



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura Organizacional y Desempeño laboral del personal de
la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao,
2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Santiago Linder Rubiños Jiménez

ASESOR:

Mg. Hans Mejía Guerrero

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CALLAO- PERÚ

2018

Página de Jurado

Dedicatoria

A Dios.

A mi Madre por ser mi fortaleza y modelo de admiración.

A mis princesas Nashara, Danna y Luciana por ser la razón de mí existir.

Agradecimiento

A los docentes que nos orientaron en el desarrollo de la maestría en Gestión Pública por habernos mostrado su visión crítica, experiencia y motivación, a los metodólogos que hicieron posible que este trabajo se concluya con éxito. A la UNAC por haberme dado las facilidades Académicas y Administrativas para el estudio de esta maestría.

A mis compañeros por su entrega y dedicación en su deseo de que todos avancemos Juntos hasta la culminación de nuestra Maestría.

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Santiago Linder Rubiños Jiménez, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 43324583 con la tesis titulada:

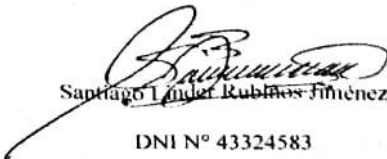
“Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha formulado respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. En conclusión, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falseado, ni duplicados, tampoco copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

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

Callao, agosto 2018


Santiago Linder Rubiños Jiménez

DNI N° 43324583

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Ante ustedes, alcanzo la tesis denominada Cultura Organizacional y Desempeño laboral del Personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018. Que se planteó como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018. Se realiza esta presentación para cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Esta investigación corresponde al tipo básico, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 60 personas de las diferentes unidades de posgrado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018. Se aplicaron cuestionarios con la Escala de Likert.

Se espera que la presente investigación alcance a cubrir las expectativas para la aprobación y posterior sustentación de ella.

El Autor

ÍNDICE

Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MARCO METODOLÓGICO.....	16
2.1 Tipo de Estudio	16
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, Muestra y Muestreo	19
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos	20
2.5 Métodos de Análisis de Datos	21
2.6 Aspectos éticas.....	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1	18
Tabla 2 Operacionalización de la Variable 2	19
Tabla 3 Distribución de la población	20
Tabla 4 Distribución de la Muestra.....	20
Tabla 5 Confiabilidad.....	21
Tabla 6 Frecuencia porcentual de los niveles de la Variable cultura Organizacional	22
Tabla 7 Dimensiones de la Cultura Organizacional	22
Tabla 8 Frecuencia Porcentual de los Niveles de la Variable Desempeño Laboral	24
Tabla 9 Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral	25

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones de la Cultura Organizacional	23
Figura 2. Dimensiones del desempeño Laboral.....	24

Resumen

La presente investigación se realizó en las diferentes Unidades de posgrado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018, teniendo como objetivo general de determinar si la cultura organizacional influye en el desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao.

Esta investigación corresponde al tipo básico, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 60 colaboradores que laboran en el Área Administrativa de las Unidades de posgrado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao 2018 a los cuales se aplicaron dos cuestionarios con aplicación de Escala de Likert. Se usaron estadísticos descriptivos y para la prueba de correlación se usó la prueba de Rho Spearman a un nivel de confianza del 95%.

De los resultados alcanzados en la investigación, se observa con respecto a la hipótesis general, los resultados fueron Rho de Spearman es 0.505 con un nivel de significancia de $p=0.000<0.05$, determinándose que existe una relación directa y significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018.

Palabras clave: cultura organizacional, desempeño laboral, Escuela de Posgrado Grado de la Unidad de Posgrado.

Abstract

The present research was carried out in the different graduate units of the Escuela de Posgrado of the National University of Callao, 2018, with the general objective of determining if the organizational culture influences the work performance of the staff of the Escuela de Posgrado of the National University of Callao.

This investigation corresponds to the basic type, with non-experimental design, correlational level and cross-sectional. The sample was constituted by 60 collaborators who work in the Administrative Area of the Postgraduate Units of the Escuela de Posgrado of the National University of Callao 2018 to which two questionnaires were applied with the application of Likert Scale. Descriptive statistics were used and for the correlation test the Rho Spearman test was used at a confidence level of 95%.

Of the results achieved in the investigation, it is observed with respect to the general hypothesis, the results were Spearman's Rho is 0.505 with a level of significance of $p = 0.000 < 0.05$, determining that there is a direct and significant relationship between the organizational culture variables and labor performance of the staff of the Escuela de Posgrado of the National University of Callao, 2018.

Keywords: organizational culture, work performance, Escuela de Posgrado, Graduate Unit.

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2015, a través de la aprobación del Normativo Estatutario en cumplimiento de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, La Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao asumió el criterio para implementar mejoras en la gestión pública, de tal manera lograr un gobierno democrático, descentralizado y a su vez que esté al servicio del Usuario, declarando su gestión en un proceso enfocado a lo moderno.

En ese contexto, desde el año 2015, la Asamblea Universitaria aprueba el normativo estatutario de la UNAC, este instrumento reconoce las políticas Institucionales para el funcionamiento de las diferentes dependencias Académicas y Administrativas de la UNAC, es así que se establece que la Escuela de posgrado (ESCUELA DE POSGRADO) contara con once (11) unidades, cada una en su respectiva Facultad de origen y que serán el soporte para la implementación de las políticas Institucionales que correspondan.

Las instituciones como universidades e institutos se han dado cuenta que existe una lógica razonable, encontrándose en la "capacidad humana", el cual se toma como inicio de una mejora a nivel administrativo y académico, para poder adecuarse al reciente ingreso nuevo de los requisitos laborales que demanda el mundo globalizado. De tal manera la lógica de la capacidad humana se transforma y además sería el soporte de lo dicho como cultura organizacional, que a su vez es de mucha importancia para las instituciones y organizaciones. (Morales, 2011, p.02).

En resumen, de lo expuesto líneas arriba por el autor, se interpreta que, si se dan buenos resultados en nuestro medio, la cultura de una organización dentro de una determinada institución o universidad no dista a estos cambios, pues permite conocer actitudes y valores en cada uno de los colaboradores que se tengan, así como los rectores, profesores y todo el personal que esté involucrado en bien de la organización, y de esta forma garantizar que la institución subsista en el tiempo.

El concepto de cultura organizacional es una cuestión que promete dar solución a las dificultades suscitadas dentro de una organización o institución. Los altos mandos o la junta directiva de manera continua cuestionan el efecto que genera la cultura en las diferentes series de procesos a nivel de organización como; la innovación, la toma de

decisiones, el manejo de los conflictos, el trabajo en equipo y demás procesos. Si en cierto caso se llega a tener conocimiento sobre la naturaleza de la cultura dentro de las empresas privadas o públicas, puede que se conozca cómo las personas que trabajan allí, entienden sobre su realidad. (Cruz, 2001, p. 24).

Basándonos en lo que enuncia el autor, podemos destacar que, los objetivos ganados en una organización se logran concretar en caso que las personas que interactúan dentro de la organización y fuera, tienen un alto compromiso evidente y profundo, además debe ser fuerte y real, de ello dependerá el desarrollar sus aptitudes acordes a los principios, liderazgo y formas de comunicación alineados a la política de la empresa.

De tal manera el presente trabajo de investigación se centrará de manera exclusiva en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao; en el seno de esta organización perteneciente al Gobierno de la UNAC (Universidad Nacional del Callao), trabaja personal Profesional, técnicos administrativos y Auxiliares, nombrados y contratados; que prestan ayuda en la realización de los procesos administrativos que se efectúa en cada una de las Once (11) Unidades de posgrado de la Escuela de Posgrado, con el propósito de cumplir con la política que tiene la Escuela de Posgrado (ESCUELA DE POSGRADO), que reside primordialmente en el hecho de mejorar el desempeño laboral del Personal de la Escuela de Posgrado de la UNAC.

En la Escuela de Posgrado se manifiestan problemas relacionados a la cultura organizacional relacionados: a) un estilos de liderazgo de la junta directiva (Directores de cada Unidad) basado en una comunicación vertical e insuficiente hacia colaboradores (docentes y administrativos); b) una política excesiva de la rotación de los recursos humanos (nombrado y contratado) sin planificación y previo aviso; c) no existe una armonía entre los propósitos de la institución cabe resaltar que son cuatro: la misión, visión y valores de la institución y los valores de los recursos humanos; d) un escaso compromiso de los colaboradores con los objetivos y metas de la institución; e) un comportamiento indiferente y apático ante lo que sucede en la institución. Estos problemas no contribuyen con la productividad y sobre todo en la calidad del servicio que ofrece como institución.

No obstante, al identificar la problemática del desempeño laboral se observa que entre los colaboradores: a) existen diferentes modos de actuar relacionados al grado educativo, antigüedad y condición laboral; b) la existencia de subculturas organizacionales relacionados a la antigüedad y condición laboral que ha generado que las personas divulguen frases inciertas y murmuren la falta de carencia en la cortesía, además del

tiempo de programación de labores en el puesto de trabajo, asimismo el aislamiento y fingimiento o hipocresía laboral, etc.; c) existe un malestar en los usuarios externos por el servicio brindado por los colaboradores; d) existe una disputa (principalmente funciones, remuneración económica, mobiliario, equipos, materiales de oficina, etc.)

1.1 Antecedentes

En relación a lo mencionado líneas arriba se desarrolló para el presente proyecto de Investigación se tomó en cuenta algunos antecedentes internacionales tales como:

La investigación de Bolívar (2014) que tuvo como objetivo principal, determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y el emprendimiento en las instituciones. Dicho estudio utilizó un diseño descriptivo correlacional, en una muestra de 340 pobladores campesinos donde se emplearon dos cuestionarios de 30 preguntas. El autor demostró que la cultura organizacional está relacionada con la mejora de las condiciones de vida a partir del de la fortaleza que tiene un espíritu empresarial.

Arizmendi Díaz (2015), realizó una investigación cuyo objetivo fue identificar la relación del Clima Organizacional en la Motivación de logro de trabajadores mexicanos. Dicho estudio utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño, correlación-descriptivo, en una muestra de 220 trabajadores en quienes se aplicaron dos encuestas de 40 preguntas. El investigador concluyó que la motivación de logro está relacionada con el clima organizacional, en la medida que hay una mayor preferencia por desempeñar tareas difíciles, buscando la mejora continua en el trabajo.

Igualmente, Cruz (2013) realizó una investigación cuyo propósito fue describir el proceso de Auto Organización Comunitaria para la Innovación Social y el Desarrollo Local Caso: Comuna 13, ciudad de Medellín. Dicho estudio puso en práctica un diseño descriptivo, en una muestra de 19 organizaciones y 20 líderes comunales en quienes se aplicó una encuesta. El investigador concluyó que la Comuna 13 y sus organizaciones han formalizado la producción en su plan de desarrollo, como consenso de apropiación y aprendizaje del territorio, en el cual se ha basado en el conocimiento que tienen, así como la materia prima que tienen para trabajar en la vida diaria.

Para el desarrollo del presente proyecto de Investigación se tomó en cuenta algunos antecedentes nacionales tales como:

Romero (2016) en cuya investigación busco determinar el grado de relación entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral, dicho estudio, puso en

práctica un diseño descriptivo – correlacional, en una muestra de 319 colaboradores. Este investigador llegó a la conclusión que existe una concordancia directa entre ambas variables, en un nivel considerablemente bajo.

Soria (2016) en cuya investigación busco determinar la relación entre los factores que determinan el trabajo en el desempeño laboral, dicho estudio puso en práctica como diseño de investigación el tipo descriptivo correlacional, bajo una muestra de 142 personas, en quienes se aplicó dos encuestas y una ficha de evaluación. De acuerdo a ello el investigador demostró que existe una relación significativa entre ambas variables.

López (2015) en cuya tesis buscó establecer la relación que existe entre las variables como la cultura de una organización y el desempeño laboral, dicho estudio puso en práctica un diseño no experimental, descriptivo y transversal, en una muestra censal de 21 trabajadores. El investigador demostró que la cultura organizacional incide en el desempeño laboral.

Finalmente, Choquehuanca (2013) cuyo estudio buscó establecer la repercusión entre las variables de estudio como lo son cultura organizacional y el desempeño laboral, dicho estudio, puso en práctica un diseño correlacional, en una muestra de 142 trabajadores, en quienes se aplicó dos cuestionarios. El investigador concluyó que existe una estrecha relación entre las variables de estudio, denotándose que la variable independiente influye significativamente en la dependiente.

1.2 Justificación

En relación de la justificación para la presente investigación se utilizaron los conocimientos teóricos actuales sobre los constructos cultura organizacional y desempeño laboral, que sirvieron de referencia para el diseño de instrumentos de recojo de información. De tal manera dicho ello la tesis se justifica porque busca contribuir en la solución de los problemas la organización de estudio, como es la débil cultura organizacional y el bajo nivel del desempeño laboral de los docentes de la institución. Además, porque propone instrumentos que permiten evaluar las variables de estudio las cuales son: cultura organizacional y desempeño laboral. Y de tal forma podran ser utilizados por estudiantes y docentes de posgrado, así como funcionarios públicos y organizaciones.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao 2018?

De igual forma se pretendió conocer, ¿Cómo se relaciona la misión, involucramiento, consistencia, adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao 2018?

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del callao 2018; así como la relación entre la misión, involucramiento, consistencia, adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao 2018.

Objetivos

1.4.2 Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del callao 2018

Determinar la relación entre la misión, involucramiento, consistencia, adaptabilidad de la cultura organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del callao 2018.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Tipo de Estudio

La presente investigación desarrolla un tipo de estudio aplicada porque necesita de los aportes teóricos- metodológicos de las ciencias empresariales para contribuir en la solución de problemas de la gestión del talento humano (Valderrama 2013, p. 164) (Murillo, 2013, p.10).

Diseño de Investigación

En relación al diseño de investigación del presente estudio en este caso es no experimental, en la medida que no existe manipulación ni alteración de ninguna de las variables de estudio, sino que solo se describe tal cual se observó. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 210). Igualmente, es correlacional porque busca describir las variables y analizar su relación en un momento dado.

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable 1: cultura organizacional

Definición de cultura organizacional

Para definir la primera variable, hacemos referencia a los diferentes procesos para incorporar nuevos trabajadores para incrementar la capacidad laboral de la Institución, y que a su vez se capitaliza como el mejor talento de los trabajadores, además son muy importantes, ya que ellos son la fuente principal de la Institución. Diez (2013, p. 574) lo define de tal manera que: *Es un sistema de significaciones pública y colectivamente aceptadas que se operan en el interior de diversos grupos, en un determinado momento. Este sistema de expresiones, configuraciones, categorías y de imágenes les entregan a los individuos la forma de poder obtener su propia interpretación.*

Robbins y Judge (2014, p, 551), expresan que: *Se refiere a una forma de significado que todos los miembros lo comparten, en la que se debe distinguir a una organización del resto de ellas.*

Aguilar (2014, p.70), menciona que: *Tiende a permanecer en el tiempo, y a su vez es relativa, porque el individuo no solo está aprendiendo, también internaliza y busca que reafirmar su conducta, además la puede transformar en beneficio de sí misma. Mirando desde esta perspectiva, aparecen algunos factores de cambio en cada uno de los diversos aspectos sociales, que nos motivaran a exigimos más en*

la capacidad de innovación y adaptación de cada uno de las personas involucradas, esto frente a las nuevas formas de convivencia y las distintas formas de la institución.

Ozuna (2013) citando a Harzing y Sorge (2013, p, 21), Sostiene que la cultura organizacional: *Tiene un carácter simbólico. La cultura es algo que no es tangible, aunque cada una de sus formas de manifestarse se pueden observar. Es por ello que está se constituye por un sistema de simbologías y costumbres que son guiadas y se modulan, en distinto grado del comportamiento de cada colaborador y, sobre todo, de aquellos que en el proceso se incorporen.*

A partir de las definiciones descritas líneas arriba, el autor de la presente investigación considera que la cultura organizacional es un elemento importante para entender el desempeño y funcionamiento de una determinada organización. Poniéndose de manifiesto esta cultura en las formas de conducta, en el cumplimiento de las funciones por parte de los cada uno de los colaboradores de la organización y de las relaciones que se puedan establecer.

2.2.2 Variable 2: Desempeño Laboral

Definición de Desempeño Laboral

Según el autor Robbins (1998) lo definió como un proceso que permite a la empresa o institución una mejor toma de decisiones acertadas en relación a los ascensos, transferencias y suspensiones del personal que labora dentro de ella (p.56). Es decir, que es un proceso donde las organizaciones estiman el rendimiento laboral de los colaboradores y toman de decisiones en relación a dicha valoración.

Asimismo, Chiavenato (2001) considera que el desempeño laboral es el nivel que rinde un colaborador de una determinada organización con miras a lograr el objetivo trazado, relacionando sus funciones que le corresponden. De este modo permite que el desempeño sea la energía primordial con la que cuenta la institución. (p. 3). No obstante, Newstron (2001) considera que el desempeño laboral es el esfuerzo que los colaboradores usan para emprender y concretar los objetivos definidos por la organización en un tiempo establecido, es decir que es posible medirlo, observarlo y valorarlo por la alta dirección. (p, 56).

Operacionalización de las Variables

Tabla 1. Operacionalización de la Variable 1

Variable 1: Cultura Organizacional				
Definición Conceptual:				
Diez (2013, p. 574), define que la cultura organizacional: Es un sistema de significaciones pública y colectivamente aceptadas que se operan en el interior de diversos grupos, en un determinado momento. Este sistema de expresiones, configuraciones, categorías y de imágenes les entregan a los individuos la forma de poder obtener su propia interpretación.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
Misión	• Dirección estratégica	1		
	• Objetivos y Metas	2		
	• Visión	3-4		
Involucramiento		5		
		6		
	• Empoderamiento	7-8	Totalmente de acuerdo (5)	
	• Orientación al Grupo			
Consistencia	• Desarrollo de capacidades		De acuerdo (4)	Rango Adecuado (73 - 120)
		9	Indiferente (3)	Inadecuado (24 - 72)
	• Coordinación e integración Grupal	10		
	• Toma de acuerdos	11-12	En desacuerdo (2)	
	• Valores	13		Nivel Adecuado (1)
Adaptabilidad		14	Totalmente en desacuerdo (1)	Inadecuado (2)
	• Aprendizaje organizacional	15		
	• Enfoque al integrante			
	• Orientación al cambio			

Tabla 2 Operacionalización de la Variable 2

Variable 2: Desempeño Laboral				
Definición Conceptual:				
Robbins (1998, p.56) menciona en sus citas que el desempeño laboral, Es un proceso que sirve a la organización para la toma de decisiones respecto al personal que labora en cuanto a ascensos, transferencias y suspensiones.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Remuneración • Oportunidades 	16	Totalmente de acuerdo (5)	
		17-18		
		19-20		
Bono de Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción • Reconocimiento • Incentivos 	21	De acuerdo (4)	Eficaz 57-77
		22-23	Indiferente (3)	Regular 36-56
		24-25		
Integración Grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Participación • Cooperación • Colaboración 	26	En desacuerdo (2)	Ineficaz 15-35
		27-28	Totalmente en desacuerdo (1)	
		29-30		

2.3 Población, Muestra y Muestreo

Población: Tamayo y Tamayo Mario (2003, p. 176) lo define como la totalidad de elementos que comparten las mismas características investigadas de un fenómeno de estudio. Para el presente caso de estudio la población será constituida por 60 colaboradores Admirativos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao-2018, nombrados y contratados, tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3 Distribución de la población

Unidad	Población	Total
Escuela de posgrado de la UNC	Personal Administrativo	60

La muestra está conformada por un subconjunto de la población, en la cual todos los elementos tienen las mismas características y la misma posibilidad de ser elegidos o seleccionados. Para el caso de estudio la muestra es la misma que la población, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 4 Distribución de la Muestra

Unidad	Población	Total
Unidades de Posgrado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018	Personal Administrativo	60

Muestreo: El presente estudio utilizó el muestreo no probabilístico censal en la medida que las unidades de investigación son consideradas como muestra.

2.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Las técnicas utilizadas en el presente estudio fueron: la revisión documental, la y prueba psicométrica. La primera permitió sistematizar las teorías para diseñar el marco teórico. Mientras que, la segunda permitió recoger las percepciones de la muestra de estudio sobre las variables de estudio.

El instrumento empleado, es el cuestionario para variables de cultura organizacional y desempeño laboral que se le aplicaran a cada uno de los 60 trabajadores administrativos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao-2018.

N°	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
Experto 1	Mgtr. Hans Mejía Guerreo	Aplicable	Metodólogo
Experto 2	Dr. Ciro Italo Tèran Dianderas	Aplicable	Administrador
Experto 3	Dr. Juan Herber Grados Gamarra	Aplicable	Administrador

Confiabilidad del Instrumento

Para analizar la confiabilidad de consistencia interna de los instrumentos se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, cuyos resultados se detallan en la tabla 7

Tabla 5 Confiabilidad

Variable	N de elementos	Alfa de Cronbach
Cultura organizacional	24	.913
Desempeño Laboral	15	.839

De igual manera, la validación de contenido se realizó por juicio de expertos como se detalla en la tabla 8 y 9

2.5 Métodos de Análisis de Datos

Después del recojo y procesamiento de datos, se realizó un método en la cual se realizará el análisis de los datos obtenidos de la presente tesis, por ello se utilizará la hoja de cálculo de Excel y el software SPSS V. 25. De tal manera nos dará como resultados un análisis estadístico descriptivo que se basará en la utilización de tablas y gráficos, mientras que, en el análisis inferencial (contrastación de hipótesis) se utilizará el estadístico Rho Spearman.

2.6 Aspectos éticas

La presente investigación considerado los siguientes aspectos éticos como: la información que se obtenga de los instrumentos será de manera confidencial, además velará por la protección de la identidad de los encuestados que participen en el presente estudio, por ello se dice que la encuesta es anónima.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Se presentan los resultados de la aplicación de la encuesta al personal Administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018.

Cultura Organizacional

Tabla 6 Frecuencia porcentual de los niveles de la Variable cultura Organizacional

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Inadecuado	20	33.8
	Total	60	100.0

En la tabla 6, se aprecian los resultados de frecuencias y porcentajes de la variable, observándose que el 33,8 % del personal Administrativo de la Escuela de Posgrado presenta una cultura organizacional inadecuada, el 66.2 % de los mismos presenta una cultura organizacional adecuada.

Dimensiones de la Cultura Organizacional

Tabla 7 Dimensiones de la Cultura Organizacional

		Niveles	
		Inadecuado	Adecuado
Misión	(fi)	22,0	38,0
	(%)	36,0	64,0
Involucramiento	(fi)	21,0	39,0
	(%)	35,0	65,0
consistencia	(fi)	18,0	42,0
	(%)	30,0	70,0
Adaptabilidad	(fi)	20,0	40,0
	(%)	32,5	67,5

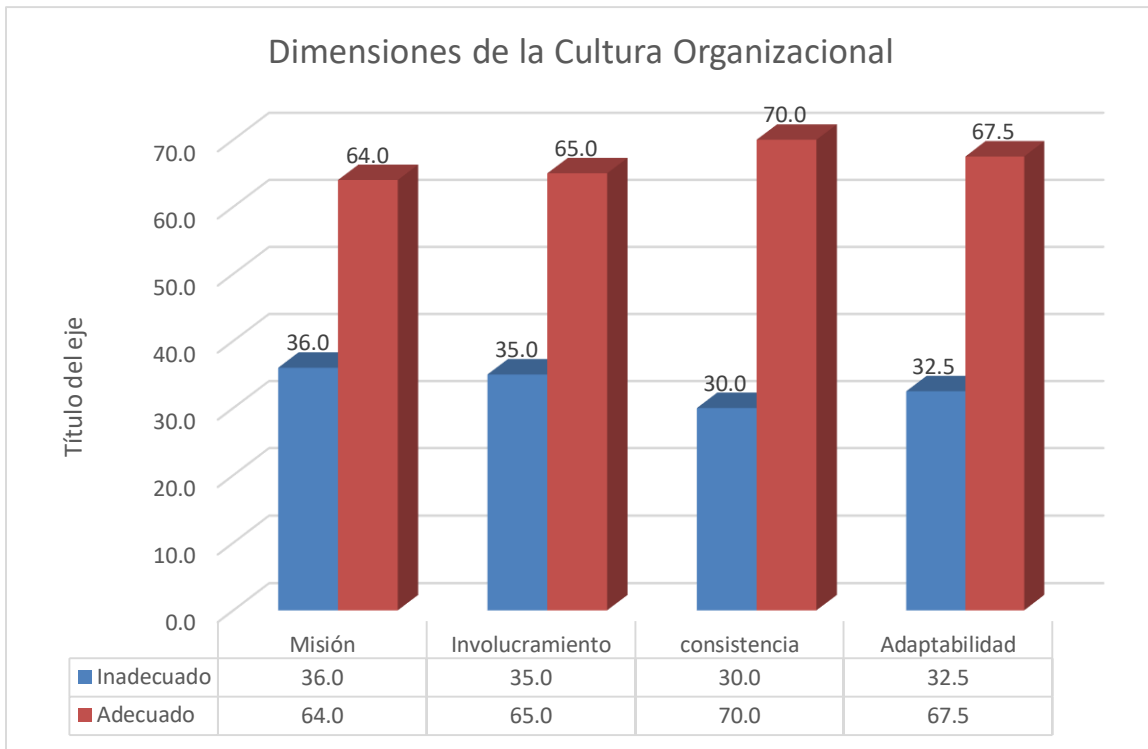


Figura 1. Dimensiones de la Cultura Organizacional

En la tabla 7 y figura 1, se aprecian que el 36,0 % de la muestra perciben que la misión de la organización de estudio es inadecuada y el 64% adecuada. Igualmente, el 35 % percibe que el involucramiento al interior de la organización de estudio es inadecuado y el 64% adecuado. Asimismo, el 30 % percibe que la consistencia es inadecuada y el 70% adecuada. Mientras que, el 32.5 % percibe que la adaptabilidad es inadecuada y el 62.5% adecuada.

Desempeño Laboral

Tabla 8 Frecuencia Porcentual de los Niveles de la Variable Desempeño Laboral

	Satisfacción Laboral	Bono de Productividad	Integración Grupal
Nivel	%	%	%
Ineficaz	13,7	32,5	53,8
Regular	12,5	35,1	52,5
Eficaz	17,5	56,3	26,2

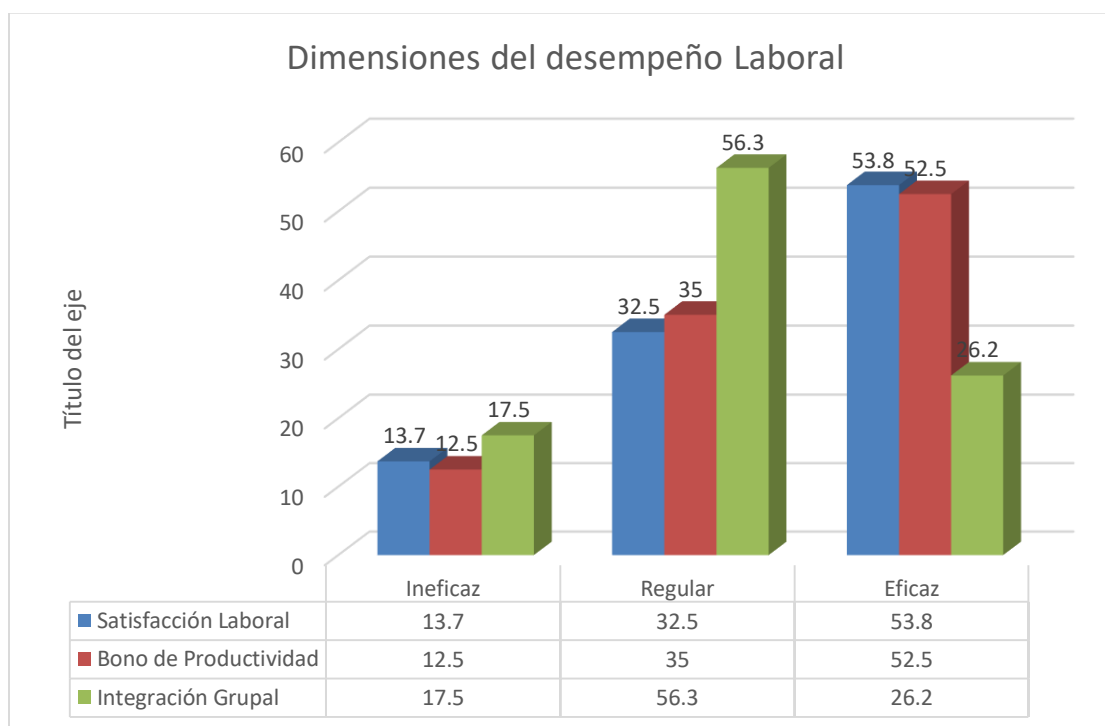


Figura 2. Dimensiones del desempeño Laboral

En la tabla 8 y figura 2, perciben que el 13,7 % de la muestra se siente insatisfecho (ineficaz), el 32,5% ni satisfecho ni insatisfecho (regular) y 53,8% muy satisfecho (eficaz). Igualmente, el 12,5 % percibe que el Bono de Productividad es ineficaz, el 35,0 %, regular y el 52,5% eficaz. Asimismo, el 30 % percibe que la consistencia es inadecuada y el 70% adecuada. Mientras que, el 17,5 % percibe que la integración grupal no es necesaria, el 34,0% regular y el 26,2 % eficaz, es decir que consideran que es necesario que se realicen dinámicas de integración Grupal (eficaz) para que se incremente el desempeño laboral

3.2 Contrastación de hipótesis

3.2.1 Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018.

Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018.

Tabla 9 Correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral

			Cultura Organizacional (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.457**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	0.457**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0.457 se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada. Asimismo, como el nivel de significancia es menor que 0.05 ($p=0.000 < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto demuestra, que existe una relación significativa entre la cultura Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la organización donde se realizó el estudio.

Hipótesis específicas

Ho: No existe relación entre la misión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018

Hi: Existe relación por medio de la misión, involucramiento, consistencia, adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018.

		Misión	Involucramiento	Consistencia	Adaptabilidad
Nivel de Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,487**	0,701**	,538**	,430**
	Sig (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	60	60	60	60

Interpretación: Se puede consumir que existe una correlación positiva moderada entre la misión y Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = . 487**), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Se observa que existe una correlación positiva moderada entre el involucramiento y Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = 701**), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Además también se observa que existe una correlación positiva moderada entre la consistencia y Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = 538**), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Finalmente existe una correlación muy positiva moderada entre la adaptabilidad y Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = . 487**), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En referencia a la Hipótesis General, los resultados revelados con la prueba de correlación de Spearman, indican una relación significativa alta entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la organización donde se realizó el estudio (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,457**)

De esta primera hipótesis Especifica, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, muestran una relación significativa entre la misión de la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la organización donde se realizó el estudio (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,487**)

La segunda hipótesis Especifica, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, muestran una relación significativa entre el involucramiento de la cultura organizacional y desempeño laboral del de la organización donde se realizó el estudio (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,701**)

Seguidamente la tercera hipótesis Especifica, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, muestran una relación significativa entre la consistencia de la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la organización donde se realizó el estudio (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,538**)

Y por otro lado la cuarta hipótesis Especifica, los resultados detectados con la prueba de correlación de Spearman, nos muestran una relación significativa entre la Adaptabilidad de la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la organización donde se realizó el estudio. (sig. bilateral = .008 < .01; Rho = ,430**)

Así mismo se aprecia de los resultados de frecuencias y porcentajes de la variable cultura Organizacional que el 33,8 % del personal Administrativo de la Escuela de Posgrado presenta una cultura organizacional inadecuada, el 66.2 % de los mismos presenta una cultura organizacional apropiada, esto se sustenta en la discusión de cada dimensión en la que el 36,0 % del personal Administrativo no conoce la Misión de la organización donde se realizó el estudio, mientras que un 64% de los mismos conocen la, así mismo se puede deducir que la mayoría del personal Administrativo conoce la razón de ser de la organización para la cual están dispuestos a trabajar por obtener dichos puestos, por ello

deben contribuir y fortalecer la cultura dentro de la organización donde se realizó el estudio.

También podemos observar que el 35,0 % del personal Administrativo tiene un involucramiento organizacional inadecuado con la organización donde se realizó el estudio, mientras que un 65% del mismo tienen un involucramiento organizacional, es por ello que se deduce que una mayoría de personal administrativo se siente involucrado con la organización donde se realizó el estudio, evidenciando que estos trabajadores Administrativos están impregnados por la cultura organizacional que práctica de la organización donde se realizó el estudio, también se verifica que en un porcentaje mínimo de trabajadores Administrativos aún no se identifican adecuadamente con la Escuela de Posgrado Grado, que se podría suponer que estos vienen aprendiendo gradualmente las políticas de trabajo de la organización donde se realizó el estudio; que el 30,0 % del personal Administrativo tiene una inadecuada consistencia, mientras que un 70% del mismo tienen una adecuada. Es así que podemos afirmar que el 70% del personal administrativo presenta una adecuada consistencia, mostrando que la organización donde se realizó el estudio tiene una adecuada cultura compartida por la mayoría de sus integrantes, logrando una adecuada coordinación e integración y un 32,5 % del personal Administrativo tiene una inadecuada Adaptabilidad Organizacional con la organización donde se realizó el estudio, mientras que un 67.5% del mismo tienen una adecuada, es por ello que se puede deducir que el 67.5% aseguran tener una adecuada adaptabilidad, lo cual nos indica que la organización donde se realizó el estudio cuenta con una política y normas; convicciones que amparan la capacidad de la organización para afrontar las circunstancias que su ámbito demanda.

Así mismo se aprecia de los resultados de frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral observándose que el 41,3 % del personal Administrativo de la organización donde se realizó el estudio presenta un desempeño laboral regular, el 32.5 % de los mismos presenta un alto desempeño laboral y el 26.2% presenta un desempeño Laboral Ineficaz, esto se sustenta en la discusión de cada dimensión observándose que el 13,7 % del personal Administrativo no se siente satisfecho (ineficaz) con su vínculo laboral con la organización donde se realizó el estudio, un 32.5% del personal Administrativo mantiene una satisfacción laboral moderada (regular), mientras que un 53.8% se encuentran con una alta (eficaz) satisfacción laboral; que el 12,5 % del personal

Administrativo considera que el bono de productividad no es necesario (ineficaz), un 35.0% del personal Administrativo mantiene que es indiferente (regular) que se asigne un bono de Productividad para la cual laboran, mientras que un 52.5% consideran que es necesario que se otorgue un bono de productividad (eficaz) para que se incremente el desempeño laboral y que el 17,5 % del personal Administrativo considera que la Integración Grupal no es necesaria (ineficaz) que la Escuela la Implemente y un 34.0% del personal Administrativo mantiene que es indiferente (regular), mientras que un 26.2% de los trabajadores consideran que es necesario que se realicen dinámicas de integración Grupal (eficaz) para que se incremente el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera

Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,457).

Segunda

Existe una relación significativa entre la dimensión misión de la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018. (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,487).

Tercera

Existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento de la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,538).

Cuarta

Existe una relación significativa entre la dimensión involucramiento de la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = ,701)

Quinta

Existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad de la Cultura organizacional y el Desempeño laboral del personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 (sig. bilateral = .008 < .01; Rho = ,430)

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Realizar un programa de capacitación con el objetivo que el personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao reconozca como su cultura organizacional se relaciona directamente con su desempeño laboral, debido al compromiso organizacional. En ese sentido, dicha cultura puede convertirse en una ventaja competitiva para la organización.

Segunda

Brindar una adecuada infraestructura para que el nivel de satisfacción laboral se incremente de esta forma se buscara mejorar el desempeño laboral del personal Administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, ya que al realizar el trabajo de campo se vio una infraestructura no muy coherente a las actuales innovaciones tecnológicas, sobre todo en los equipos informáticos en lo que respecta, este es el principal motivo de que exista un porcentaje del personal administrativo que le es indiferente y otro que no se encuentra satisfecho con la forma de trabajo de la Escuela de Posgrado Grado.

Tercera

Se recomienda crear programas de incentivos (bonos pro productividad) y mejorar la comunicación entre los Directores de Cada Unidad y su personal donde puedan opinar o tomar decisiones y de esta manera para que el personal administrativo se sienta más motivado y de esta manera puedan realizar sus actividades con más entusiasmo, celeridad y seguridad.

Cuarta

De acuerdo a los resultados obtenidos se recomienda incrementar la Integración grupal entre el personal administrativo para ello se recomienda disminuir la rotación del personal, puesto que un trabajador con más tiempo en su puesto lo valora y lo siente más suyo, asimismo contribuye a que se mantenga la cultura organizacional de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao.

REFERENCIAS

- Alvarado, G. (2005). “Los caminos de la gestión en la institución educativa pública”. Lima, Perú: PIEDI.
- Alles, M. (2005). “Desarrollo del talento humano basado en competencias”. Buenos Aires. (1ra ed.). Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Coronel, T. (2010). “La Cultura Organizacional basado en competencias laborales requeridas aplicadas en Duramas Cia. Ltda”. Universidad Cuenca, Ecuador.
- Dessler, G. (2001). “Administración de Personal”. México: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, 2018”							
AUTOR: BACH. SANTIAGO LINDER RUBIÑOS JIMENEZ							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
<p>Problema principal:</p> <p>➤ ¿Cómo se relaciona la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>➤ ¿Cómo se relaciona la Misión de la cultura organizacional</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>➤ Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>➤ Determinar la relación entre la Misión de la cultura organizacional</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>➤ Existe relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>➤ Existe relación entre la Misión de la cultura organizacional y Desempeño laboral del</p>	<p>➤ Misión</p> <p>➤ Involucramiento</p> <p>➤ Consistencia</p> <p>➤ Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección estratégica • Objetivos y Metas • Visión • Empoderamiento • Orientación al Grupo • Desarrollo de capacidades • Coordinación e integración Grupal • Toma de acuerdos • Valores • Aprendizaje organizacional • Enfoque al integrante 	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>1-2</p> <p>3-4</p>	<p>Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Indiferente (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>	<p>Rango Adecuado (73 - 120)</p> <p>Inadecuado (24 - 72)</p> <p>Nivel Adecuado (1)</p> <p>Inadecuado (2)</p>

<p>y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del Callao 2018?</p> <p>➤ ¿Cómo se relaciona el involucramiento de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del Callao 2018?</p> <p>➤ ¿Cómo se relaciona la consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo</p>	<p>y Desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018.</p> <p>➤ Determinar la relación que existe entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p> <p>➤ Determinar la relación que existe entre la consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal</p>	<p>personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p> <p>➤ Existe relación entre el involucramiento de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018.</p> <p>➤ Existe relación entre la consistencia de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Orientación al cambio 	5-6			
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Niveles o rangos
➤ Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento Remuneración Oportunidades 	1 2-3 4-5	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Eficaz 57-77 Regular 36-56 Ineficaz 15-35			
➤ Bono de Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Promoción Reconocimiento Incentivos 	1 2-3 4-5					
➤ Integración Grupal	<ul style="list-style-type: none"> Participación Cooperación Colaboración 	1 2-3 4-5					

<p>de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del Callao 2018?</p> <p>➤ ¿Cómo se relaciona la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del Callao 2018?</p>	<p>Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p> <p>➤ Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p>	<p>POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p> <p>➤ Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del callao 2018</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Investigación Básica que se ubica en el nivel descriptivo-correlacional.

Método: Deductivo

Diseño: El diseño de la investigación es no experimental, transversal, correlacional.

Alcance: Determinar la relación entre Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal Administrativo de la ESCUELA DE POSGRADO de la Universidad Nacional del Callao 2018

Población: Los trabajadores administrativos de las Unidades de la Escuela de Posgrado (ESCUELA DE POSGRADO) de la UNAC 2018

Muestra: 60 trabajadores de las diferentes Unidades de posgrado de la UNAC.

Muestreo: Muestreo probabilístico

Anexo 2. Consentimiento de la Institución



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Av. Juan Pablo II 306, Bellavista, Callao

☒ Teléfono: 453-8032

MEMORANDO N° 003-2018-EPG

Señor : Bach. Santiago Linder Rubiños Jimenez
Tesisista de Maestría

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN.

Ciudad : Lima

Fecha : 10 de abril del 2018

.....

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao - UNAC, para manifestarle que habiendo tomado conocimiento que se encuentra realizando la Investigación titulada "Cultura Organizacional y Desempeño laboral del personal de la EPG de la Universidad Nacional del Callao, 2018", este despacho le OTORGA LA AUTORIZACION para su ejecución permitiéndole la toma de datos que usted requiera para la culminación exitosa del mismo, con la condición de que presente a esta Dependencia los resultados plasmados en su informe final de investigación.

Sin otro particular es propicia la ocasión para felicitarlo por esta iniciativa, y al mismo tiempo desearle muchos éxitos en su defensa de tesis.

Atentamente,


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
DR. CIRIO ITALO TERAN CHANDERAS
Director

Nelly.

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

(Escoja UNA)

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3 = Indeciso

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales:

ÍTEMES		1	2	3	4	5
MISIÓN						
1.	Tenemos una visión compartida de cómo será la ESCUELA DE POSGRADO en el futuro.					
2.	La visión de la ESCUELA DE POSGRADO genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
3.	La meta de la ESCUELA DE POSGRADO genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
4.	Nos sentimos comprometidos e identificados con las metas de la ESCUELA DE POSGRADO.					
5.	Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos					
6.	Los planes estratégicos han sido propuestos por todo el personal Administrativo.					
INVOLUCRAMIENTO						
1.	La mayoría del personal de la ESCUELA DE POSGRADO está muy comprometidos con su trabajo.					
2.	Las decisiones se toman con frecuencia en consenso.					

3.	Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los Directores de turno.					
4.	El trabajo se organiza de modo que cada personal entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la ESCUELA DE POSGRADO.					
5.	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
6.	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
CONSISTENCIA						
1.	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.					
2.	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
3.	Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la ESCUELA DE POSGRADO.					
4.	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos.					
5.	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la ESCUELA DE POSGRADO.					
6.	Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a introducir cambios.					
ADAPTABILIDAD						
1.	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los Usuarios.					
2.	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					

3.	La ESCUELA DE POSGRADO tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
4.	El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
5.	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
6.	Las personas de la ESCUELA DE POSGRADO comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS		1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL						
1.	La ESCUELA DE POSGRADO cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.					
2.	Se preocupan las autoridades de la ESCUELA DE POSGRADO por brindar un excelente clima laboral al personal Administrativo.					
3.	La ESCUELA DE POSGRADO brinda seguridad laboral para los trabajadores Administrativos					
4.	Se interesan por su situación personal que Ud. Atraviesa.					
5.	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la ESCUELA DE POSGRADO.					
BONO PRODUCTIVIDAD		1	2	3	4	5
1.	En la ESCUELA DE POSGRADO existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
2.	Las recompensas e incentivos que se reciben en la universidad son mejores que las amenazas y críticas.					
3.	En la ESCUELA DE POSGRADO no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
4.	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.					
5.	Las promociones y ascensos en la ESCUELA DE POSGRADO se manejan de una manera justa.					
INTEGRACIÓN GRUPAL		1	2	3	4	5

1.	La mayoría de las veces en mi unidad compartimos la información antes de mantenerlo oculto con fines de mejora positiva.					
2.	En mi unidad mantenemos una relación positiva permanente.					
3.	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la ESCUELA DE POSGRADO.					
4.	En la ESCUELA DE POSGRADO todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.					
5.	En la ESCUELA DE POSGRADO existe el individualismo y al cooperación es pobre.					

Tabla de Escala

✓ Totalmente de acuerdo	5
✓ De acuerdo	4
✓ Indiferente	3
✓ En desacuerdo	2
✓ Totalmente en desacuerdo	1

Anexo 4. Validación de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : SATISFACCIÓN LABORAL								
1	La EPG cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.	✓		✓		✓		
2	Se preocupan las autoridades de la EPG por brindar un excelente clima laboral al personal Administrativo.	✓		✓		✓		
3	La EPG brinda seguridad laboral para los trabajadores Administrativos	✓		✓		✓		
4	Se interesan por su situación personal que Ud. Atraviesa	✓		✓		✓		
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la EPG	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : BONO PRODUCTIVIDAD								
1	En la EPG existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	✓		✓		✓		
2	Las recompensas e incentivos que se reciben en la universidad son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		
3	En la EPG no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo	✓		✓		✓		
4	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional	✓		✓		✓		
5	Las promociones y ascensos en la EPG se manejan de una manera justa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : INTEGRACIÓN GRUPAL								
1	La mayoría de las veces en mi unidad compartimos la información antes de mantenerlo oculto con fines de mejora positiva.	✓		✓		✓		
2	En mi unidad mantenemos una relación positiva permanente.	✓		✓		✓		
3	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la EPG.	✓		✓		✓		
4	En la EPG todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.	✓		✓		✓		
5	En la EPG existe el individualismo y al cooperación es pobre.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Hans Hija Guernao D.N.I.: N° 40720573

Especialidad del validador: Diseño y evaluación de políticas públicas

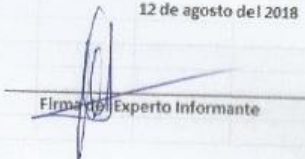
Pertinencia¹: El ítem correspondiente teórico formulado

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad adjunta el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

12 de agosto del 2018


Firmado: Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MISIÓN								
1	Tenemos una visión compartida de cómo será la EPG en el futuro.	✓		✓		✓		
2	La visión de la EPG genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
3	La meta de la EPG genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
4	Nos sentimos comprometidos e identificados con las metas de la EPG.	✓		✓		✓		
5	Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos.	✓		✓		✓		
6	Los planes estratégicos han sido propuestos por todo el personal Administrativo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : INVOLUCRAMIENTO								
1	La mayoría del personal de la EPG está muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman con frecuencia en consenso.	✓		✓		✓		
3	Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los Directores de turno.	✓		✓		✓		
4	El trabajo se organiza de modo que cada personal entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la EPG.	✓		✓		✓		
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
6	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : CONSISTENCIA								
1	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.	✓		✓		✓		
2	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
3	Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la EPG.	✓		✓		✓		
4	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos.	✓		✓		✓		
5	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la EPG.	✓		✓		✓		
6	Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a introducir cambios.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 : ADAPTABILIDAD								
1	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los Usuarios.	✓		✓		✓		
2	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
3	La EPG tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
4	El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	✓		✓		✓		
5	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
6	Las personas de la EPG comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Hans Mejía Guerrero D.N.I.: 40720570

Especialidad del validador: Derecho y evaluación de políticas públicas

Pertinencia¹ El ítem correspondiente teórico formulado

Relevancia² El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³ Se entiende sin dificultad adjunta el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

12 de agosto del 2018

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : SATISFACCIÓN LABORAL								
1	La EPG cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos	✓		✓		✓		
2	Se preocupan las autoridades de la EPG por brindar un excelente clima laboral al personal Administrativo.	✓		✓		✓		
3	La EPG brinda seguridad laboral para los trabajadores Administrativos	✓		✓		✓		
4	Se interesan por su situación personal que Ud. Atraviesa.	✓		✓		✓		
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la EPG	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : BONO PRODUCTIVIDAD								
1	En la EPG existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	✓		✓		✓		
2	Las recompensas e incentivos que se reciben en la universidad son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		
3	En la EPG no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	✓		✓		✓		
4	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.	✓		✓		✓		
5	Las promociones y ascensos en la EPG se manejan de una manera justa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : INTEGRACIÓN GRUPAL								
1	La mayoría de las veces en mi unidad compartimos la información antes de mantenerlo oculto con fines de mejora positiva.	✓		✓		✓		
2	En mi unidad mantenemos una relación positiva permanente.	✓		✓		✓		
3	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la EPG.	✓		✓		✓		
4	En la EPG todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.	✓		✓		✓		
5	En la EPG existe el individualismo y al cooperación es pobre.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ing. Juan H. Grados G. D.N.I.: N° 07317703

Especialidad del validador: EVALUADOR DE PROYECTOS EN GESTIÓN PÚBLICA-METODOLÓGICO

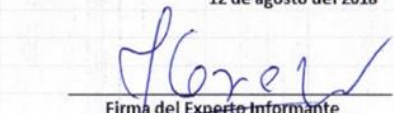
Pertinencia¹ El ítem correspondiente teórico formulado

Relevancia² El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³ Se entiende sin dificultad adjunta el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

12 de agosto del 2018


Firma del Experto Informante

Dr. Ing. Juan Herber Grados Gamarra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MISIÓN								
1	Tenemos una visión compartida de cómo será la EPG en el futuro.	✓		✓		✓		
2	La visión de la EPG genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
3	La meta de la EPG genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	✓		✓		✓		
4	Nos sentimos comprometidos e identificados con las metas de la EPG.	✓		✓		✓		
5	Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos	✓		✓		✓		
6	Los planes estratégicos han sido propuestos por todo el personal Administrativo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 : INVOLUCRAMIENTO								
1	La mayoría del personal de la EPG está muy comprometidos con su trabajo.	✓		✓		✓		
2	Las decisiones se toman con frecuencia en consenso.	✓		✓		✓		
3	Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía o a los Directores de turno.	✓		✓		✓		
4	El trabajo se organiza de modo que cada personal entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la EPG.	✓		✓		✓		
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
6	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 : CONSISTENCIA								
1	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.	✓		✓		✓		
2	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
3	Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la EPG.	✓		✓		✓		
4	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos.	✓		✓		✓		
5	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la EPG.	✓		✓		✓		
6	Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a introducir cambios.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 : ADAPTABILIDAD								
1	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los Usuarios.	✓		✓		✓		
2	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
3	La EPG tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
4	El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	✓		✓		✓		
5	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
6	Las personas de la EPG comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ing. Juan H. Grados G. D.N.I.: 07317703

Especialidad del validador: ESPECIALIDAD DE PROYECTOS EN GESTION PUBLICA - METODOLÓGICO

Pertinencia¹ El ítem correspondiente teórico formulado

Relevancia² El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³ Se entiende sin dificultad adjunta el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

12 de agosto del 2018

Firma del Experto Informante

Dr. Ing. Juan Herber Grados Camarra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : SATISFACCIÓN LABORAL								
1	La EPG cumple con las necesidades laborales en los plazos previstos.	/		/		/		
2	Se preocupan las autoridades de la EPG por brindar un excelente clima laboral al personal Administrativo.	/		/		/		
3	La EPG brinda seguridad laboral para los trabajadores Administrativos	/		/		/		
4	Se interesan por su situación personal que Ud. Atraviesa.	/		/		/		
5	Todos tienen las mismas oportunidades de formación y capacitación que ofrece la EPG.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : BONO PRODUCTIVIDAD								
1	En la EPG existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	/		/		/		
2	Las recompensas e incentivos que se reciben en la universidad son mejores que las amenazas y críticas.	/		/		/		
3	En la EPG no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	/		/		/		
4	Existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional.	/		/		/		
5	Las promociones y ascensos en la EPG se manejan de una manera justa.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : INTEGRACIÓN GRUPAL								
1	La mayoría de las veces en mi unidad compartimos la información antes de mantenerlo oculto con fines de mejora positiva.	/		/		/		
2	En mi unidad mantenemos una relación positiva permanente	/		/		/		
3	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la EPG.	/		/		/		
4	En la EPG todos se esfuerzan por ayudar y lograr en conjunto los objetivos esperados.	/		/		/		
5	En la EPG existe el individualismo y al cooperación es pobre	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ing. César E. Torres D.

D.N.I.: N°

Especialidad del validador: gestión pública

Pertinencia¹ El ítem correspondiente teórico formulado

Relevancia² El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³ Se entiende sin dificultad adjunta el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

12 de agosto del 2018

Firma del Experto Informante

Cristóbal Torres Diáz

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES /Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : MISIÓN								
1	Tenemos una visión compartida de cómo será la EPG en el futuro.	/		/		/		
2	La visión de la EPG genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	/		/		/		
3	La meta de la EPG genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	/		/		/		
4	Nos sentimos comprometidos e identificados con las metas de la EPG.	/		/		/		
5	Tenemos un buen equipo de trabajo para lograr los objetivos.	/		/		/		
6	Los planes estratégicos han sido propuestos por todo el personal Administrativo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 : INVOLUCRAMIENTO								
1	La mayoría del personal de la EPG está muy comprometidos con su trabajo.	/		/		/		
2	Las decisiones se toman con frecuencia en consenso.	/		/		/		
3	Las tareas se realizan gracias al trabajo en equipo no a la jerarquía o a los Directores de turno.	/		/		/		
4	El trabajo se organiza de modo que cada personal entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la EPG.	/		/		/		
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	/		/		/		
6	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : CONSISTENCIA								
1	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos indica lo que debemos o no debemos hacer.	/		/		/		
2	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	/		/		/		
3	Las creencias, costumbres, valores y formas de hacer las cosas son compartidos por todo el personal de la EPG.	/		/		/		
4	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles de jerárquicos.	/		/		/		
5	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la EPG.	/		/		/		
6	Los comentarios y recomendaciones de los usuarios a menudo conducen a introducir cambios.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4 : ADAPTABILIDAD								
1	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los Usuarios.	/		/		/		
2	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	/		/		/		
3	La EPG tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	/		/		/		
4	El personal directivo nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	/		/		/		
5	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	/		/		/		
6	Las personas de la EPG comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (A) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Dg. Cro J. Torón D. D.N.I.:

Especialidad del validador: gestión pública

Pertinencia¹: El ítem correspondiente teórico formulado

12 de agosto del 2018

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad³: Se entiende sin dificultad adjunta el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante

Cristóbal Torón Diez

Anexo 5.Base de datos

VARIABLE DE CULTURA ORGANIZACIONAL																									
Nº	MISIÓN						INVOLUCRAMIENTO						CONSISTENCIA						ADAPTABILIDAD						
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	
1	4	3	4	1	2	3	4	4	1	4	1	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	2	4	4	
2	4	1	5	2	4	5	5	1	5	2	2	4	4	5	4	4	1	4	2	4	5	4	5	2	
3	4	3	4	4	4	2	4	1	2	1	4	2	4	4	2	4	1	4	1	2	4	4	2	1	
4	4	1	1	4	2	1	5	5	5	3	5	5	1	4	1	4	3	4	4	5	5	5	5	3	
5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	1	5	4	3	3	3	4	2	
6	2	2	2	2	3	2	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	
7	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	1	2	2	2	
8	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	5	5	
10	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	5	3	
11	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	3	2	4	4	2	2	3	
12	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	4	3	4	4	2	4	1	4	3	3	4	4	5	5	
13	4	3	1	2	5	3	1	5	3	1	4	3	3	2	3	4	2	4	4	3	1	2	2	1	
14	4	2	1	4	5	1	1	5	2	3	5	5	5	4	1	4	3	4	4	5	5	5	5	3	
15	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	5	2	
16	2	2	2	2	1	2	2	4	2	1	4	1	4	4	2	4	2	2	4	1	4	4	4	1	
17	2	2	3	4	3	4	4	2	2	1	4	4	4	2	4	3	1	2	2	4	2	2	4	2	
18	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	3	2	4	4	2	2	3	
19	4	5	3	4	5	4	4	4	5	2	2	3	4	1	4	4	1	4	4	3	3	3	4	2	
20	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	
21	4	2	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5	5	3	
22	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	
23	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	3	1	3	4	4	2	2	4	3	3	1	4	4	2	
24	2	5	1	3	5	5	5	5	5	1	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	
25	2	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	
26	4	4	4	2	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	4	2	4	3	3	4	4	5	3	
27	4	4	3	2	4	1	4	1	4	2	4	4	3	4	1	2	4	4	1	1	4	1	2	2	
28	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	2	
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	1	
30	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	
31	2	2	2	4	1	2	4	4	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	3	5	5	4	
32	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	3	1	3	4	4	2	2	4	3	3	1	4	5	2	
33	4	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	
34	5	5	1	3	5	5	5	5	5	1	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	
35	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	
36	2	1	2	2	4	1	4	2	2	3	4	4	4	1	1	4	2	2	3	3	4	2	2	3	
37	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	
38	2	2	2	3	1	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	1	4	2	
39	5	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	
40	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	5	2	
41	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	
42	4	2	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	
43	1	3	2	2	4	3	2	3	1	2	1	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	
44	5	5	3	5	5	1	5	4	5	4	1	5	4	5	1	4	4	5	4	5	4	4	1	4	
45	2	1	2	2	4	4	4	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	2	4	1	4	2	4	4	
46	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
47	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	
48	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	
49	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	
50	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
51	5	5	1	5	5	4	5	1	5	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	2	3	4	
52	3	3	2	3	1	3	2	3	4	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	
53	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	
54	5	5	3	5	5	1	5	4	5	4	1	5	4	5	1	4	4	5	4	5	4	4	1	4	
55	4	2	5	1	5	4	4	2	4	5	2	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	
56	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
57	5	1	1	5	2	2	5	5	3	5	1	5	3	5	2	5	1	5	2	5	1	5	5	5	
58	3	1	1	2	3	2	2	1	4	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	
59	1	2	2	2	1	2	4	3	2	4	2	4	4	4	2	2	3	1	3	4	4	3	4	4	
60	2	3	3	2	5	4	3	4	5	5	1	5	4	4	4	2	4	2	4	5	2	4	3	5	

Anexo 6. Desempeño Laboral

Sujero	Dimensión: Satisfacción Laboral					Dimensión: Bono Productividad					Dimensión: Instrucción Ocupacional				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	3	5	5	5	1
3	5	2	2	1	1	1	1	5	1	1	5	5	3	2	5
4	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
6	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4
7	2	4	4	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4
8	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
10	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4
11	4	3	3	2	4	3	1	1	1	4	3	4	3	3	4
12	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3
13	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
14	3	2	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	1	1	5
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
16	5	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	2	2	2	5
17	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3
18	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3
19	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4
20	4	2	4	4	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	5
21	5	3	4	3	3	1	1	3	1	1	4	3	3	2	3
22	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
24	3	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2
25	5	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	3	4	2	2
26	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	2
27	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	3	5
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	5
29	2	2	2	2	4	1	3	1	1	2	4	4	4	4	3
30	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5
31	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2
32	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3
33	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	2	3
34	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3
35	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3
36	4	4	4	1	1	3	1	5	1	4	1	1	2	2	5
37	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2
38	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
39	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
40	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2
41	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
42	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2
44	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2
47	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
50	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1
52	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2
53	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	1
55	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2
56	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
59	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1

Anexo 7. Print del Justificativo

SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

NONPAR CORR
 /VARIABLES=cultura_organizacional desempeño_laboral
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

→ **TABLA N° 20: Correlación de Spearman entre a cultura organizacional y el Desempeño Laboral**

Correlaciones			cultura_organ izacional	desempeño_ laboral
Rho de Spearman	cultura_organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=involucramiento desempeño_laboral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Tabla N° 22: Relacion entre la dimension involucramiento de la variable cultura organizacional y desempeño laboral

Correlaciones

			involucramien to	desempeño_l aboral
Rho de Spearman	involucramiento	Coefficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

/VARIABLES=consistencia desempeño_laboral

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Tabla N° 23: Relacion entre la dimension consistencia de la variable cultura organizaciona y desempeño laboral

Correlaciones			consistencia	desempeño_laboral
Rho de Spearman	consistencia	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	desempeño_laboral	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS

/VARIABLES=adaptabilidad desempeño_laboral
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Tabla N° 24: Relacion entre la dimension adaptabilidad de la variable cultura organizacional y desempeño laboral

Correlaciones

		adaptabilidad	desempeño_laboral
adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,430**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,430**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).