia desde la década de los 70, ya que desde esa época se tenía claro de que toda organización de medir el desempeño individual y grupal.

Marín y García (2002) las organizaciones han evolucionado históricamente donde siempre se han cualidades han estados sujetas a los grandes cambios de la industria, las organizaciones tienen conocimiento sobre los alcances que cada

persona puede entregar como sus hábitos sus pensamientos, experiencias, preparación y sobre todo con los estudios de investigación.

Según Robbins y Judge (2013) es un conjunto de significados estructurados que comparten cada miembro de una institución, eso hace que cada organización se diferencie de las demás. Dentro de esta definición se establece ciertas características que están presentes en una cultura organizacional. Son los siguientes:

Se motiva a que los miembros en la empresa se conviertan en innovadores y tomen riesgos.

Se desea que cada miembro se enfoque por el análisis y las precisiones.

Cada dirección se enfoque en los resultados finales y no en los procedimientos para alcanzarlos.

Las decisiones de las direcciones valoran los resultados sobre los trabajadores dentro de la institución.

Las labores son llevadas mediante trabajos en equipos.

El contexto de la organización se presta para la competitividad entre sus miembros.

Enfoque en que los esfuerzos dentro de la organización deben mantener el status quo.

Estas características se presentan paulatinamente de menos a más, cuando se estudia la organización., se tiene la apreciación de lo que es una cultura, el que los individuos la perciban como un modelo a seguir.

En nuestros días es importante resaltar que las instituciones necesitan estructurarse con mayor acercamiento al cambio, este debe conllevar a lograr un mejor trabajo en equipo, una mejor perspectiva y ser tolerantes ante los avances tecnológicos. Por ello los modelos actuales en cuanto a gerencia se refiere en la organización es que los trabajadores piensen y operen siguiendo las características que se dan a continuación:

Los colaboradores tienen trabajan en base a metas y objetivos institucionales.

Tolerancia con las modificaciones que se originen en la organización.

Participación de todos los colaboradores donde estén satisfechos con el desarrollo de los objetivos.

Beneficios a todos los miembros de la organización por ser parte de la eficacia del sistema.

Según Robbins y Judge (2013) Las ciencias encargadas es estudiar la cultura organizacional son diversas como la Sociología, Psicología organizacional y también la Antropología.

Funciones de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional presenta las siguientes funciones:

La identificación

Es la misión de la organización, es la característica que lo define como tal y lo que hace como institución en cuanto al servicio que ofrece. Es una oportunidad para que el colaborador se auto concientice con la organización.

La integración

Se da a través de acuerdos entre los miembros de la organización. Fortaleciendo el vínculo o relación que los une y como logran conectarse entre sí para llevar a cabo una tarea respectiva.

La coordinación

Refiere a la pregunta ¿Qué es lo que voy a realizar y cómo lo voy a lograr?, ya que cuando existe una cultura organizacional la función coordinadora le permite ser participativa a la vez en la toma de decisiones a la vez, esto origina que los directivos tengan menos tensión en este aspecto.

Motivación

Es el motor de la estructura interna que le va a orientar a que cada miembro trabaje con más entusiasmo, pero porque lo siente le nace hacerlo independientemente que sea parte de su trabajo.

Tipos de cultura organizacional

Para Robbins y Judge (2013) la clasificación de la cultura se establece en los siguientes tipos:

Cultura burocrática. Considera los preceptos, reglas, jerarquías y las estructuras operacionales. Los superiores tienen especial vehemencia en el cumplimiento de todas las tareas y los mecanismos que se encuentran en el estatuto institucional.

Cultura clan. Existe un relevante grado de fidelidad entre todos los miembros de la organización, independientemente de los salarios. Los colaboradores con el paso de los años adquieren seguridad y confianza. Los miembros antiguos con amplia trayectoria sirven de modelos a los nuevos colaboradores, tiene como referencia sus costumbres, hábitos y cultos organizacionales.

Cultura emprendedora. Este tipo de cultura refiere a la relevante participación de sus colaboradores mediante su ingenio, fidelidad y alta sensibilización a los cambios. Su empuje y desarrollo individual son recompensados en la institución.

Cultura de mercado. Se caracteriza por el logro de objetivos institucionales, el nivel de productividad originando un claro pacto o acuerdo entre el colaborador y la institución.

Cultura fuerte y cultura débil

Para Robbins y Judge (2013) establece que en las organizaciones predominan dos formas de cultura, que las mencionamos a continuación:

Cultura fuerte. Cuando todos los colaboradores conocen cuál es la razón de ser de la organización, junto los valores que se practica, lo que muchos llamamos la misión organizacional. Las aptitudes y actitudes que se transmiten dentro de la organización se dan con vehemencia y compromiso por todos los miembros de la institución.

En su libro el Comportamiento Organizacional, Robbins y Judge (2013) afirma que este tipo de cultura se caracteriza por lo siguiente:

Sus principios están afirmados y considerablemente dispersos.

Sus principios guían el comportamiento de todos los colaboradores.

Sus principios se establecen de acuerdo a la jerarquía, es decir al cargo que ejerce y a la función que cumple.

Cultura débil. Se da cuando los miembros de una entidad tienen diversas formas de ver la organización, no se identifican con ella. No existe el compromiso por todos los colaboradores, creándose una sensación incómoda por parte de ellos afectando el desempeño laboral ya que muchas veces realizan un trabajo ineficaz.

Ritter (2008) refiere que las culturas también pueden ser de la siguiente manera:

Cultura fuerte funcional. Existen diversos valores que son practicados por los colaboradores de una forma permanente, teniendo conciencia de que sus principios generan una proyección anticipada y siendo realistas con la dificultad del momento.

Cultura fuerte disfuncionales. Si bien es cierto los valores son impartidos, pero no necesariamente son orientados a la resolución de conflictos. Esta forma de cultura afianza lo antiguo, lo tradicional provocando una fuerte oposición al cambio. No es novedad que apliquen obsoletas normas o reglas aún estas no ofrezcan un buen resultado.

Cultura débil funcional. Los valores no son bien compartidos y frente a una dificultad o conflicto su propia funcionalidad permite tomar decisiones que se han

tomado en el pasado, pero para esta cultura sigue siendo efectivo. Aun cuando el peligro a fallar sea elevado.

Cultura débil disfuncional. Existen pocos valores que son impartidos ocasionando una gran variedad en cuanto a la apreciación de la conducta de los miembros que forman parte de ella. Frente a una dificultad, los colaboradores muestran desconcierto y son reactivos al no contar con saberes previos que les permita tomar una decisión eficaz.

Dimensiones de la cultura organizacional

De acuerdo a Robbins y Judge (2013) mencionan en su libro *Comportamiento Organizacional* las siguientes dimensiones de la cultura organizacional:

Orientación de los resultados

Grado en el que los gerentes se enfocan en los resultados, más en la manera de cómo alcanzarlos.

Orientación a la gente

Grado en que las decisiones administrativas toman en cuenta los efectos que tendrán en la organización.

Atención al detalle

Grado en donde los individuos manifiestan precisión, análisis y cuidado por los detalles.

Dinamismo

Grado en que las personas se caracterizan por ser dinámicas y competitivas en lugar de buscar actividades fáciles de complacer.

Orientación a los equipos

Grado en el que el trabajo se realiza en equipo y no en función del esfuerzo individual.

Innovación y toma de riesgos

Grado en que los empleados son alentados a innovar y asumir riesgos.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo incide la estabilidad laboral en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo incide la estabilidad laboral en la orientación de los resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?

Problema específico 2

¿Cómo incide la estabilidad laboral en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?

Problema específico 3

¿Cómo incide la estabilidad laboral en la orientación a los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?

Problema específico 4

¿Cómo incide la estabilidad laboral en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?

Problema específico 5

¿Cómo incide la estabilidad laboral en la innovación y toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?

Problema específico 6

¿Cómo incide la estabilidad laboral en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

En la siguiente investigación se ha estudiado datos que han permitido enfocar y ampliar saberes teóricos sobre las variables a estudiar. Es así que se planteó las afirmaciones de Toyama (2015) quien sustenta varios aspectos sobre la estadía de un trabajador en una institución, sus derechos como deberes y viceversa. Por tanto, esta estadía influye en el comportamiento y el compromiso del colaborador dentro de la institución. También sobre la cultura organizacional se consideró a Ritter (2008) quien la define la forma de cómo los colaboradores actúan dentro de una organización, sus actitudes nacen del grupo de valores, y creencias que desarrollan en ella.

1.5.2. Justificación práctica

Este estudio de investigación dio a conocer diversos diagnósticos al estudiar las variables, facilitando y exponiendo nuevas tácticas que nutran las teorías estudiadas. De igual manera, los resultados alcanzados serán sustento para dar ciertas recomendaciones que deben ser tomadas en cuenta en mencionada Dirección. Además, que contribuye a la nueva generación a prestar sus servicios en una institución con mejores condiciones laborales.

1.5.3. Justificación metodológica

El diseño metodológico aplicado fue el no experimental, descriptivo – asociativo. Con los instrumentos validados y estableciéndose su fiabilidad, el presente trabajo de investigación sirve como una herramienta para las siguientes investigaciones.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La estabilidad laboral incide positivamente en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Hipótesis específica 2

La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Hipótesis específica 3

La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Hipótesis específica 4

La estabilidad laboral incide positivamente en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Hipótesis específica 5

La estabilidad laboral incide positivamente en la innovación y toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Hipótesis específica 6

La estabilidad laboral incide positivamente en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la orientación de resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la orientación de los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la incidencia de la estabilidad laboral en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Objetivo específico 5

Determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la innovación y la toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Objetivo específico 6

Determinar la incidencia de la estabilidad laboral en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio presenta un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal de alcance descriptivo, asociativa sustentada según lo citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), donde precisan:

Que los diseños no experimentales son investigaciones que se efectúan mirando y analizando los fenómenos sin manosear las variables de estudio. Estas expectativas son transversales ya que se efectúan en tiempo y espacio donde su finalidad es describir las variables.

Asimismo, la tesis es descriptiva ya que pretende detallar particularidades, similitudes características de la unidad de estudio donde halla variaciones que se puedan analizar y describir (Hernández, *et al.* 2014).

Este estudio es de asociación entre variables ya que tiene como propósito conocer la asociación entre las dos variables, lo cual marcaría que la distribución de los resultados estadísticos de una de las dos variables difiere en función de los resultados de la otra variable (Hernández, *et al.* 2014).

Se marcan dos variables en primer lugar, Estabilidad laboral y Cultura Organizacional; para su descripción y para determinar cómo se asocian ambas variables estableciendo algún tipo de asociación entre ellas.

Según su naturaleza tomó el enfoque cuantitativo, por la información que se recolectó, debido a que fueron valorados según escalas cuantitativas y analizados; los cuales permitieron analizar la asociación existente de las variables estabilidad laboral y clima organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

Según Hernández et al. (2014) menciona:

La investigación cuantitativa es uno de los enfoques de los estudios de investigación, que tiene como principal virtud evaluar fenómenos, utilizar la estadística, realizar la prueba de hipótesis y hacer el análisis de causa y efecto.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable Estabilidad laboral

Según Carrillo (2010), define a la estabilidad laboral como la permanencia que apertura en dos partes, la primera donde nace la relación laboral o también conocida como estabilidad de entrada y la segunda donde termina esta relación conocida como estabilidad de salida o despido.

Definición conceptual de la variable cultura organizacional

Según Robbins and Judge (2013), define como el un conjunto de significados constituidos donde participan e interactúan cada miembro de una organización, eso hace que cada organización se distinga de las demás.

Tabla 1.

Variable 1: Estabilidad Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
Estabilidad laboral		1-19	Adecuada Inadecuada

Tabla 2.

Variable 2: Cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
Orientación a los resultados	Porcentaje de Metas institucionales	P1-P4	Siempre Casi siempre Nunca Casi nunca
Orientación a la gente	Porcentaje de Colaboradores identificados y satisfechos	P5-P12	Siempre Casi siempre Nunca Casi nunca
Orientación a los equipos	Nivel de comunicación interna	P13-P18	Siempre Casi siempre Nunca Casi nunca
Dinamismo	Tiempo promedio para alcanzar las tareas asignadas.	P19-P23	Siempre Casi siempre Nunca Casi nunca
Innovación y toma de riesgo	Número de capacitaciones y actualizaciones	P24-P28	Siempre Casi siempre Nunca Casi nunca
Atención al detalle	Porcentaje de incentivos y recompensas	P29-P32	Siempre Casi siempre Nunca Casi nunca

2.3. Población y muestra

Población

Hernández et al. (2014) precisó:

Que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Para este trabajo de investigación la población de estudio fue conformada por la totalidad (50) del personal del área de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

Llamado **Población censal** ya que se toma como referencia que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) que afirman que cuando una población es accesible como para aplicar un instrumento, en la investigación se puede considerar la población en su totalidad, la cual llamaremos población censal, quiere decir que no se está aplicando un muestreo probabilístico por el simple hecho en que todos los colaboradores son parte de la población.

“...cuando el alcance de la población en número es fácil, la aplicación de instrumentos y la experimentación en la investigación puede ampliarse a toda la población cumpliendo las veces de muestra, por lo que se la denomina población muestral...” El muestreo que se utilizó en la investigación fue el no probabilístico puesto que los sujetos de estudio fueron conformados por el total de los colaboradores (50) de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018, siendo decisión del autor del estudio, seleccionar la población muestral de forma intencional sin otro criterio adicional dado la cercanía y accesibilidad que se tuvo con la institución donde se encontró la unidad de análisis.

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

La técnica que se usó en la elaboración de la parte estadística de los resultados fue la encuesta, siendo ésta una técnica cuantitativa, cabe destacar que las encuestas adquieren información sistemática de los encuestados a través de los ítems diseñados, ya sean personales, telefónicas o por correo, consiguiendo así indagar la opinión que tiene la unidad de análisis. (Hernández, et al., 2014).

Instrumentos

En base a lo planteado por Carrasco (2005), los instrumentos son medios en las cuales se proponen estímulos, conjunto de preguntas o ítems adecuadamente organizados, que permiten conseguir y almacenar respuestas, para registrar datos

de gran importancia. En tal sentido se aplicó el siguiente: Escala valorativa de la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018. El cual fue constituido de 32 Ítems para la variable estabilidad laboral en las siguientes 6 dimensiones: orientación a los resultados (4 Ítems), orientación a los equipos (8 Ítems), orientación a la gente (6 ítems), dinamismo (5 ítems), innovación y toma de riesgo (5 ítems) y atención al detalle (5 ítems). Por otro lado, se consideró 19 Ítems para la variable cultura organizacional.

Validez

La validez del instrumento se realizó en base al juicio de expertos. El instrumento inicial fue validado por tres expertos con Grado Académico de Maestro y Doctor, los cuales valoraron el instrumento por medio de la matriz de validación que evalúa la coherencia entre variables, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta. Así mismo, se consideró la pertinencia, redacción del ítem y contenido del ítem.

Tabla 3.

Juicio de expertos

Nro	Nombre y Apellido	Ítems
1.	Luis Núñez Lira	Aplicable
2.	Noel Alcar Zapata	Aplicable
3.	Yaler Aviña Fernandez	Aplicable

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, de las variables estabilidad laboral y cultura organizacional, se procedió a utilizar la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a través del uso del SPSS con una muestra de 50 colaboradores. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Excel versión 2013, donde para la variable estabilidad laboral tal se obtiene un valor igual a 0.793, mientras que para la variable cultura organizacional se obtuvo un valor igual a 0.874, cuyos resultados indican que los instrumentos utilizados fueron altamente confiables y pueden ser aplicados de manera fiable a la investigación.

Confiabilidad de la V1 Estabilidad Laboral

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,793	19

Confiabilidad de la V2 Cultura Organizacional

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,874	32

2.5. Métodos de análisis de datos

Con el fin de analizar los datos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de cada variable, se utilizó el Programa Estadístico SPSS versión 24.0 y Excel versión 2013 con el propósito de clasificar, ordenar, codificar y tabular los datos y resultados estadísticos obtenidos; luego se mostraron los resultados en tablas y figuras estadísticas, que facilitaron el análisis e interpretación de resultados. Para explicar los resultados hallados con respecto al nivel de asociación existente entre los objetivos planteados para las variables de estudio se utilizó la Prueba estadística de Chi cuadrado de Pearson.

2.6. Aspectos éticos

La información recopilada y procesada en el desarrollo de la investigación, fueron de carácter particular y fueron sin fines que afecten a la institución donde se realizó la investigación y menos al personal que colaboro. Por otro lado, cabe indicar que la presente tesis pasó por el programa turnitin, para de tal manera poder medir el nivel de similitud o plagio con otros trabajos de investigación ya realizados, esto gracias a la ayuda de nuestro asesor, corroborado por su persona, el estudio fue presentando dentro de los márgenes aceptados para su publicación.

III. Resultados

3.1 Describir el nivel de estabilidad laboral según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 5 y figura 4; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable estabilidad laboral, donde la mayoría del personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018. Señalaron que el nivel de la estabilidad laboral en la institución es de nivel adecuada 77.5%(39) y de nivel inadecuada en un 22.5% (11), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 6.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de estabilidad laboral de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuada	39	77,5	77,5	77,5
	Inadecuada	11	22,5	22,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

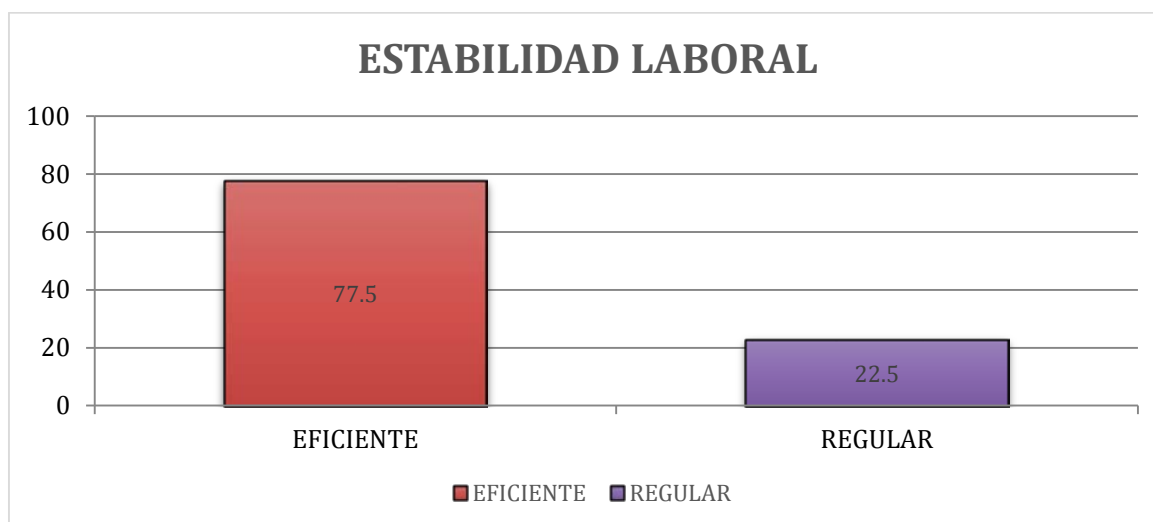


Figura 1. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de estabilidad laboral de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.2. Describir el nivel de cultura organizacional según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 6 y figura 5; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable cultura organizacional, donde la mayoría del personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018. Señalaron que el nivel de la cultura organizacional en la institución es de nivel eficiente 62.5% (32) y de nivel regular en un 37.5% (18), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 7.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de cultura organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	32	62,5	62,5	62,5
	Regular	18	37,5	37,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

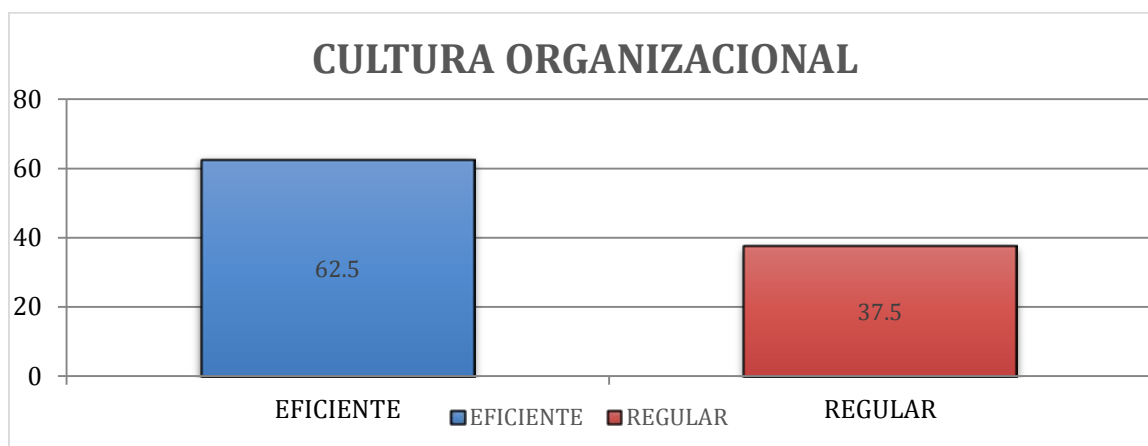


Figura 2. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de cultura organizacional de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.3 Describir el nivel de orientación de resultados según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 7 y figura 6; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable orientación de los resultados, donde la mayoría del personal de la Dirección de gestión de recursos educativos, 2018. Señalaron que el nivel de la orientación de resultados en la institución es de nivel eficiente 62.5% (32) y de nivel regular en un 37.5% (18), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 8.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación de los resultados de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	32	62,5	62,5	62,5
	Regular	18	37,5	37,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

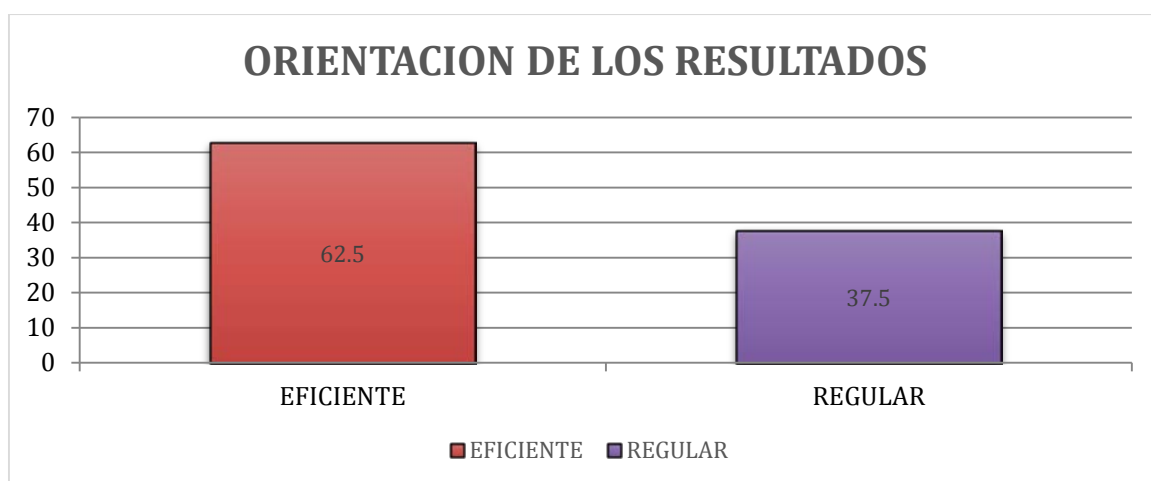


Figura 3. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación de los resultados de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.4. Describir el nivel de orientación a la gente según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 8 y figura 7; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable orientación a la gente, donde la mayoría del personal de la Dirección de gestión de recursos educativos, 2018. Señalaron que el nivel de la orientación a la gente en la institución es de nivel eficiente 80% (40) y de nivel regular en un 20% (10), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 9.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación a la gente de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	40	80,0	80,0	80,0
	Regular	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

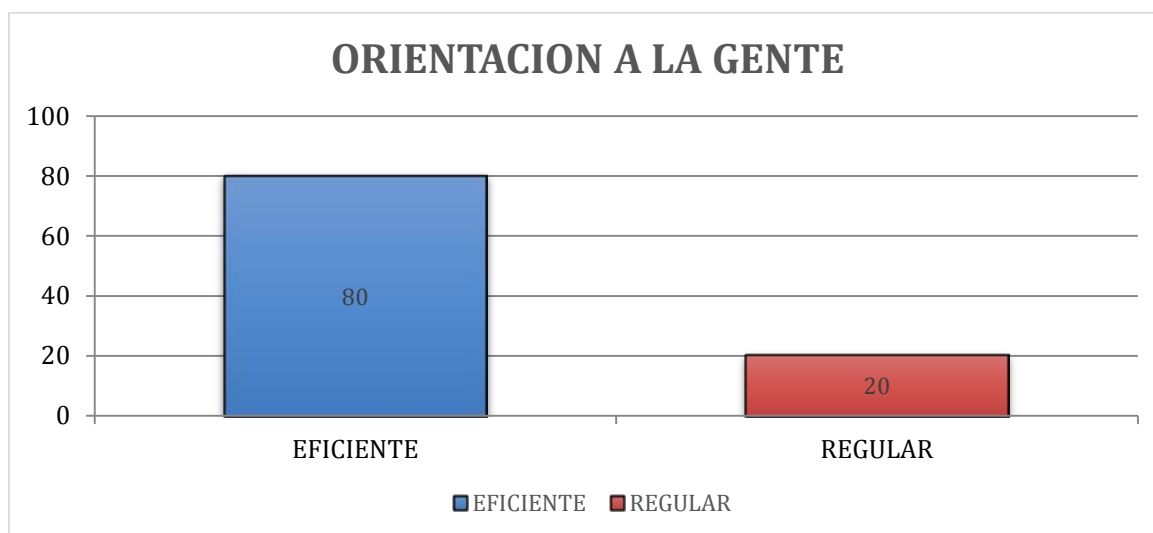


Figura 4. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación a la gente de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.5. Describir el nivel de atención al detalle según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 9 y figura 8; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable atención al detalle, donde la mayoría del personal de la Dirección de gestión de recursos educativos, 2018. Señalaron que el nivel de la atención al detalle en la institución es de nivel eficiente 60% (30) y de nivel regular en un 40% (20), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 10.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de atención al detalle de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	30	60,0	60,0	60,0
	Regular	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

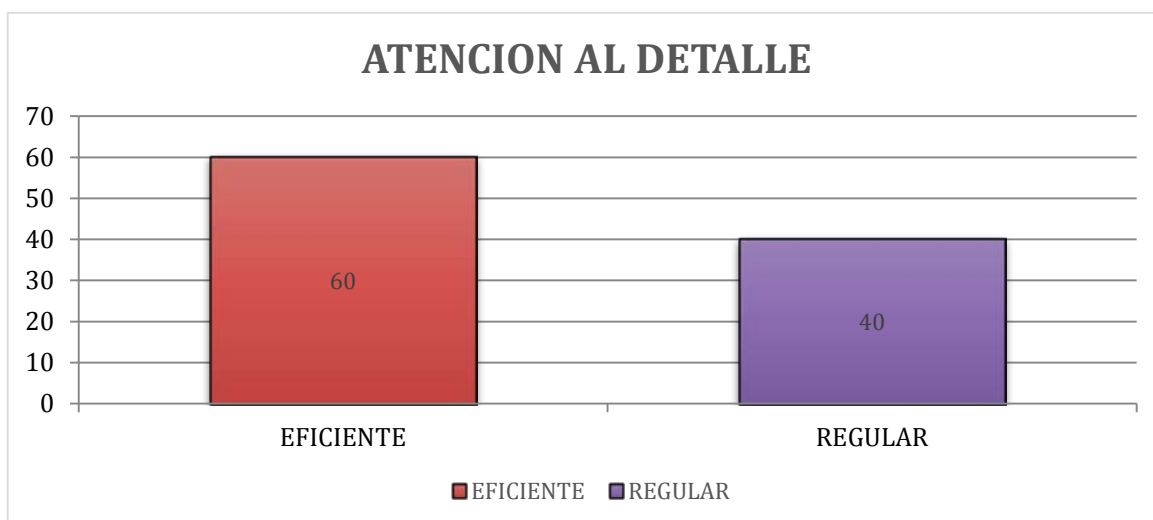


Figura 5. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de dinamismo de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.6. Describir el nivel de dinamismo según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 10 y figura 9; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable dinamismo, donde la mayoría del personal de la Dirección de gestión de recursos educativos, 2018. Señalaron que el nivel de dinamismo en la institución es de nivel eficiente 77.5% (39) y de nivel regular en un 22.5% (11), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 11.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de dinamismo de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	39	77,5	77,5	77,5
	Regular	11	22,5	22,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

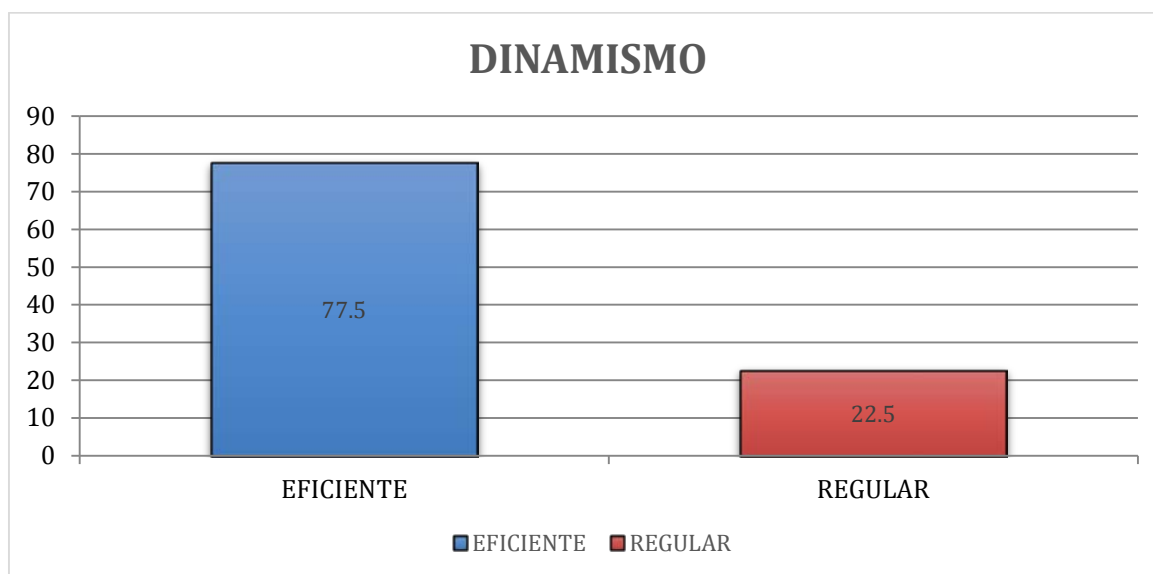


Figura 6. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de dinamismo de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.7. Describir el nivel de orientación a los equipos según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 11 y figura 10; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable orientación a los equipos, donde la mayoría del personal de la Dirección de gestión de recursos educativos, 2018. Señalaron que el nivel de orientación a los equipos en la institución es de nivel eficiente 62.5% (32) y de nivel regular en un 37.5% (18), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 12.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación a los equipos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	32,2	62,5	62,5	62,5
	Regular	18	37,5	37,5	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

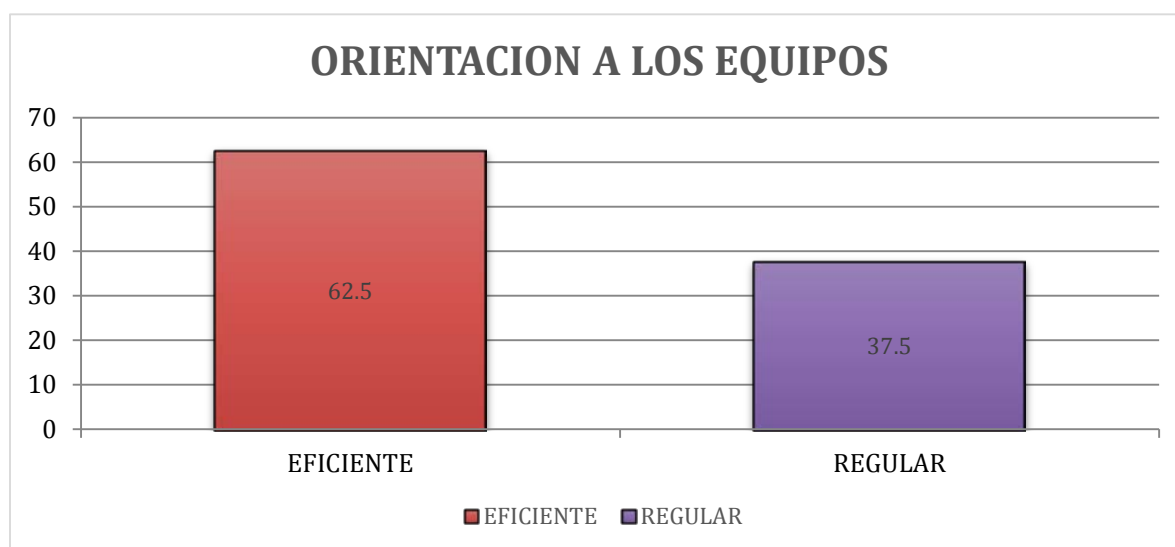


Figura 7. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de orientación de los equipos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.8. Describir el nivel de innovación y toma de riesgos según el personal de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

En la tabla 12 y figura 11; se observan los resultados estadísticos en asociación a la variable innovación y toma de riesgos, donde la mayoría del personal de la Dirección de gestión de recursos educativos, 2018. Señalaron que el nivel de innovación y toma de riesgos en la institución es de nivel eficiente 80% (40) y de nivel regular en un 20% (10), como se visualiza cada detalle a continuación.

Tabla 13.

Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de innovación y toma de riesgos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Eficiente	40	80,0	80,0	80,0
	Regular	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

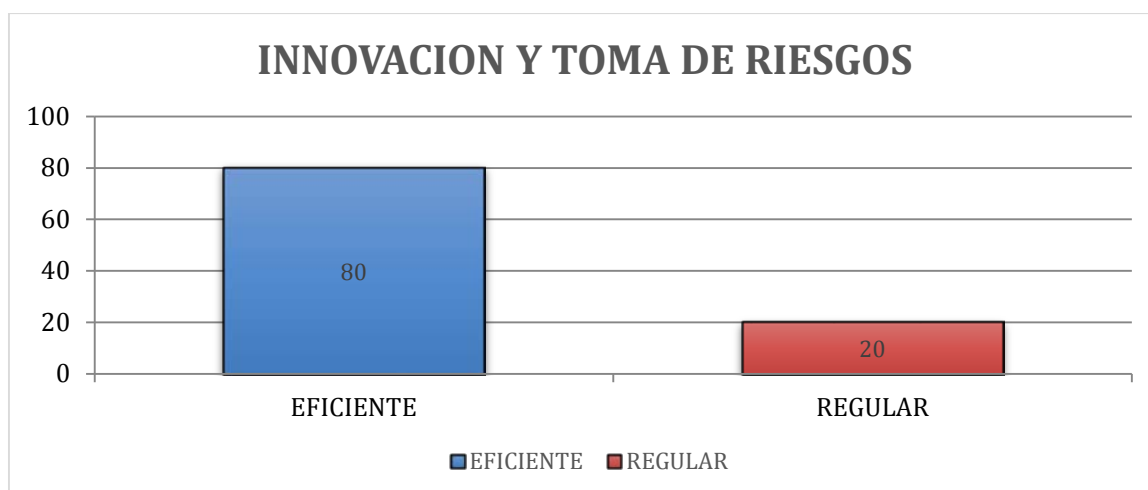


Figura 8. Distribución de las frecuencias y porcentajes del personal según el nivel de innovación y toma de riesgos de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos, 2018.

3.9. Prueba de hipótesis general

Ho: La estabilidad laboral no incide positivamente en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Ha: La estabilidad laboral incide positivamente en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos determinada por el valor Chi-Cuadrado de Pearson 87,259; quien presenta un df de 60, teniendo una combinación como resultado de la significación asintótica (bilateral) $0.012 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis de dependencia, por lo tanto, las variables estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, están asociados.

Tabla 14.

Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	87,259 ^a	60	,012
Razón de verosimilitud	66,933	60	,251
N° de casos válidos	50		

a. 93 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

3.10. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La estabilidad laboral no incide positivamente en la orientación de resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Ha: La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos determinada por el valor Chi-Cuadrado de Pearson 23,995; quien presenta un df de 20, teniendo una combinación como resultado de la significación asintótica (bilateral) $0.243 < 0,05$, por lo que aceptamos la hipótesis de independencia, por lo tanto, las variables estabilidad laboral y la orientación de resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, no están asociados.

Tabla 15.

Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,995 ^a	20	,243
Razón de verosimilitud	22,753	20	,301
N° de casos válidos	50		

a. 30 casillas (90,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

3.11. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La estabilidad laboral no incide positivamente en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Ha: La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos determinada por el valor Chi-Cuadrado de Pearson 55,877; quien presenta un df de 34, teniendo una combinación como resultado de la significación asintótica (bilateral) $0.010 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis de

independencia, por lo tanto, las variables estabilidad laboral y la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, están asociados.

Tabla 16.

Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,877 ^a	34	,010
Razón de verosimilitud	46,536	34	,074
N° de casos válidos	50		

52 casillas (96,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

3.12. Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La estabilidad laboral no incide positivamente en la orientación de los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Ha: La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos determinada por el valor Chi-Cuadrado de Pearson 79,472; quien presenta un df de 60, teniendo una combinación como resultado de la significación asintótica (bilateral) $0.000 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis de independencia, por lo tanto, la variable estabilidad laboral y la orientación de los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, están asociados.

Tabla 17.

Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,472 ^a	24	,000
Razón de verosimilitud	59,375	24	,000
N° de casos válidos	50		

a. 36 casillas (92,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

3.13. Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La estabilidad laboral no incide positivamente en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Ha: La estabilidad laboral incide positivamente en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos determinada por el valor Chi-Cuadrado de Pearson 60,278; quien presenta un df de 24, teniendo una combinación como resultado de la significación asintótica (bilateral) $0.000 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis de independencia, por lo tanto, las variables estabilidad laboral y el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, están asociados.

Tabla 18.

Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,278 ^a	24	,000
Razón de verosimilitud	47,047	24	,003
N° de casos válidos	50		

a. 37 casillas (94,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

3.14. Prueba de hipótesis específica 5

Ho: La estabilidad laboral no incide positivamente en la innovación y toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Ha: La estabilidad laboral incide positivamente en la innovación y toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Tabla 19.

Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	100,000 ^a	18	,000
Razón de verosimilitud	75,251	18	,000
N° de casos válidos	50		

a. 29 casillas (96,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos determinada por el valor Chi-Cuadrado de Pearson 100,000; quien presenta un df de 18, teniendo una combinación como resultado de la significación asintótica (bilateral) $0.000 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis de independencia, por lo tanto, las variables estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, están asociados.

3.15. Prueba de hipótesis específica 6

Ho: La estabilidad laboral no incide positivamente en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Ha: La estabilidad laboral incide positivamente en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se muestran los estadísticos determinada por el valor Chi-Cuadrado de Pearson 50,311; quien presenta un df de 24, teniendo una combinación como resultado de la significación asintótica (bilateral) $0.001 < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis de independencia, por lo tanto, las variables estabilidad laboral y la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018, están asociados.

Tabla 20.

Grado de asociación y nivel de significación entre la estabilidad laboral y la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	50,311 ^a	24	,001
Razón de verosimilitud	42,633	24	,011
N° de casos válidos	50		

37 casillas (94,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

IV. Discusión

Luego de la aplicación de las pruebas estadísticas a los instrumentos de medición de la estabilidad laboral y cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018. Y de su concerniente proceso de la información real obtenida de una muestra de 50 empleados se probó estadísticamente que la influencia de la estabilidad laboral es de nivel adecuada 67.5% y de un 22.5% a un nivel inadecuado; mientras que para la cultura organizacional se halló que solo el 62.5% demostró tener un nivel eficiente y un 37.5% un nivel regular de cultura organizacional con la Dirección de gestión de Recursos Educativos, 2018.

De acuerdo a la prueba de hipótesis general se manifestó con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.050$ que la influencia positivo bajo la estabilidad laboral sobre la cultura organizacional; así mismo se encontró con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.243 > 0.050$ que, la estabilidad laboral no influyen positivamente en la orientación de resultados y, con un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.010 < 0.050$ se demostró que existe influencia con un nivel positivo bajo entre la estabilidad laboral y la orientación a la gente de la Dirección de Gestión de Recursos Educativos 2018. Estos resultados fueron obtenidos mediante la aplicación de la prueba del chip cuadrado, proporciona los indicios suficientes para aceptar la hipótesis de dependencia entre las variables.

Así mismo se puede corroborar Reyes (2018) en su estudio realizado, que tuvo como finalidad establecer la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del personal de enfermería. Con una muestra de 230 personas utilizando como instrumento cuestionarios aplicando la técnica la encuesta respectivamente. El método utilizado fue de estadística descriptiva accediendo a datos cuantitativos que fueron representados a través de gráficas y porcentajes. Dando como resultado un nivel de significancia $p < 0,05$ donde la estabilidad laboral incide fuertemente en el desempeño de los servidores públicos.

Por otro lado, Hernández (2017) en su estudio busca determinar si la variable Cultura Organizacional tiene incidencia en la variable desempeño laboral. Mediante un diseño de investigación descriptiva asociativa. El análisis se realizó en una muestra de 26 trabajadores, el autor llegó a la conclusión que esta investigación es una correlación significativa en donde se aprueba la hipótesis alterna, que establece que la cultura organizacional es un factor indispensable para la

estabilidad laboral de los colaboradores con un margen de error de 1.96, su nivel de rotación alcanzó un grado mayor causando la inestabilidad laboral. Además, afirmando que la cultura organizacional si afecta a la estabilidad laboral de los operarios trayendo como consecuencia un descontento y desanimo por parte del colaborador.

Cabe acotar que Carbajal (2016) plantea que el Estado garantice la estabilidad laboral en los trabajadores de confianza en los contratos temporales. Con un tipo de investigación de carácter cualitativo, con un nivel descriptivo – explicativo, el diseño aplicado es el longitudinal. Para la recolección de información se ha utilizado la técnica del fichaje. El proceso de los datos se ha llevado a cabo a través del análisis documental y análisis estadístico para el procesamiento de todos los datos. Con este análisis Carbajal sugiere que el estado debe dar apertura a un sistema que garantice un amparo al trabajador publico contra la destitución arbitraria, que no sólo termine en una indemnización sino también que se le dé una estabilidad laboral absoluta.

Finalmente, Hernández (2016), estableció en su estudio el vínculo que existe entre las dos variables cultura organizacional y desempeño laboral. Para tal efecto se ha aplicado un tipo de investigación descriptiva que permite registrar, analizar e interpretar la realidad problemática, para medir la asociación o relación existente entre las dos variables. El diseño Transversal utilizado ha permitido recaudar toda la información en un solo tiempo. Para la búsqueda y obtención de testimonios se ha utilizado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a la conclusión de que la cultura organizacional y el desempeño laboral como variables están significativamente asociadas. Con una correlación de 0.984 reflejó el alto porcentaje de los encuestados satisfechos cuando se les preguntó sobre la atención y el desempeño del personal en el área de cirugía del nosocomio donde se realiza la atención al cliente.

V. Conclusiones

- Primera:** De acuerdo al objetivo general, se concluye que existe una asociación entre las variables donde el Chi cuadrado de Pearson da como resultado un valor de 87,259, presentando un df de 60 y una significación asintótica menor de 0,05. Por ello se determina que la estabilidad laboral se asocia a la cultura organizacional.
- Segunda:** De acuerdo al objetivo específico 1, concluye que existe una incidencia positiva de la estabilidad laboral en la orientación a los resultados por obtener como resultado en el Chi cuadrado de Pearson un valor de 23,995, presentando un df de 20 y una significación asintótica de 0,243, por ser superior a 0,05 se acepta la hipótesis alterna al no presentar asociación.
- Tercera:** De acuerdo al objetivo específico 2, concluye que existe una asociación entre la estabilidad laboral y la orientación a la gente por obtener en el Chi cuadrado de Pearson un resultado de 55,877, presentando un df de 34 y una significación de 0,010. Por ser menor a 0,05 se confirma que la estabilidad laboral se asocia a la cultura organizacional.
- Cuarta:** De acuerdo al objetivo específico 3, concluye que existe una asociación entre la estabilidad laboral y la orientación a los equipos. Según el resultado del Chi cuadrado de Pearson se ha obtenido un valor de 79,472, un df de 60 y una significación asintótica de 0,00. Por ello se establece que la estabilidad laboral se asocia a la orientación de los equipos.
- Quinto:** De acuerdo al objetivo específico 4, concluye que la estabilidad laboral se asocia al dinamismo. Según los valores obtenidos en el Chi cuadrado de Pearson han dado como resultado 60,278, un df de 24 y una significación asintótica de 0,00 estableciendo la asociación entre ambas.
- Sexto:** De acuerdo al objetivo específico 5, concluye que la estabilidad laboral se asocia a la innovación y toma de riesgos. Según el Chi cuadrado de Pearson se ha obtenido como resultado un valor de 100,000, con un df

de 18 y una significación asintótica de 0.00 estableciendo la asociación entre ambas.

Sétimo: De acuerdo al objetivo específico 6, concluye que existe una asociación la estabilidad laboral y la atención al detalle. Según el resultado obtenido en el Chi cuadrado de Pearson se tiene un valor de 50,311 con un df de 24 y una significación asintótica de 0,01 estableciendo así la asociación entre las dos.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda a los directores de la Dirección de Recursos Educativos deben establecer una comunicación asertiva entre todos sus colaboradores de manera que todas las tareas asignadas queden claras y no exista mensajes ambiguos que distorsione o afecten los objetivos institucionales.
- Segunda:** Se recomienda a los directores de la Dirección de Recursos Educativos en impulsar una cultura accesible, efectiva y atractiva que potencien las habilidades de sus colaboradores, así como su permanencia en la institución.
- Tercera:** Los directores de la Dirección de Recursos Educativos deben establecer parámetros solidos a largo plazo donde haya una clara coherencia en lo que se expresa oralmente y las acciones que se realizan diariamente.
- Cuarto:** Los directores deben fomentar tener un equipo de trabajo equilibrado donde cada colaborador aporte sus habilidades, intereses y expectativas laborales. Estos aspectos son relevantes ya que ayudarán a cohesionar al equipo de trabajo dando como resultados el cumplimiento de los objetivos como resolución de problemas de manera más eficiente.
- Quinto:** Los directores, coordinadores o jefes inmediatos deben realizar la retroalimentación como un ejercicio permanente ya que su práctica permite identificar los primeros errores y ser corregidos a tiempo.
- Sexto:** Las capacitaciones y supervisiones deben ser constantes esto genera en los colaboradores un mejor desempeño en las tareas asignadas, así como un alto compromiso laboral.

Referencias

- Bedoya, G. (2017). *Cultura organizacional y calidad de servicio en el Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - Lima, 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8812/Bedoya_BGS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustamante, R. (2018). *Cultura organizacional y estabilidad laboral, en el personal del Servicio de Radiología de la Clínica Ricardo Palma, 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10793/Bustamante_VRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escandón, N. (2015). *Influencia de la estabilidad laboral como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo de la Compañía Acuícola Junín S.A.C. –Huancayo*. Recuperado de <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/20>
- Gutiérrez, E. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una Empresa de transporte aéreo*. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/46665/1/940886.2014.pdf>.
- Falcones, G. (2015). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador*. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, Z. (2016). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital Naylamp – Chiclayo*. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2284/Tesis%20de%20He>

rn%E1ndez%20D%EDaz%20Zhenia%20Magaly.pdf;jsessionid=178A9E87
DDE0A3F7F058F252C53FD418?sequence=1

Lei, Z. (2015). *Efectos de la cultura organizacional en la gestión de las empresas chinas en el Perú*. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle>

Martin, M. (2015) *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango*. Recuperado de: <http://studylib.es/doc/7356028/influencia-de-la-estabilidad-laboral-en-el-desempeño-del-...>

Olazabal, K. (2017). *Supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, en la Empresa Livit, Arequipa*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5011>

Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los Servidores Públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>

Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional*. Recuperado de <http://helpbookhn.blogspot.com/2014/12/Cultura-Organizacional-Michael-Ritter-PDF-Espanol.html>

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Recuperado. <http://www.cars59.com/wp-content/uploads/2016/02/Book-Administracion.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento Organizacional*. Decimoquinta edición. México.

Romero R., Saavedra J. y Vásquez M. (2016) *La Cultura Organizacional en Tres Bancos Comerciales del Departamento de Lambayeque*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8764/LAZARO_ROMERO_CULTURA_LAMBAYEQUE.pdf?sequence=3

Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Primera edición. Lima - Perú.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

LA ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS EDUCATIVOS, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo incide la estabilidad laboral en la orientación de los resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo incide la estabilidad laboral en la orientación de los resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?</p> <p>¿Cómo incide la estabilidad laboral en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar que la estabilidad laboral incide positivamente en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativo, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar que la estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.</p> <p>Determinar que la estabilidad laboral incide positivamente en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La estabilidad laboral incide positivamente en la cultura organizacional de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de resultados de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.</p> <p>La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación a la gente de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: Estabilidad Laboral</p> <p>VARIABLE 2: Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones Orientación resultados Orientación a la gente.</p>	<p>DISEÑO Es un diseño no experimental transversal de tipo descriptiva asociativa. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), donde los diseños no experimentales son investigaciones que efectúan mirando y analizarlo sin manipularlos. Es de corte transversal por haberse realizado en tiempo y espacio en la descripción de variables.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cómo incide la estabilidad laboral en la orientación a los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?	Determinar que la estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	La estabilidad laboral incide positivamente en la orientación de los equipos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	Orientación a los equipos.	Variable1: Estabilidad Laboral Variable2: Cultura organizacional. Población: 50 encuestados de la Dirección General de Recursos Educativos. Muestra: 50 encuestados de la Dirección General de Recursos Educativos.
¿Cómo incide la estabilidad laboral en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?	Determinar que la estabilidad laboral incide positivamente en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	La estabilidad laboral incide positivamente en el dinamismo de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	Dinamismo	
¿Cómo incide la estabilidad laboral en la innovación y toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?	Determinar que la estabilidad laboral incide positivamente en la innovación y la toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	La estabilidad laboral incide positivamente en la innovación y toma de riesgos de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	Innovación y toma de riesgos	
¿Cómo incide la estabilidad laboral en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018?	Determinar que la estabilidad laboral incide positivamente en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	La estabilidad laboral incide positivamente en la atención al detalle de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018.	Atención al detalle	

Anexo 2. Instrumento

Cuestionario de la Estabilidad Laboral

Datos Generales

Tiempo de servicio _____ Edad _____

Sexo M () H () Cargo: _____

Estimado colaborador el siguiente cuestionario tiene el objetivo de recopilar información sobre cómo percibe Ud. La Estabilidad Laboral que se da en la Dirección General de Recursos Educativas. Se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción correspondiente a la información solicitado. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. En beneficio a la mejora de esta Dirección.

1	2
Si	No

	Estabilidad Laboral en el trabajo	1	2
1	Se encuentra satisfecho con las políticas de la empresa permitiéndole tener nuevas responsabilidades-		
2	Está contento con la estabilidad de trabajo que se le da (jubilaciones, gratificaciones, etc.)		
3	Está contento al recibir un salario equitativo que justifica sus tareas laborales.		
4	Se reconoce las horas extras en tu institución.		
5	Su trabajo le permite aprender nuevos conocimientos y progresar.		
6	En mi área de trabajo existen comportamientos no éticos o irregulares.		
7	El pago que he recibido por mi trabajo me ha permitido mejorar mi calidad de vida.		
8	El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la institución.		
9	He alcanzado con éxito las metas que me he propuesto en el desarrollo de mis actividades.		

10	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales.		
11	En mi área laboral no existe ni preferencias ni influyentismo.		
12	¿En mi centro de labores se respeta el horario de salida?		
13	¿Existe puntualidad en las remuneraciones?		
14	¿Existen riesgos físicos o psicológicos en mi puesto de trabajo?		
15	¿En esta institución cada uno gana lo que se merece por su trabajo?		
16	Cuando realizo bien mi trabajo, obtengo reconocimiento por parte de mis jefes directos.		
17	En este puesto tengo suficientes períodos de descanso y vacaciones.		
18	El puesto que desempeño me proporciona prestigio social ante la comunidad.		
19	Me facilitan de los recursos que necesito para desarrollar mis actividades o proyectos.		

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

- Nombre** : Cuestionario de la Estabilidad Laboral
- Adaptación** : Lic. Yesenia Chacón Quillay (2018)
- Significación** : Variable dicotómica, no tiene dimensiones.
- Población** : Coordinadores, Especialistas de la Dirección General de Recursos Humanos.
- Duración** : 25 minutos
- Aplicación** : Dirección General de Recursos Educativos, DIGERE.

Cuestionario de la Cultura Organizacional

Datos Generales

Tiempo de servicio _____ Edad _____

Sexo M () H () Cargo: _____

Estimado colaborador el siguiente cuestionario tiene el objetivo de recopilar información sobre cómo percibe Ud. La cultura organizacional que se da en la Dirección General de Recursos Educativas. Se le pide leer atentamente y marcar con una (x) la opción correspondiente a la información solicitado. Es totalmente anónimo y su procesamiento reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. En beneficio a la mejora de esta Dirección.

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

	Cultura Organizacional En su oficina o equipo de trabajo	1	2	3	4	5
Orientación a los resultados						
1	¿Mi desempeño laboral va de acuerdo al enfoque de las metas de la institución?					
2	¿El cumplir mis actividades en el tiempo oportuno, me produce satisfacción?					
3	¿Mis jefes se encuentran satisfechos con mi desempeño laboral?					
4	¿Existe congruencia en lo que dice y hacen mis superiores?					
Orientación a la gente						
5	¿Sabe cuál es la misión y visión de la organización?					
6	Los objetivos de su institución hacen que su trabajo sea importante.					
7	En su trabajo tiene alguna participación en las actividades o proyectos a realizar.					
8	Existe una comunicación abierta con los jefes inmediatos					
9	¿Existe comunicación interna en la organización?					
10	Se sientes comprometido en el logro de objetivos planteados en tu institución?					
11	¿Tu supervisor o jefe inmediato se preocupa por ti como persona?					
12	¿En tu trabajo hay respeto por el horario personal?					
Orientación a los equipos						

13	El líder facilita la comunicación y la participación en un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.					
14	¿Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad?					
15	¿Tus compañeros de trabajo se comprometen a hacer un trabajo de calidad?					
16	¿Existe diferencias entre tus opiniones y las de tus compañeros?					
17	¿Existe compañerismo en tu centro de labores?					
18	Los conflictos en el equipo se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.					
Dinamismo						
19	Toma la iniciativa y actúa de inmediato en las actividades asignadas.					
20	Encuentra nuevas opciones y alternativas para resolver problemas.					
21	Supera los obstáculos que se interponen en la consecución de objetivos.					
22	En momento de crisis es capaz de actuar rápido y decididamente.					
23	Suele transformar los problemas en oportunidades para aprender y mejorar las tareas encomendadas.					
Innovación y toma de riesgo						
24	¿En mi trabajo propician la creatividad e innovación?					
25	¿En mi centro de trabajo se promueve a que aprenda actividades nuevas que desarrollen mis destrezas?					
26	Dispones de materiales y equipos tecnológicos para el desarrollo de tu trabajo					
27	Has tenido oportunidades en el trabajo de aprender y crecer como profesional					
28	En mi trabajo arriesgo tomar decisiones para resoluciones de conflictos.					
Atención al detalle						
29	El ambiente donde trabaja es alentador y motivador.					
30	Su jefe inmediato te orienta ante alguna dificultad que encuentres en tus tareas laborales.					
31	Se realiza un feedback después de cada actividad o proyecto para mejorar y evitar errores.					
32	Recibo algún incentivo o reconocimiento cuando mi trabajo está bien hecho.					

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre	: Cuestionario de la Cultura Organizacional
Adaptación	: Lic. Yesenia Chacón Quillay (2018)
Significación	: Se aplica las 6 dimensiones: Orientación a los resultados, Orientación a la gente, Orientación a los equipos, Dinamismo, Innovación y toma de riesgos y Atención al detalle.
Población	: Coordinadores, Especialistas de la Dirección General de Recursos Humanos.
Duración	: 25 minutos
Aplicación	: Dirección General de Recursos Educativos, DIGERE

Anexo 3. Base de datos

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES

CULTURA ORGANIZACIONAL																																						
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS				ORIENTACIÓN A LA GENTE								ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS						AGRESIVIDAD					INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGO					ATENCIÓN AL DETALLE										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	V1	d1	d2	d3	d4	d5	d6
1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	46	5	12	10	7	7	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	101	12	25	18	16	17	13
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	115	14	27	22	18	19	15
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	106	13	26	19	17	17	14
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	100	12	26	18	16	15	13
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	107	15	29	21	14	17	11
3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	96	13	22	17	15	17	12	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	98	12	23	19	15	15	14
3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	102	13	24	19	17	17	12	
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	13	28	23	19	20	16
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	103	13	29	17	16	15	13
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	111	15	29	20	17	16	14
3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	118	14	29	23	19	17	16
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	98	14	22	19	15	16	12	
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	87	10	22	16	14	14	11
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	103	14	25	17	17	17	13
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	114	15	30	20	20	16	13
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	7	17	16	13	15	12
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	12	22	15	15	15	12
3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	72	10	23	15	8	11	5
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	82	10	20	15	13	14	10	

CULTURA ORGANIZACIONAL																																						
ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS				ORIENTACIÓN A LA GENTE								ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS						AGRESIVIDAD					INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGO					ATENCIÓN AL DETALLE										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	V1	d1	d2	d3	d4	d5	d6
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	96	12	22	19	15	16	12
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	102	13	24	15	18	18	14
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	13	16	16	11	11	8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	12	24	18	15	15	12
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	75	13	16	16	11	11	8
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	89	10	19	21	12	15	12	
3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	85	9	24	13	13	15	11
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	9	18	12	11	10	8
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	117	16	29	21	16	19	16
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	115	15	25	23	19	18	15
2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	9	19	17	15	15	12
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	83	9	18	20	13	14	9
4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	114	12	30	19	20	18	15	
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	98	10	22	21	17	16	12
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	101	13	26	21	16	15	10
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81	11	22	16	14	10	8
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	12	24	18	15	15	12
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	109	13	28	22	15	16	15
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	89	10	19	21	12	15	12	
2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	76	7	15	17	14	12	11
3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	64	8	15	12	11	9	9
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	76	8	17	16	10	13	12
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98	13	24	19	15	15	12
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	12	23	14	15	15	12
3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	109	11	31	21	18	16	12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	117	16	32	22	17	16	14
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	107	12	27	22	17	17	12
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	12	24	18	16	15	12
3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	86	10	22	18	14	12	10	

ESTABILIDAD																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	V2
E1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5
E2	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	9
E3	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	8
E4	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	5
E5	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5
E6	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5
E7	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	6
E8	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	9
E9	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	11
E10	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	6
E11	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
E12	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	15
E13	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7
E14	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	11
E15	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	10
E16	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	9
E17	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5
E18	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	9
E19	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	8
E20	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	7
E21	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5
E22	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5
E23	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	6
E24	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	9
E25	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	11
E26	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	7

ESTABILIDAD																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	V2
E26	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	7
E27	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
E28	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	15
E29	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	8
E30	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	10
E31	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5
E32	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	9
E33	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	8
E34	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	5
E35	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5
E36	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5
E37	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	6
E38	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	9
E39	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	11
E40	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	6
E41	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
E42	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	15
E43	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7
E44	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	11
E45	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	10
E46	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	9
E47	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	5
E48	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	9
E49	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	8
E50	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	7

Anexo 4. Validación de los instrumentos.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

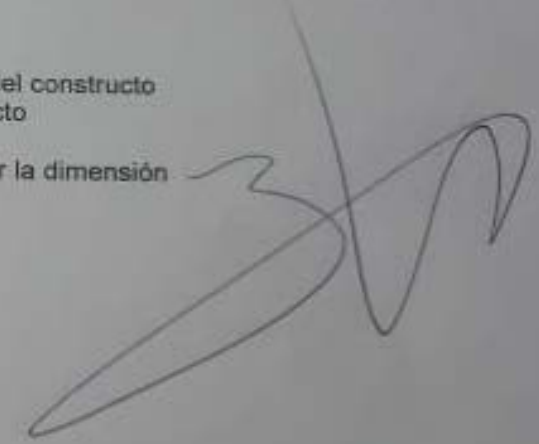
Apellidos y nombres del juez evaluador: Alonso Fernández de 26 de 21 del 2018

DNI: 44434370

Especialidad del evaluador: Metodología - Investigador REGTNO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *AKCAF ZAPATA NOEL*de.....del 20.....
DNI: *06167282*.....

Especialidad del evaluador: *Teniente*.....
.....

- ¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Conservación (premiar si hay suficiencia): 100%
 Opinión de aprobación: Aprobado [] Aplicación después de corregir [] No aplicable []

Apellido y nombre s del juez evaluador: Alfonso L. Lora de _____ del 20____
 DNI: 3.345.678

Especialidad de evaluador: Psicología


- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
- 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem, en tanto exacto y claro.

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Dirección de Gestión de Recursos Educativos 2018”**; del maestrando **Yesenia Adelis Chacón Quillay** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, enero de 2019

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Feedback Studio - Monitoreo de frentes
 https://xturnin.com/app/camale/0a-1051396172ba-380a-10a29a4855284a9e4e
 Tesis_Chacion_07_DE ENERO.docx
 feedback studio

ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

La estabilidad laboral y su incidencia en la cultura organizacional en la Dirección de Gestión de Recursos Educativos 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Gestión Pública

AUTOR:
 Br. Yesenia Adelis Chacón Quillay

ASESOR:
 Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Página: 1 de 75 Número de palabras: 14406

Resumen de coincidencias: **23 %**

Se están viendo fuentes estándar
 Ver fuentes en inglés (Esp.)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	10 %
2	Entregado a Universida...	6 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	core.ac.uk	1 %
5	old.nabla.com	1 %
6	www.diamoch.de	<1 %
7	repositorio.ujm.edu.pe	<1 %
8	www.scribd.com	<1 %

Text-only Report High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CHACÓN QUILLAY YESENIA ADELIS
D.N.I. : 41129643
Domicilio : Av. LIMA 3625
Teléfono : Fijo : Móvil : 910 413 885
E-mail : YCHACONQ@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CHACÓN QUILLAY YESENIA ADELIS

Título de la tesis:

ESTABILIDAD LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS EDUCATIVOS

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 05-02-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Postgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Chacón Quillay Yesenia Adelis

INFORME TITULADO:

Estabilidad Laboral y su incidencia en la cultura organizacional
de la Dirección General de Recursos Educativos, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 30 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN