



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño laboral en la  
Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

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

**AUTOR:**

Br. Miraval Rentera, Esteban Juan

Br. Silva Amante, Eder

**ASESOR:**

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

**PERÚ-2018**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mis padres, a mi hijo esposa,  
por ser el motor principal del día a día  
para poder cumplir mis objetivos  
trazados.

**Esteban Juan**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mi madre, a mi hijo  
Eder, mis hermanos y  
hermana por ser los que me  
alentaron día a día para  
poder cumplir mis metas  
trazados.

**Eder**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad “César Vallejo” y al fundador César Acuña Peralta por tener la voluntad incondicional de desarrollar la educación.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” por sus enseñanzas y apoyo permanente.

Al asesor Dr. Javier Mendoza Balarezo, por su orientación y tiempo dedicado a la revisión de la Tesis.

A las autoridades de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, por brindarme las facilidades para poder aplicar los instrumentos.

**Los autores**

## **PRESENTACIÓN**

Señores del jurado, ante ustedes presento la tesis titulada: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, cuyo propósito es determinar la correlación o grado de asociación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral. Dando cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, previa sustentación y aprobación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación:

**Los autores**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
<b>ÍNDICE</b>	viii
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>I: INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	35
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	37
1.7 Objetivos	38
<b>II: MÉTODO</b>	
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, operacionalización	40
2.3 Población y muestra	43
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5 Métodos de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos	45
<b>III: RESULTADOS</b>	
3.1 Presentación, descripción e interpretación de los resultados	46
3.2 Prueba de hipótesis	61
<b>IV: DISCUSIÓN</b>	66
<b>V: CONCLUSIONES</b>	68

<b>VI: RECOMENDACIONES</b>	69
<b>VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	70
<b>ANEXOS</b>	
ANEXO N° 01: Instrumentos	75
ANEXO N° 02: Validez de los instrumentos	79
ANEXO N° 03: Matriz de consistencia	96
ANEXO N° 04: Constancia que acredita la realización del estudio	98
ANEXO N° 05: Evidencias fotográficas	99

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Cultura organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	46
Tabla N° 02. Comportamiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	48
Tabla N° 03. Práctica de valores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	49
Tabla N° 04. Trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	51
Tabla N° 05. Identificación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	53
Tabla N° 06: Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	54
Tabla N° 07: Responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	56
Tabla N° 08: Desempeño en el puesto en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	57
Tabla N° 09: Compromiso en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	59
Tabla N° 10: Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	60

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Cultura organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	46
Gráfico N° 02. Comportamiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	48
Gráfico N° 03. Práctica de valores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	50
Gráfico N° 04. Trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	52
Gráfico N° 05. Identificación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	53
Gráfico N° 06: Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	55
Gráfico N° 07: Responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	56
Gráfico N° 08: Desempeño en el puesto en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	58
Gráfico N° 09: Compromiso en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	59
Gráfico N° 10: Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018	61

## RESUMEN

La presente investigación titulada: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, cuyo propósito es determinar la correlación o grado de asociación entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral. El presente estudio es no experimental en su modalidad correlacional, el diseño también es correlacional-transversal. La población se consideró a todos los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, que suman en total 43, la muestra es igual a la misma población por lo que se trata de una muestra universal o población censal. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se tiene dos cuestionarios que midieron a cada una de las variables, los mismos que validados por juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach.

Los resultados de la presente investigación indican que la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente ya que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.929, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación donde la fuerza de relación entre ambas variables es muy alta, además tanto la cultura organizacional como el desempeño laboral se encuentran en un nivel de valoración adecuado según la opinión de los trabajadores.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, desempeño laboral, comportamiento, práctica de valores, trabajo en equipo.

## ABSTRACT

This research entitled: Organizational culture and work performance in the Local Educational Management Unit of Lauricocha-2018, whose purpose is to determine the correlation or degree of association between the variables organizational culture and work performance. The present study is non-experimental in its correlation modality, the design is also correlational-transversal. The population was considered to all the managers and workers of the Local Educational Management Unit of Lauricocha-2018, totaling 43, the sample is equal to the same population so it is a universal sample or census population. The technique used was the survey and as instruments we have two questionnaires that measured each of the variables, which were validated by expert judgment and reliability was carried out using the Cronbach's Alpha coefficient.

The results of this research indicate that the organizational culture and work performance in the Local Educational Management Unit of Lauricocha-2018, are significantly related since in the hypothesis test the correlation coefficient has a value of 0.929, and the -value equal to zero is less than the estimated error (0.01), then we accept the research hypothesis where the strength of the relationship between both variables is very high, in addition both the organizational culture and work performance are at a level of adequate valuation according to the opinion of the workers.

**Keywords:** Organizational culture, job performance, behavior, values practice, teamwork.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.2. Realidad problemática

En este milenio, la cultura organizacional y desempeño laboral adquirieron transcendencia en todas las organizaciones y en especial en instituciones públicas que cada vez van mejorando los servicios por la presión social y por el cumplimiento de las normas y expectativas de la sociedad. Entendiendo la importancia de estas dos variables, las instituciones tratan de brindar un servicio de calidad a los usuarios y a su vez se tendrá incremento de productividad y el cumplimiento de las metas institucionales.

En nuestro país, la implementación de acciones e instrumentos para lograr una cultura organizacional y mejorar el desempeño laboral, se observa y experimenta con mayor frecuencia en la actividad empresarial. Son escasas las entidades del estado que dentro de la política de desarrollo de sus recursos humanos se presupuesten y consignan lineamientos que permitan organizarse de manera objetiva y lograr la mejora de su desempeño laboral y en todo caso si éstos existen, no son desarrollados, sin embargo, existe un claro y permanente interés de los funcionarios, directivos y colaboradores de mejorar permanentemente la cultura organizacional, sobre todo la práctica de valores, trabajo en equipo, comportamiento e identidad.

En la actualidad, en las instituciones públicas del estado tener una cultura organizacional es una exigencia para una adecuada gestión de la reforma de la administración pública. Es un tema crucial para cualquier investigación y es crítico para el éxito de los mismos. Algunos pensadores discuten si los líderes nacen o se hacen; otros afirman que se hacen con entrenamiento, estudios, esfuerzo, dedicación y perseverancia.

La cultura organizacional, es concebida como un conjunto de valores y creencias compartidas, representa la percepción común que los

integrantes, tienen de la organización y desempeña varias funciones importantes: transmite un sentido de identidad a sus integrantes, facilita la creación de un compromiso personal con algo más amplio que los intereses individuales

La administración comparada y el concepto de cultura consideran que el mundo social se auto expresa en términos de las relaciones que existen entre sus integrantes más estables y definidos, conocidas con el nombre de variables. Ambos enfoques comparten la idea de que la organización es semejante a un organismo que existe dentro de un ambiente.

Si se considera al desempeño laboral como un conjunto de actitudes que tienen los colaboradores, éstos tienen que ver directamente con el cumplimiento de los objetivos y que se evidencian en las competencias de los mismos y su nivel de productividad personal.

Es por ello que las organizaciones se preocupan permanentemente por mejorar sus servicios que está en relación directa con el desempeño laboral, sin embargo, paradójicamente poca importancia dan a mejorar la cultura organizacional que es el punto de partida para toda mejora en la vida institucional.

La estructura organizacional de toda institución implica áreas o departamentos interrelacionados para coadyuvar al trabajo en equipo tendiente a la consecución de sus objetivos y tener un posicionamiento en el mercado laboral hoy en día de alta competencia y una buena imagen institucional si se refiere a gobiernos locales, regionales o nacionales. Dentro de esta estructura se puede mencionar a los documentos normativos y operativos y como columna vertebral se tiene al talento humano, cuya personalidad, actitud, compromiso y productividad tiene que ver directamente con el éxito institucional.

Dentro de un contexto nacional, los trabajadores de casi la totalidad de las instituciones públicas con respecto al desempeño laboral, ha sido un tema cada vez de mayor interés, no por la eficiencia, sino por el servicio que

siempre es cuestionado sobre todo por la productividad laboral y la práctica de valores. Todo este fenómeno resulta un problema creciente para el Estado, toda vez no se brinde servicios óptimos a la sociedad, y no propicia una mejora en el desarrollo de las instituciones del Estado. Frente a este problema social podemos decir que la falta de cultura organizacional es una conducta negativa del trabajador con respecto a sus creencias, valores, prejuicios frente a sus obligaciones laborales. Esta realidad problemática depende de las condiciones laborales, la actitud, el compromiso y la identidad.

En nuestro país podemos afirmar que existe gran descontento por la población respecto a los servicios públicos brindados por las diferentes entidades, como por ejemplo: hospitales, Poder Judicial, Ministerio Público, Gobierno Regionales, Ministerios, entre otros, y esto debido a que dentro de dichas entidades no existe una cultura organizacional óptima de sus trabajadores y esto se refleja en su desempeño laboral, siendo un problema social, constante que se evidencia en todas las entidades estatales.

En la Dirección Regional de Educación de Huánuco y sus dependencias este problema es muy frecuente y latente y como docentes se ha comprobado que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, entidad encargada de administrar, regular entre otros el tema educativo en la provincia, con respecto a los procedimientos administrativos no se cumplen los procedimientos administrativos, en cuanto al plazo y reclamos reiterados sobre todo en adjudicaciones, reasignaciones y otros; considerando que se debe muchas veces a la falta de una cultura organizacional, por ello nos vemos en la necesidad de primeramente en conocer la cultura organizacional y el desempeño laboral para luego investigar el grado de asociación que existen entre dichas variables.

## 1.2. Trabajos previos

### **Internacionales:**

Ojeda (2011). Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la Universidad Nacional Autónoma de México. El autor llega a la siguiente conclusión:

El clima organizacional es uno de los indicadores principales, para determinar el funcionamiento organizacional. Permite evidenciar los factores que afectan a dicha organización, precisando los problemas existentes en su proceso de desarrollo con la finalidad de gerenciar adecuadamente los niveles de intervención en las áreas o jefaturas susceptibles de mejora y de cambio.

Morales (2010). La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental, en la Universidad Salesiana de México. El autor de la mencionada investigación llegó a la siguiente conclusión:

Existe una máxima importancia del clima organizacional adecuado, el mismo que debe ser evaluado secuencial y periódicamente, pues una organización tiene diversos climas acorde con la cantidad de áreas o departamentos.

Huamani (2012) en su investigación: Cultura Organizacional y Desempeño Laboral caso: Banco de la Nación Agencia- Lircay, 2011, concluye:

Se ha encontrado que el 75% del personal del Banco de la Nación-Agencia de Lircay consideran que la estructura organizacional es lo más adecuada, con conceptos claros de departamentalización, descripción de cargos bien definidos, políticas, reglas y procedimientos claros, la división de trabajo no permite que el personal llegue a la monotonía (rutina).

En cuanto a la responsabilidad como dimensión de la cultura organizacional, se ha encontrado que el 100% (25 % están muy de acuerdo y 75 % de acuerdo) del personal del Banco de la Nación-Agencia Lircay están como mínimo de acuerdo que la líneas de mando están claramente definidas, que existen muchas actividades delegadas entre el personal operativo y que las actividades realizadas por el personal son eficientes y eficaces.

Cruz (2003) en su trabajo de investigación afirma que la cultura organizacional es una forma aprendida de hacer en la organización, la misma que es compartida entre todos los integrantes donde se pondera la práctica y desarrollo de valores, una actitud positiva y compromiso permanente, asociada a las comunicaciones asertivas y a un buen estilo del liderazgo. También concluye que los mecanismos de satisfacción laboral están dirigidos hacia la necesidad de autorrealización y actualización de potencialidades de los trabajadores, tales como adquisición de conocimientos novedosos, aplicación práctica de lo aprendido y desafío o reto ante las tareas asignadas.

Salazar (2013). En su tesis sobre un estudio de la cultura organizacional y satisfacción laboral en una institución pública concluye que existe una correlación significativa al 5% y que es positiva y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del hospital, a pesar que el personal no cuenta con ambientes adecuados, no existe incentivos, ventilación cruzada ni una iluminación adecuada. Este hecho se deba posiblemente porque existe un compromiso de parte de los colaboradores y que muestran también identidad institucional para irradiar buena imagen a la comunidad.

Referente a la cultura organizacional, ésta es de tipo de cultura clan la que prevalece en primer lugar donde las relaciones son de tipo familiar.

Ubico (2011) en su investigación indica que la cultura organizacional es muy importante en el comportamiento y sentimiento de los colaboradores donde principalmente prima las habilidades comunicativas, el trabajo

corporativo y el compromiso institucional. La investigación también mostró que no existen buenas relaciones interpersonales y los colaboradores no opinan bien que existe una buena estructura.

### **Nacionales:**

Álvarez (2011), en su trabajo de investigación señala que la cultura organizacional que se relaciona estrechamente con el clima organizacional se convierte bien en un vínculo o puede ocurrir que se convierta al mismo tiempo en un obstáculo para los objetivos organizacionales, siendo ésta la opinión personal de los funcionarios, directivos y trabajadores de la organización que también incluye al aspecto comportamental de los colaboradores de una cercanía o distanciamiento con los directivos y con sus mismos colegas de trabajo, el mismo que se expresa en las dimensiones del clima organizacional.

Alvarado (2011) realizó el estudio en donde concluye que el éxito de una organización es el comportamiento ético de todos sus integrantes, lo contrario es decir un comportamiento alejado y ajeno de la ética lleva a conflictos y problemas y pone en peligro la estabilidad de la institución, también se llegó a la conclusión que sí es posible la implementación de un código de ética que al ponerlo en práctica los trabajadores opinaron que si es efectivo y les ayudó a un compromiso, entrega y responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.

### **Locales:**

Asca (2011) en su tesis, concluye que: La Municipalidad Provincial de Ambo tiene elementos tangibles visualmente atractivos, porque las instalaciones físicas están limpias tienen ventilación adecuada, apto para el desempeño laboral lo que hace que los elementos tangibles de la municipalidad de ambo son buenos lo que contribuye a la satisfacción de los clientes. Del mismo modo se tiene que a pesar de existir una relación positiva entre la fiabilidad del servicio con la satisfacción del usuario en la

municipalidad investigada la mayoría de los trabajadores no tienen la capacidad de orientar su comportamiento laboral diario para que los usuarios reciban un servicio adecuado, creando de esta manera descontento en los usuarios de dicho municipio, también existe una relación positiva entre la prestación de servicios con la satisfacción de los usuarios, sin embargo, se observa que la mayoría de los trabajadores de dicho municipio no tienen la disposición y capacidad ni voluntad de asistir al usuario proporcionando un servicio rápido y adecuado.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Cultura organizacional:**

La cultura se considera como una respuesta de las generaciones a las dificultades y problemas en el proceso histórico y en las líneas de tiempo (Roncal y Guorón, 2002). Asimismo, la cultura desde el punto vista antropológico, se considera como el conjunto de rasgos distintivos que caracteriza un pueblo o una sociedad. (Chávez y Mendoza, 1999). Estos dos autores tienen puntos de coincidencia en considerar que la cultura es creación humana en el curso evolutivo como respuesta a los problemas y dificultades que tiene el ser humano en el transcurso de su vida cuya creatividad se convierte en productos y condiciones de vida materializados en un conjunto de valores materiales y espirituales y se constituye en un proceso histórico-social.

En muchas sociedades la concepción de cultura muchas veces se da en forma equivocada, aseverando que algunos grupos humanos o personas tienen más cultura que otros, dependiendo indudablemente del nivel socio económico o grado de escolaridad (Roncal y Guorón 2002).

Según Aragón (2001) la cultura es adquirida mediante la creatividad siendo al mismo tiempo singular, plural, así mismo objetiva y subjetiva. Es entendible que la cultura se adquiere de generación en generación, de familia a familia que paulatinamente tiene una progresión de enriquecimiento. Entendiendo que la globalización nos permite tener una

cultura interrelacionada y una mixtura de todos los grupos humanos, lo que implica que no se puede hablar de una cultura pura o propia de un solo grupo, teniendo una característica del dinamismo permanente.

Para Herrero (2002) la cultura viene a ser abstracción, una construcción mental de las personas, es decir, que cada persona tiene un mapa mental que guía su comportamiento que viene a ser la cultura personal, donde la relación o interacción de estos mapas mentales individuales da origen a la cultura de los grupos humanos o sociedades.

Robbins (2004) opina que la cultura organizacional es un sistema establecido de significados, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de una organización que la diferencia de otras, donde existen siete características fundamentales, las cuales son:

- Innovación y correr riesgos: Esta característica es importante en una cultura organizacional puesto que sin riesgo no hay progreso ni creatividad, y sin innovación se corre el peligro de desaparecer en el mercado laboral, es decir, la innovación y el riesgo que deben asumir todos los colaboradores de una organización debe ser una conducta comportamental para tener prevalencia, permanencia y vigencia. Hoy en día las empresas que arriesgan e innovan son las que tienen vigencia y permanencia en el mercado y si son instituciones públicas como los gobiernos locales dejan una imagen positiva del cumplimiento de sus funciones de acuerdo a ley de municipalidades.
- Minuciosidad: se refiere a que los colaboradores tengan una cultura de observación a sus actos, tengan la capacidad de análisis y exactitud en su labor diaria. La observación debe ser una capacidad que todos los colaboradores de una institución deben practicar y desarrollar, pues permite detectar errores y problemas sin que nadie reporte.

- Orientación a los resultados: característica que tiende a valorar más los resultados que los procesos, técnicas y estrategias para su consecución. En toda gestión estratégica se mide el éxito o el fracaso organizacional mediante los resultados, es por ellos que la cultura organizacional orienta de manera prioritaria a mirar los resultados como un indicador del cumplimiento de las metas y los objetivos organizacionales
- Orientación a las personas: aspecto importante en valorar al talento humano como eje fundamental del funcionamiento de toda organización. El recurso o talento humano es considerado por muchos expertos como la columna vertebral de toda organización es por ello que se debe dar vital importancia a los colaboradores.
- Orientación a los equipos: complementando lo anterior el trabajo compartido y corporativo debe de primar más que la labor individual. Para ello se requiere idoneidad y compromiso de parte de los colaboradores y buena predisposición a la colaboración recíproca.
- Agresividad: esta característica está asociada al riesgo y al emprendimiento, es decir, deben emprender para innovar y estar solamente cumpliendo funciones por inercia.
- Estabilidad: se refiere sobre todo a una característica de los recursos humanos, el buen manejo de la inteligencia emocional para el fiel cumplimiento de las funciones de la organización.

Hellriegel (1998), afirma también que la cultura organizacional es el arquetipo o referente de valores y normas compartidas que modula la socialización, la comunicación y el comportamiento organizacional las que son evidenciadas por la conducta de los trabajadores. Es como el sello de la personalidad de la organización que consta de patrones pre establecido como:

- La resolución pertinente de problemas, que tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos y el buen servicio al cliente, proveedores y demás grupos relacionados. La resolución oportuna de los problemas debe ser en forma oportuna para no crear mayores costos o la imposibilidad de su solución para ello la identidad de los colaboradores es un factor muy importante
- Las relaciones interpersonales entre trabajadores que le da a la organización estabilidad y liderazgo empresarial. Con unas buenas relaciones interpersonales se propicia la estabilidad laboral, personal y emocional, para ello es necesario el desprendimiento y el manejo de una adecuada empatía en todos los miembros de la organización
- La medición y control permanente de los resultados con la finalidad de evidenciar las dificultades y éxitos empresariales para dar solución inmediata en caso de incertidumbre. El hecho de la medición y control sistemático y permanente de los resultados permite controlar el proceso de los resultados en el momento indicado con la finalidad de evitar todo tipo de riesgos.
- El establecimiento de premios, reconocimiento a la buena labor de los trabajadores, así como de llamadas de atención al incumplimiento o falta de responsabilidad en el cumplimiento de las funciones. Hecho que motiva a un trabajo más sostenido y a la autorreflexión y autocrítica de las funciones que realizan los colaboradores.

Una sólida y fuerte cultura organizacional no surge del azar, de la noche a la mañana, necesita ser cultivada donde el papel fundamental de los trabajadores es el empoderamiento de la cultura, para cultivarla y desarrollarla para que sea una semilla que germine en las generaciones venideros de colaboradores y perdurar en el tiempo y en el espacio. Ello implica que la cultura organizacional no solamente debe estar escrito en un manual, sino debe ser una conducta diaria de todo trabajador, no solo

se debe conocer de memoria sino se debe evidenciar con el ejemplo y el comportamiento laboral día a día. (Hellriegel 1998)

Asimismo la cultura organizacional se puede considerar como un pilar de supuestos, de propuestas, inventadas, descubiertas y desarrolladas por los colaboradores y donde el aprendizaje debe ser el quehacer diario para que trascienda en los nuevos miembros de la organización. (Schein, 1998)

Las investigaciones referente a la cultura organizacional se dio con énfasis en la década del ochenta como una variable controlada que explica la conducta comportamental de la organización buscando técnicas y estrategias tendientes sobre todo al control global en relación al posicionamiento empresarial en un contexto real, el compromiso y la cohesión individual y grupal (Wilkins y Ouchi, 1994).

Deal y Kennedy (1992) coinciden al señalar que una cultura organizacional fuerte e innovadora es la clave para alcanzar el éxito empresarial. Considerando que una cultura fuerte es aquella en la que los valores, normas y costumbres son muy difíciles de desterrar o eliminar.

Según Davis y Newstrom (2001), la cultura organizacional es importante para el éxito empresarial puesto que compromete a una identidad personal y profesional a sus colaboradores siendo al mismo tiempo una fortaleza de estabilidad y vigencia de las mismas dando plena seguridad a todos sus miembros. El conocimiento de dicha cultura a los colaboradores nuevos en la organización a empoderarse interpretando de la misión y visión clarificando los hechos que les parecían controversiales y confusos, estimulando el entusiasmo y el compromiso de todos los colaboradores.

### **Características de las culturas organizacionales**

Cada una de las organizaciones se diferencia de otra en su historia, sus propósitos, patrones de conducta, de comunicación, procesos y sistemas, así como en su misión y visión empresarial conformando una base diferencial que les hacen únicas y lo que es más importante que con el

paso del tiempo en el proceso de su vida institucional dicha cultura se impregna perpetuándose en los colaboradores y clientes o usuarios reteniéndoles por sus valores, calidad de servicio y convicciones empresariales. (Davis y Newstrom, 2001)

Otro aspecto importante que no debe dejarse de lado en la cultura organizacional es el monitoreo y evaluación de los procesos con la finalidad de conocer la situación actual para tomar alternativas de solución en situaciones de detectar debilidades o estancamiento de dichos procesos empresariales propiciando mejoras continuas.

### **Tipos de culturas organizacionales**

Hellriegel (1998) los elementos culturales y las relaciones entre ellas crean un referente o patrón distinto y único en cada organización, sin embargo es posible clasificar varios tipos generales de culturas organizaciones, como son:

- **Cultura burocrática**

En este tipo de cultura existe una organización donde los colaboradores y demás funcionarios y directivos valoran mucho lo formal, las normas, los procedimientos estandarizados de los procesos y se respeta mucho la jerarquía. Del mismo modo los objetivos de una cultura burocrática, es sobre todo la estabilidad y la eficiencia enmarcado en la rentabilidad y productividad de sus empleados, preocupándose siempre en la calidad de servicio al cliente o al usuario. En general los que administran tienen la función de coordinación, organización y monitores del cumplimiento de las funciones de los trabajadores que están completamente definidas y establecidas en los documentos normativos y operativos de la institución en voluminosos manuales, donde los empleados están mentalizados de su fiel cumplimiento.

- **Cultura de clan**

En este tipo de cultura prevalece fundamentalmente la lealtad, la tradición, la idiosincrasia empresarial, el compromiso personal, la influencia social referido a la empresa, donde todos los miembros aceptan y evidencian que sus obligaciones van más allá del cumplimiento de sus funciones, es decir, dan más de lo que les piden. El compromiso a largo plazo del colaborador con la organización que se ve reflejada en la lealtad se compensa con el compromiso de permanencia a largo plazo del trabajador en la organización, es decir, el trabajador asegura su continuidad a cambio de la lealtad a la organización. La cultura del clan tiene vigencia y permanencia mediante la socialización, donde la política es que los colaboradores más antiguos son mentores, entrenadores o arquetipos que deben seguir los nuevos miembros de la organización, este mecanismo permite perpetuar los valores y normas, así como la conducta comportamental de la organización a través de los cambios generacionales donde la historia, orígenes y relaciones familiares prima de manera permanente. También se nota que los miembros de la organización en este tipo de cultura se sienten orgullosos de pertenecer a ella como una ligazón ancestral y familiar.

- **Cultura emprendedora**

Este tipo de cultura organizacional emergente se caracteriza por su dinamismo, creatividad y la innovación enfrentando cualquier riesgo en el proceso de la consecución de los objetivos y metas institucionales, prevaleciendo de manera contundente la experimentación, vanguardia y la visión de innovación, reaccionando rápidamente ante los cambios emergentes generando al mismo tiempo nuevos cambios para el bienestar de la empresa donde la velocidad y el crecimiento son herramientas de su emprendimiento.

- **Cultura de mercado**

Esta cultura organizacional se caracteriza porque valora demasiado el logro de sus metas sobre todo de carácter financiero referente al crecimiento de sus ventas y participación en el mercado. Esa cultura también se caracteriza por entender a la competitividad como una oportunidad de crecimiento, donde las relaciones interpersonales y organizativas son contractuales en lo que respecta a las obligaciones de las partes. Se cuida mucho el hecho de que el control formal sea estable y permanente y donde el buen desempeño es retribuido con una mejor remuneración y reconocimientos

### **Dimensiones de la cultura organizacional**

En la presente investigación se consideran cuatro dimensiones de la cultura organizacional, que se detalla a continuación:

- **Comportamiento.** Es la actitud e iniciativa que un trabajador muestra en su labor, incluso permite conocer cuánto liderazgo es capaz de asumir. Los comportamientos observados por la organización son generalmente el lenguaje y los gestos, rituales, rutinas y procedimientos. Estos comportamientos inciden directamente en su desempeño y en el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización (Chiavenato, 2009).
- **Práctica de valores.** La práctica de valores es una conducta de vida que toda persona debe tener en cuenta que es la fuerza moral de una convivencia en paz, puesto que los valores son normas comportamentales que modulan la conducta de las personas, demostrando la personalidad de cada cual ya sea una imagen positiva o una imagen negativa de acuerdo a sus convicciones, sentimientos e intereses.

- **Trabajo en equipo.** Es el trabajo corporativo realizado por varios colaboradores, donde cada uno de ellos realiza una función determinada pero apuntando a un objetivo en común de acuerdo a una estructura organizativa que coadyuve la elaboración conjunta de una tarea y no que cada uno realice su trabajo y luego juntarlas como un rompecabezas, sino que ésta obedece a una estructura organizativa predeterminado y realizada por consenso.
- **Identificación.** Característica que debe tener todo colaborador con su institución, se refiere a la lealtad, al compromiso con la organización la misma que fortalece el principio de pertenencia y de compromiso con la organización con una participación idónea, libre y voluntaria.

### 1.3.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral desde tiempos remotos es una de las variables más tratadas, estudiadas e investigadas psicología del trabajo y las organizaciones, porque constituye un pilar fundamental en el desarrollo de toda empresa y por ende de la sociedad (Bommer, Johnson, Rich, Podsakoff y Mackenzie, 1995).

Según Campbell (1970), el desempeño es una conducta de trabajo que consiste en la consecución de las metas y objetivos organizacionales, considerándolo como acción que tiene que ver con los resultados. Por lo se puede afirmar también que es un conjunto de actividades, acciones y conductas comportamentales que beneficia a la organización.

En la definición de desempeño se pueden incluir también las tareas o funciones que están definidas para tal o cual puesto o cargo, así como las tareas emergentes circunstanciales o para resolver un problema concreto o atender un servicio específico y también por los requerimientos masivos de la organización

Para (Chiavenato, 2009), el desempeño laboral es el comportamiento conductual del trabajador en el cumplimiento de los objetivos y metas fijadas por la organización empleando los medios y estrategias adecuadas.

Por lo tanto desempeño es el cumplimiento de las funciones laborales, los mismos que están determinados por factores asociados al mismo trabajador, a los usuarios o clientes y a su entorno. El buen desempeño entonces es la forma de actuar o desempeñarse y se miden por los resultados de la productividad de un bien o de un servicio y donde las personas ponen de manifiesto sus competencias, destrezas y habilidades laborales, así como su experiencia, actitudes, motivaciones, características y valores personales y sobre todo el compromiso con la organización con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en concordancia con la misión, visión y las exigencias productivas, técnicas y de servicio de la empresa

El término desempeño laboral se refiere a las actividades reales que realiza el trabajador y no solamente al cumplimiento de sus funciones o a lo que sabe hacer, sino a que aporta a la organización fuera de lo que debe cumplir, es decir, “dar más de lo que le piden” como una actitud de desprendimiento y compromiso personal a la institución, así como a su comportamiento conductual, a su disciplina en el trabajo, a su tiempo demás para completar las tareas, a su permanencia en la institución cuando se lo requiere para optimizar la producción o la calidad de servicio y sobre todo la lealtad y la idoneidad manifiesta en cada uno de sus actos.

Algunos investigadores defienden argumentando que la definición de desempeño debe ser complementada con lo que se espera de los colaboradores, que permita una seria orientación para el desempeño efectivo, la misma que se debe administrarla mediante un proceso de aseguramiento para que el empleado trabaje alineado y en concordancia del cumplimiento de las metas de la organización.

Estos cambios indudablemente incluyen la necesidad de socializarlos con todos los colaboradores sin que implique más y de esta manera se puedan enfrentar a los riesgos de las amenazas y aprovechar las oportunidades de la economía. Este proceso denominado Outsourcing se trata de extremar en determinadas actividades con la finalidad de mejorar radicalmente los procesos en los que internamente se focaliza debilidades y riesgos para la organización y ello ocurre siempre cuando se asume compromisos o se arriesga con actividades donde no forma parte muchas veces de las competencias de la organización.

Tradicionalmente siempre el desempeño se ha medido mediante el análisis del puesto de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones y funciones del trabajador. Sin embargo debido a los cambios socioeconómicos que han generado mercados cambiantes, volubles y turbulentos (Chiavenato, 2004), se consideran también otros indicadores que si bien es cierto no están dentro de la descripción del puesto o el rol del trabajador, son necesarios para una mejora de la productividad empresarial (Landy y Conte, 2007). Por ello, se han introducido las conductas extra-rol como por ejemplo las conductas de ciudadanía organizacional y las conductas contra productivas (Robinson y Bennett, 1995) que se refieren a conductas incluidas dentro del desempeño del empleado y que son totalmente opuestas y llevan a una mayor o menor efectividad de la empresa. Ambas igualmente han sido relacionadas con las actitudes laborales, tanto con la satisfacción laboral como con el compromiso organizacional con distinto signo.

Al analizar las concepciones sobre el desempeño laboral, se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y se será preciso definir el desempeño en términos no financieros. Druker (2002)

La importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. Robbins (2004),

El desempeño laboral se considera como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la afectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la ciudad. Faria (1995)

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. Palaci (2005)

El sistema de evaluación de desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores:

- Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos claves.
- Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo.
- Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y

desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias. Mondy (1997)

A pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y auto gestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circulara de 360° en la evaluación.

La persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para poder efectuar un trabajo. Esto permite poseer pericias para el control de equipos, para la interpretación de los procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades. En general se refiere, a la administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas dentro de las empresas u organizaciones. Arias (2001),

Con relación al indicador personalidad, los empleados demuestran importancia en la impresión que causan a los demás por su presentación personal, se imponen retos que les permite crecer profesionalmente, mantienen su imagen corporativa dentro de las instalaciones, mantienen

relaciones interpersonales armónicas con sus compañeros del área donde se desenvuelven y mantienen criterios propios para realizar el trabajo.

El autor citado, afirma que la personalidad, se refiere a los diversos estilos de percibir y actuar en el mundo. En términos generales, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones (incluyendo las tensiones y las energías). Este aspecto, es muy útil en el ámbito de la gerencia organizacional, por cuanto representa el estilo desarrollado en la gestión laboral del individuo.

Por otra parte, dentro de los porcentajes altos tenemos el indicador compromiso, los empleados ponen empeño en lograr los objetivos de su cargo, así como, buscan solucionar problemas para alcanzar objetivos y las metas organizacionales y se involucran en los procesos administrativos demostrando entusiasmos en sus labores diarias.

Efectivamente, Arias dice que el compromiso, se trata del involucramiento afectivo para lograr la misión y los objetivos de la empresa u organización. Es preciso contar con este contrato anímico, este enamoramiento con el trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos sus miembros. Por lo tanto, es necesario contar con este aspecto en pro de alcanzar una plena organización empresarial.

En las organizaciones, solo evalúan la forma en que los Empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

- Desempeño de las tareas. Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

- Civismo. Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.
- Falta de productividad. Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. Robbins y Judge (2013)

Hoy en día, muchas empresas que luchan por sobrevivir se enfocan en su atención a la administración del desempeño, esta idea parte de la premisa que el desempeño del colaborador puede administrarse y mejorarse ya sea mediante el establecimiento de metas, ya que una buena estructura organización actualiza, una mejor tecnología, nuevos horarios de actividades laborales, una alta participación de los empleados y una mejor motivación. Un componente de la administración del desempeño es el uso de varios sistemas de recompensa e incentivos para alentar una mayor productividad. Se puede aplicar un sistema de incentivos económicos de algún tipo a casi cualquier trabajador, el factor básico de estos sistemas es inducir un alto nivel de desempeño individual, grupal u organizacional y hacer que el salario de un empleado dependa de una o más dimensiones. Newstrom (2011)

Entre los objetivos adicionales se pueden mencionar la facilitación del reclutamiento y la retención de los buenos empleados, el estímulo de conductas deseables, como la creatividad, alentar el desarrollo de habilidades valiosas y satisfacer necesidades claves del personal.

Los criterios para aplicar estos incentivos tendrán la producción del empleado las utilidades de la organización, ahorros en costos, unidades enviadas, un nivel de servicio al cliente o la proporción entre los costos de

la mano de obra y las ventas totales. La evaluación del desempeño puede ser utilizada en forma individual o colectiva, y el salario puede ser inmediato o futuro como en los planes de participación de utilidades.

### **Dimensiones del desempeño Laboral**

Para la presente investigación se ha considerado las siguientes dimensiones:

- **Responsabilidad.** Se refiere a la realización del trabajo de acuerdo a las funciones o al cargo asignado y en concordancia con los documentos normativos y operativos de la organización.
- **Desempeño en el puesto.** Se refiere al desempeño eficiente para alcanzar los objetivos organizacionales con eficiencia y eficacia.
- **Compromiso institucional.** Es la identificación que tiene el trabajador con su institución y el entusiasmo que demuestra en todas las actividades y acciones programadas por la institución.
- **Resultados.** Se refiere a su rendimiento a la productividad y al reconocimiento valorativo de la remuneración asignado por la institución que lleva consigo a su motivación y autorrealización.
- **Productividad laboral**  
La productividad laboral se considera como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. La teoría económica sostiene que las remuneraciones deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales.
- La productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación

continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud (Van Der, 2005).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general:**

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?

##### **Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona el comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?

¿Cómo se relaciona la práctica de valores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?

¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?

¿Cómo se relaciona la identificación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La realización del presente trabajo de investigación se justifica debido a que cumple con los siguientes requisitos:

Conveniencia: El presente trabajo de investigación es conveniente porque a nivel personal proporciona beneficios personales, profesionales y laborales, ayuda a tener una visión más amplia de las variables investigadas y genera conocimientos y una conducta investigativa y la capacidad de solucionar problemas que van a beneficiar a los miembros de una comunidad.

Relevancia social: El presente trabajo aportará a la sociedad puesto se determinó la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción del usuario, el mismo que servirá como fundamento para poder aplicar estrategias de mejora de la cultura organizacional contribuyendo al desarrollo social en todos sus aspectos.

Valor teórico: El presente trabajo de investigación contiene valor teórico, puesto que incluye información teórica y científica actualizada respecto a la cultura organizacional con todos sus enfoques y características y satisfacción del usuario.

Utilidad metodológica: El presente estudio contribuirá con la validación de instrumentos de medición para las variables cultura organizacional y satisfacción de los usuarios así también el uso de estrategias para mejorar la cultura organizacional.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general:**

Hi: La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

Ho: La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, no se relacionan significativamente.

### **Hipótesis específicas**

El comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

La práctica de valores de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

El trabajo en equipo de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

La identificación de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018 se relacionan significativamente.

## **1.7. Objetivos:**

### **General**

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.

### **Específicos**

Determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.

Determinar la relación entre la práctica de valores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.

Determinar la relación entre la identificación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

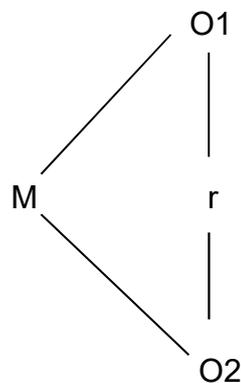
El tipo de estudio de la presente tesis es no experimental de alcance correlacional, porque no se va a manipular directamente las variables de estudio, y tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Hernández y otros (2014)

El enfoque es el cuantitativo y los métodos son el inductivo, deductivo y el teórico.

#### Diseño:

El diseño a emplear es correlacional-trasversal, porque a través de la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se establece el grado de relación de las variables de estudio en un momento.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de la Investigación

O1 = Cultura organizacional

O2 = Desempeño laboral

r = Relación entre variables

## **2.2. Variables, operacionalización**

Las variables de estudio son:

O1 = Cultura organizacional.

O2 = Desempeño laboral.

Matriz de operacionalización

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Cultura organizacional	Sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la diferencia de otras. Es un conjunto de características básicas que la organización valora	Conjunto de características básicas que la organización utiliza para el cumplimiento de sus objetivos el mismo que será medido mediante un cuestionario	Comportamiento	- Honestidad - Puntualidad	Ordinal
			Práctica de valores	- Valores personales - Valores sociales	
			Trabajo en equipo	- Inteligencia emocional - Habilidades comunicativas	
			Identificación	- Lealtad institucional - Defensa institucional	
Desempeño laboral	Estado cognitivo derivado de la adecuación o inadecuación de la recompensa recibida respecto a la	El instrumento de medición de la satisfacción del usuario y de sus dimensiones como factor Humano organización de los Procesos,	Responsabilidad	-Cumplimiento de la normatividad. -Cumplimiento de las funciones y tareas.	Ordinal
			Desempeño en el puesto	-Cumplimiento de objetivos institucionales. -Esfuerzo para lograr las metas con menor tiempo y recursos.	

	<p>inversión realizada, se produce después del consumo del producto o servicio.</p>	<p>Tecnología e imagen será medido mediante un cuestionario estructurado convenientemente</p>	<p>Compromiso</p>	<p>-Identificación con la organización desde su puesto de trabajo. -Entusiasmo en la realización de actividades y acciones programadas en la institución</p>	
			<p>Productividad laboral</p>	<p>-Eficiencia y eficacia -Resultados</p>	

### **2.3. Población y Muestra.**

#### **Población:**

Para la población se consideró a todos los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, que suman en total 43.

#### **Muestra**

La muestra será igual a la población por lo que se trata de una muestra universal o población censal.

### **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica. Como técnica se utilizó la encuesta

Instrumento: Como instrumento se utilizaron dos cuestionarios:

- Un cuestionario que midió la cultura organizacional y sus dimensiones conformado por 16 ítems
- Un cuestionario que midió el desempeño laboral conformado también por 16 ítems

#### **Validación:**

Los instrumentos de investigación fueron validados por tres docentes expertos en investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

#### **Confiabilidad:**

Para poder obtener la confiabilidad se determinó a través de coeficiente Alfa de Cronbach.

Para la determinación de la Confiabilidad de los instrumentos tanto para la variable cultura organizacional y desempeño laboral se aplicaron los instrumentos a una muestra piloto conformado por los trabajadores de la UGEL de Llata, luego se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach, para su procesamiento se utilizó el programa SPSS (v. 22.0).

La escala de dicho coeficiente de confiabilidad se puede observar en el siguiente cuadro:

Escala de confiabilidad de Cronbach

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Los resultados de la confiabilidad, se puede apreciar en los siguientes cuadros:

Para el instrumento que midió la cultura organizacional

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	8	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	16

Como el valor de Alfa de Cronbach es igual a 0.795, el instrumento tiene excelente confiabilidad

Para el instrumento que midió el desempeño laboral

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	8	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	16

Como el valor de Alfa de Cronbach es igual a 0.728, el instrumento tiene excelente confiabilidad.

## 2.5 Métodos de Análisis de Datos:

Para el análisis de los datos se siguió lo que indican las técnicas estadísticas, para ello se recopiló la información, se ordenaron los datos, se procesaron, se analizaron e interpretaron presentando en tablas de frecuencias y gráficos de barras, en función de los objetivos. De acuerdo a la naturaleza de las variables, tipo, nivel, diseño y escala de medición para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman

## 2.6 Aspectos éticos

Los resultados de la presente investigación son reales.

Se respetó la confidencialidad y el anonimato de los sujetos de la muestra.

Los resultados de la presente investigación serán utilizados únicamente para cuestiones institucionales y académicas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación, descripción e interpretación de los resultados

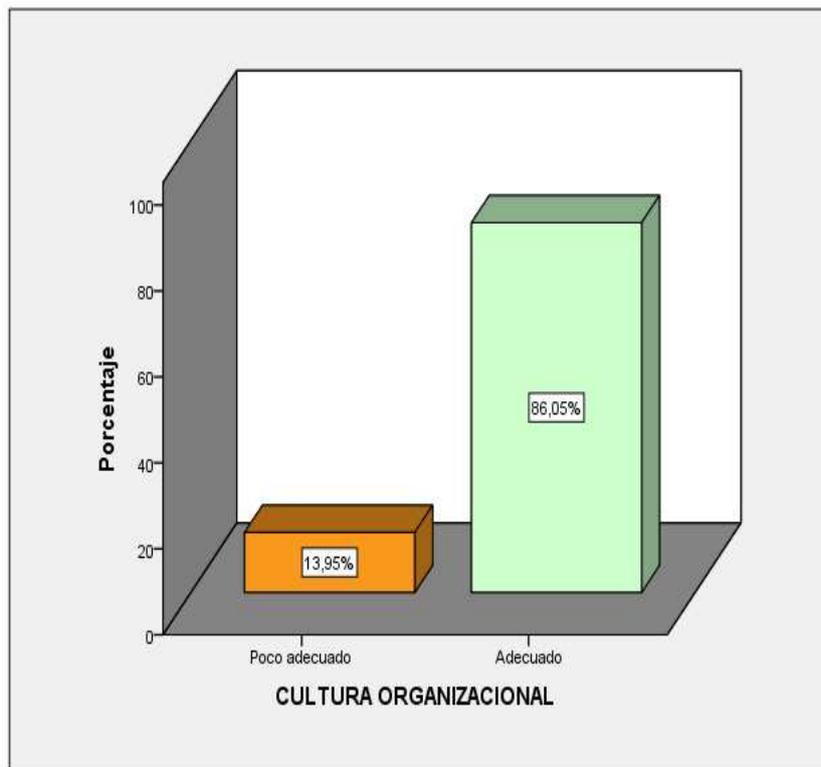
**Tabla 1. Cultura organizacional de la Unidad de Gestión Educativa  
Local de Lauricocha-2018**

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	6	14,0
Adecuado	37	86,0
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 1. Cultura organizacional de la Unidad de Gestión Educativa  
Local de Lauricocha-2018**



### Interpretación:

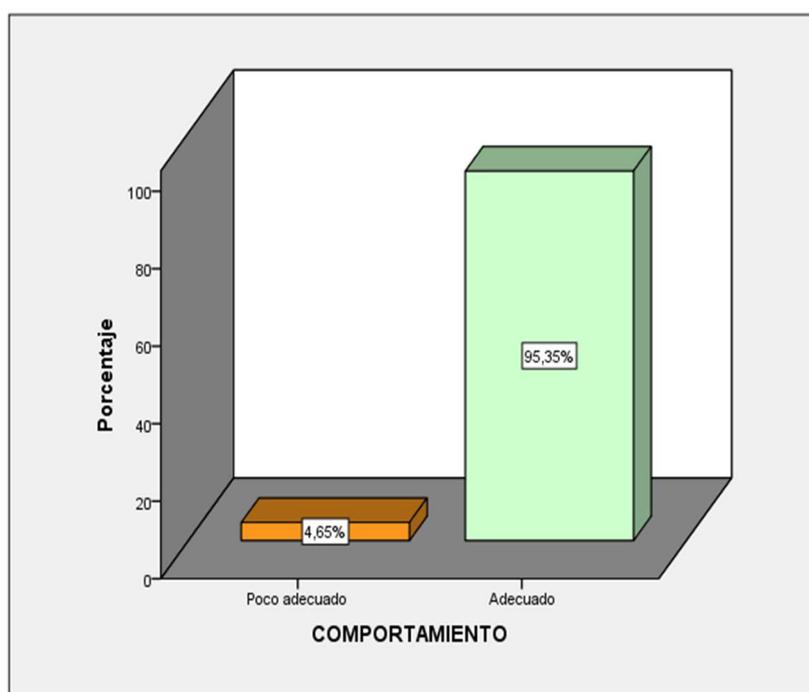
En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 86.05% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que la cultura organizacional es adecuada y el 13.95% afirma que es poco adecuada. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que el clima organizacional es adecuado hecho que se debe porque existe buen comportamiento en todos los trabajadores sobre todo la transparencia y la equidad, también desarrollan y practican valores como la honestidad, la verdad, justicia entre otros, realizan también trabajo coordinado en equipo y se identifican con su institución valorando la lealtad y la asistencia a las actividades internas y externas sin que haya una obligación imperativa de por medio. Existe un grupo minoritario que opinan sin embargo, que la cultura organizacional es poco adecuada, porque posiblemente no todo es perfecto y existen dimensiones que se tienen que ir mejorando, ello depende fundamentalmente del factor humano y la actitud de cambio que deben tener todos los trabajadores.

**Tabla 2. Comportamiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	2	4,7
Adecuado	41	95,3
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018  
 Elaboración: Propia

**Gráfico 2. Comportamiento en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



### **Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 95.35% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que el comportamiento de los trabajadores es adecuada y solo el 4.65% afirma que es poco adecuado. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que su comportamiento es adecuado, existiendo una diferencia abismal con la valoración inferior que le antecede que es el poco adecuado, percibimos que este hecho se debe porque los trabajadores evidencian honestidad en el cumplimiento de sus funciones, muestran y practican la responsabilidad, existe cumplimiento de sus funciones donde los trámites documentarios se atienden con prontitud y puntualidad, existiendo también voluntad y actitud de parte de los directivos y demás trabajadores de resolver con prontitud las inquietudes, consultas y/o problemas de los usuarios.

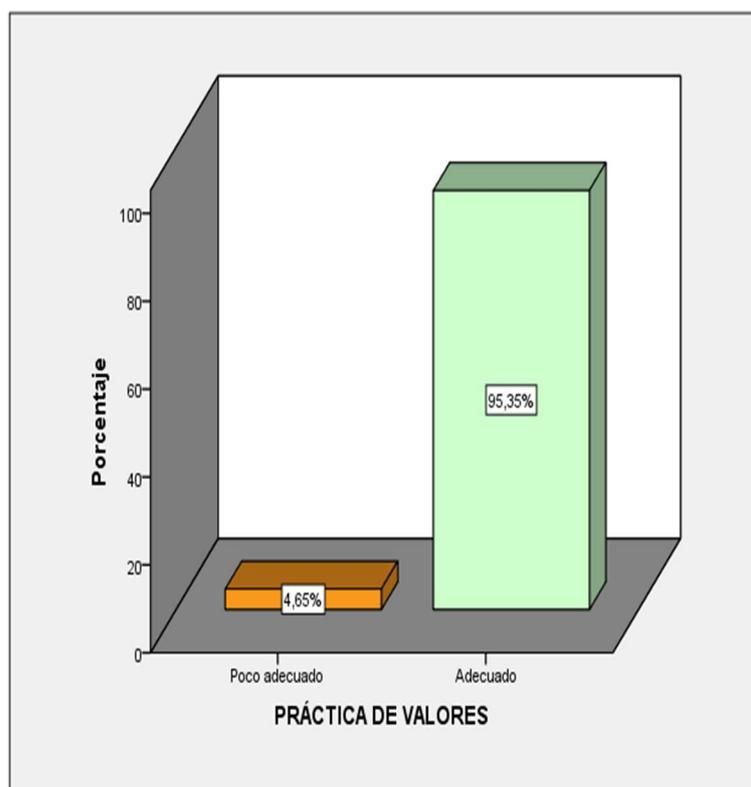
**Tabla 3. Práctica de valores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	2	4,7
Adecuado	41	95,3
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 3. Práctica de valores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 95.35% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que la práctica de valores de los trabajadores es adecuada y solo el 4.65% afirma que es poco adecuado Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que la práctica de valores es adecuado hecho que se debe porque en dicha institución se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros, es decir existe permanentemente buen trato a los usuarios y también compañerismo y amabilidad entre los colaboradores, además se practican valores sociales como la paz, respeto solidaridad, propiciando siempre una cultura de paz con respeto a los usuarios respetando y tratando de resolver sus inquietudes y problemas que día a día existen. Del mismo modo los valores instituciones se

respetan y se practican como es el compromiso, la transparencia, identidad, lealtad a la institución haciéndola quedar bien en cualquier tipo de circunstancias con el buen comportamiento e integridad personal, además los valores cívicos, patrióticos y religiosos no se quedan atrás, los trabajadores participan de todas las actividades cívicas, patrióticas, patronales y religiosas de la comunidad en general.

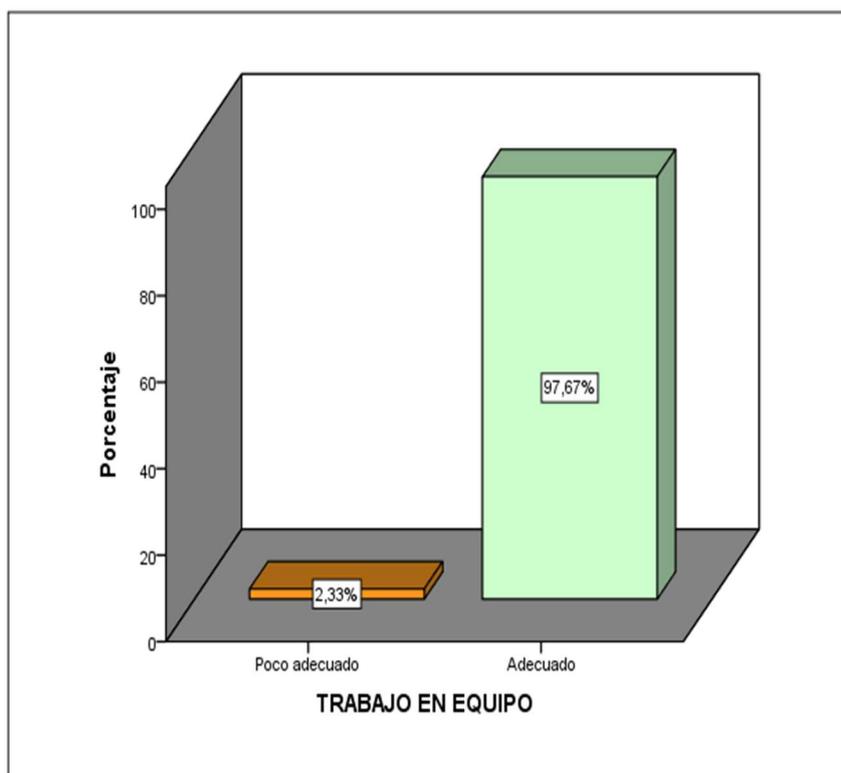
**Tabla 4. Trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	1	2,3
Adecuado	42	97,7
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 4. Trabajo en equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 97.67% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que el trabajo en equipo es adecuado y solo el 2.33% afirma que es poco adecuado. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que el trabajo en equipo es adecuado, diferenciándose abismalmente de la valoración inferior que le antecede que es el poco adecuado hecho que se debe porque existe entre los trabajadores y directivos buenas relaciones interpersonales, destacando las habilidades comunicativas pertinentes, con iniciativas adecuadas de participación en las actividades y tareas encomendadas, los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha coordinan permanentemente para el cumplimiento cabal de sus funciones.

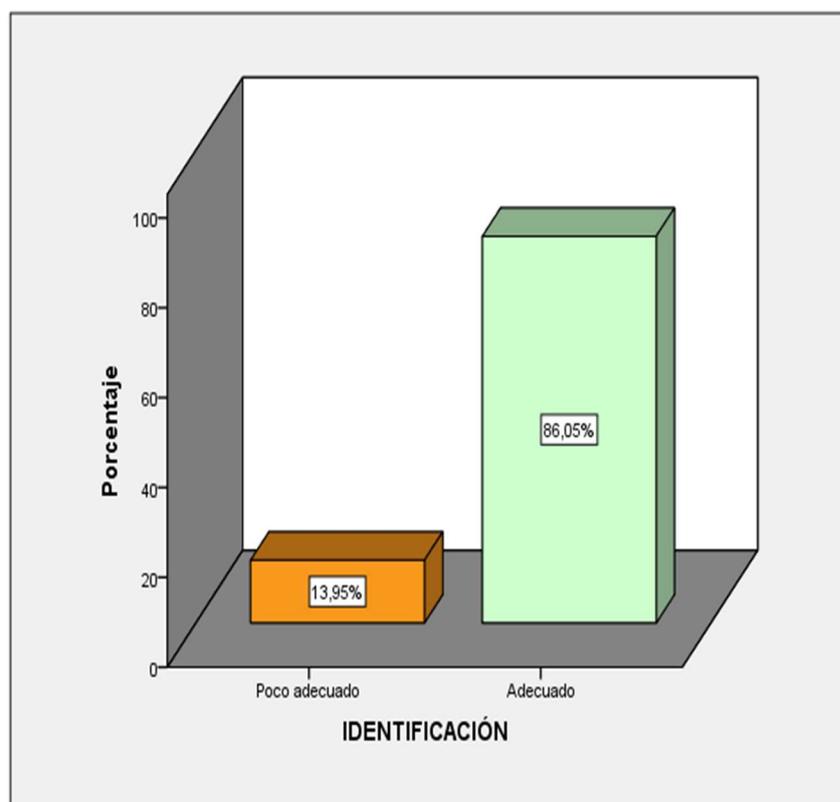
**Tabla 5. Identificación en de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	6	14,0
Adecuado	37	86,0
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 5. Identificación en de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



### **Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 86.05% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que la identificación con la institución es adecuada y el 13.95% afirma que es poco adecuado. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que la identificación institucional es adecuada, resultado que se debe porque los trabajadores y directivos muestran lealtad institucional, defienden con su comportamiento a su institución, existiendo un compromiso de lealtad institucional. Esta característica dimensional de la cultura organizacional indudablemente es importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que existiendo lealtad, identidad y compromiso con la organización todos los esfuerzos y conductas laborales de los trabajadores nutren el cumplimiento de la misión y visión sobre todo en instituciones de servicio como son las unidades de gestión educativa local que tienen que atender a miles de miles de profesores y docentes en todas las acciones que tienen que cumplir.

**Tabla 6. Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	6	14,0
Adecuado	37	86,0
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 6. Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



**Interpretación:**

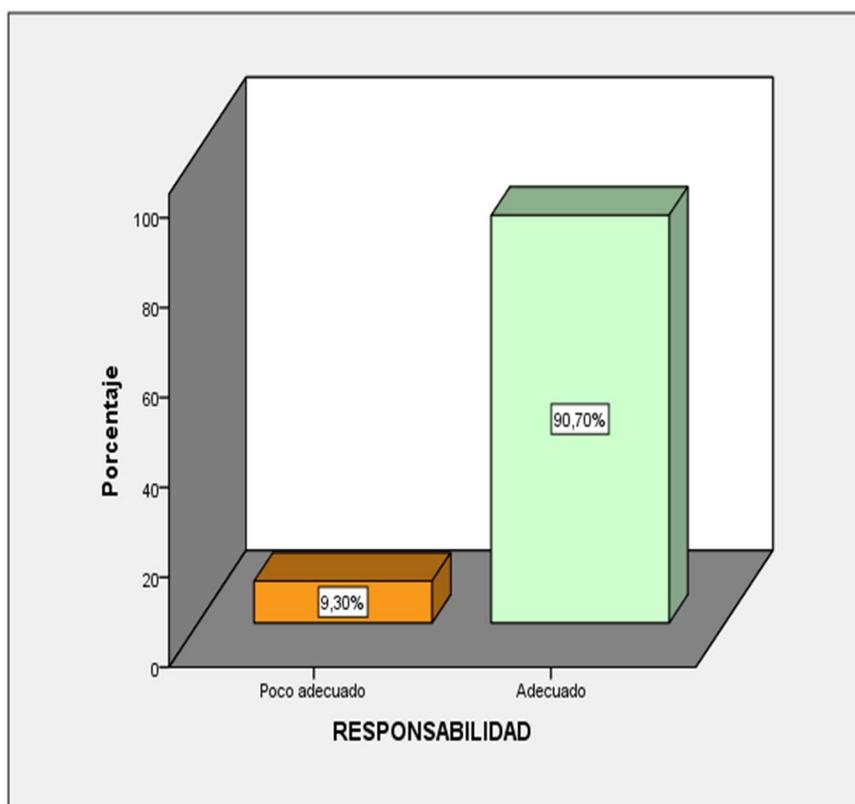
En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 86.05% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que el desempeño laboral es adecuado y el 13.95% afirma que es poco adecuado. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que el desempeño laboral es adecuado hecho que se debe porque existe también responsabilidad alta, adecuado desempeño en el puesto, compromiso permanente y productividad laboral en el cumplimiento de las funciones laborales, de las metas y de los objetivos institucionales.

**Tabla 7. Responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	4	9,3
Adecuado	39	90,7
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018  
 Elaboración: Propia

**Gráfico 7. Responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



### **Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 90.70% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que la responsabilidad que tienen es adecuada y el 9.30% afirma que es poco adecuada. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que su responsabilidad es adecuada, existiendo una diferencia abismal con la valoración inferior que le antecede hecho que se debe porque existe respeto estricto al horario de entrada y salida a la institución, además existe un marcador digital que nadie puede hacer trampa o marcar una persona por otra, el rendimiento del trabajador es óptimo y lo hace con eficiencia y eficacia, es decir cumplen los objetivos institucionales en el menor tiempo y con los menores recursos, diagnostican oportunamente los problemas existentes para su pronta solución, del mismo modo los colaboradores prácticas saludables en el manejo e todos los equipos tecnológicos reciclando los residuos sólidos para el cuidando el medio ambiente.

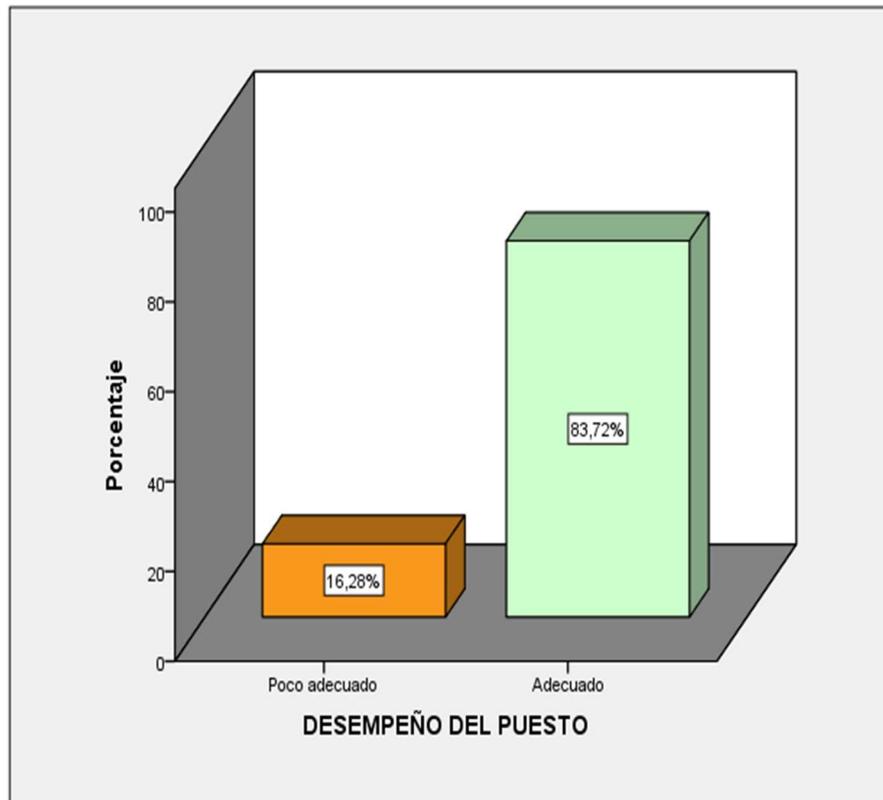
**Tabla 8. Desempeño del puesto en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	7	16,3
Adecuado	36	83,7
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 8. Desempeño del puesto en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 83.72% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que el desempeño del puesto o cargo que tienen es adecuado y el 16.28% afirma que es poco adecuado. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que el desempeño del puesto o cargo es adecuado hecho que se debe porque los trabajadores cuentan con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas a futuro, existen buenas y adecuadas habilidades comunicativas con una comunicación asertiva, con una coordinación oportuna para la toma de decisiones en bien de la institución.

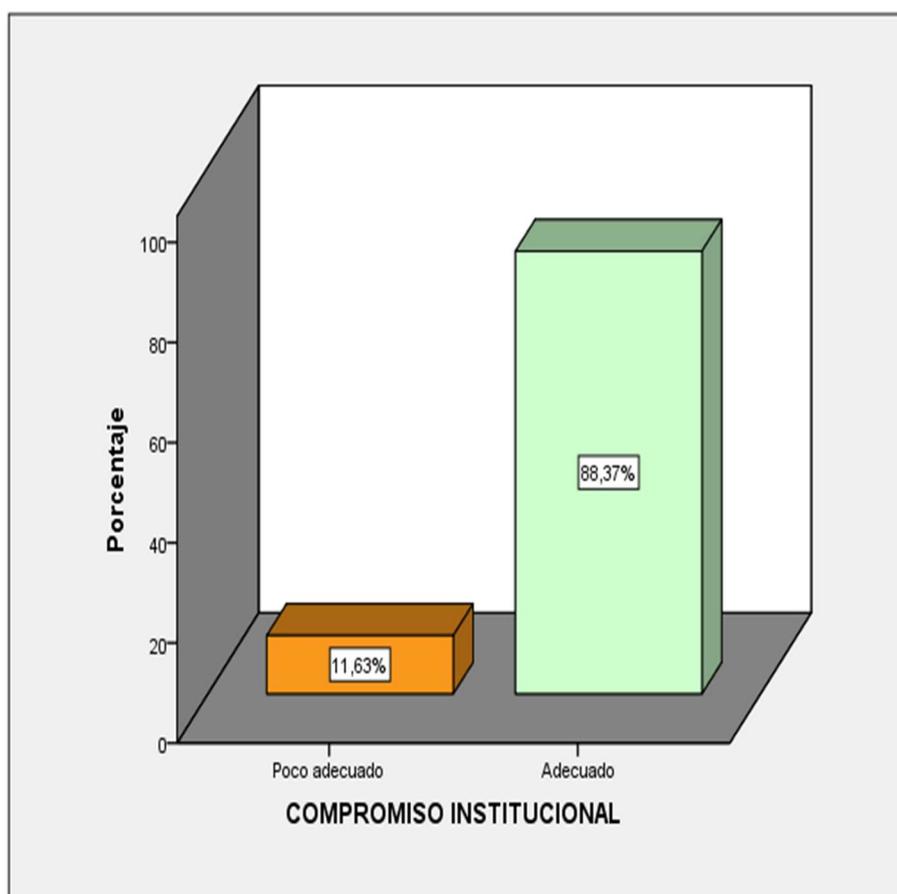
**Tabla 9. Compromiso institucional en la Unidad de Gestión Educativa  
Local de Lauricocha-2018**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	5	11,6
Adecuado	38	88,4
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 9. Compromiso institucional en la Unidad de Gestión Educativa  
Local de Lauricocha-2018**



### **Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 88.37% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan que su compromiso institucional es adecuado y el 17.63% afirma que es poco adecuado. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que el compromiso laboral que tienen con la institución es adecuado hecho que se debe porque existe compromiso de realizar un trabajo de calidad permanentemente, aprenden y desarrollan nuevas capacidades laborales en bien de la institución, colaboran buscando alguna solución cuando se presentan problemas con los usuarios responsabilizándose del área que ocupan, en muchos casos sobrepasan las horas de trabajo con la finalidad de cumplir las metas y sobre todo con reportar los informes que el órgano intermedio o el Ministerio de Educación soliciten.

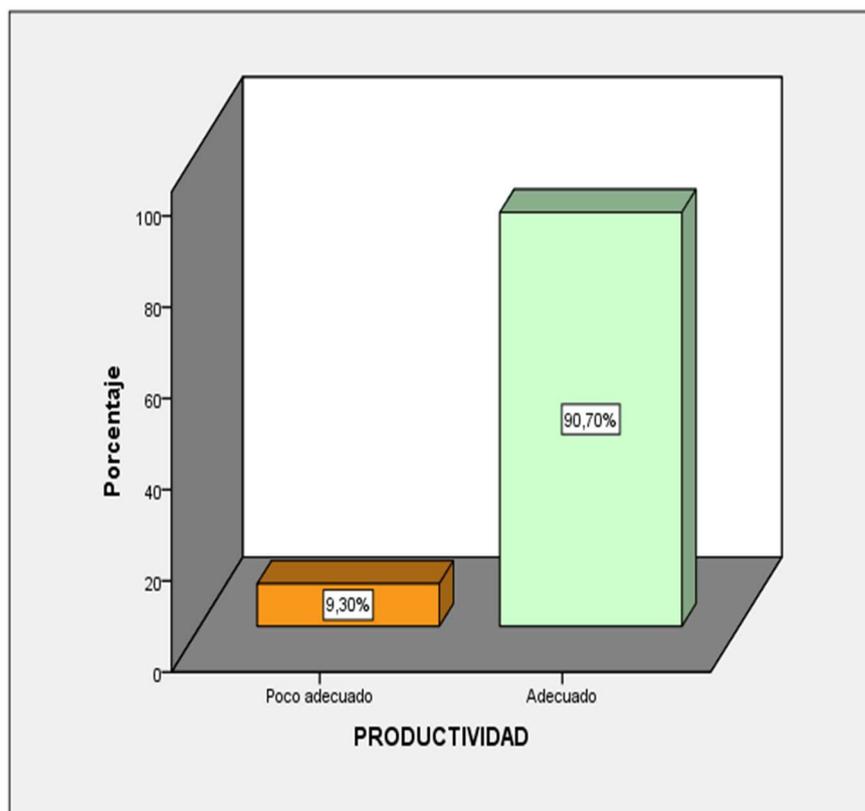
**Tabla 10. Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

<b>NIVEL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Inadecuado	0	0,0
Poco adecuado	4	9,3
Adecuado	39	90,7
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>
<b>PROMEDIO</b>		

Fuente: Cuestionario aplicado en junio del 2018

Elaboración: Propia

**Gráfico 10. Productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**



**Interpretación:**

En la tabla y gráfico adjunto se observa que el 90.70% de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, opinan la productividad laboral es adecuada y el 9.30% afirma que es poco adecuada. Evidenciamos por lo tanto que la gran mayoría opina que la productividad es adecuada existiendo una diferencia abismal considerable con la valoración de menor rango que le antecede como es el poco adecuado hecho que se debe porque, existe eficiencia y eficacia en el trabajo demostrado con el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas cumpliendo las metas asignadas por la institución.

### 3.1. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se realizó la mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman porque las variables son categóricas con una escala de medición de las respuestas de tipo ordinal procesando los datos en el software SPSS (v. 22,0). Del mismo modo se plantearon las hipótesis nulas y las hipótesis de investigación tanto para la general como para las específicas.

#### Contrastación de la hipótesis general:

**Ho:** La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, no se relacionan significativamente.

**Hi:** La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

**Correlaciones**

			CULTURA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.929, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

## Contrastación de las hipótesis específicas:

### Hipótesis específica 1

**Ho:** El comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, no se relacionan significativamente.

**Hi:** El comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

### Correlaciones

			COMPORTAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.735, y el p-valor igual a 0.000 es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, el comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

### Hipótesis específica 2

**Ho:** La práctica de valores de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, no se relacionan significativamente.

**Hi:** La práctica de valores de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

#### Correlaciones

			PRÁCTICA DE VALORES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PRÁCTICA DE VALORES	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.535, y el p-valor igual a 0.000 es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la práctica de valores de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

#### **Hipótesis específica 3**

**Ho:** El trabajo en equipo de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, no se relacionan significativamente.

**Hi:** El trabajo en equipo de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

### Correlaciones

			TRABAJO EN EQUIPO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.591, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, el trabajo en equipo de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.

#### **Hipótesis específica 4**

**Ho:** La identificación de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018 se relacionan significativamente.

**Hi:** La identificación de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018 se relacionan significativamente.

### Correlaciones

			IDENTIFICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	IDENTIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.804, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, La identificación de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018 se relacionan significativamente.

#### **IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados de la presente investigación indican que la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente ya que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.929, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación donde la fuerza de relación entre ambas variables es muy alta, además tanto la cultura organizacional como el desempeño laboral se encuentran en un nivel de valoración adecuado según la opinión de los trabajadores. Estos resultados coinciden con resultados de Morales (2010). Quien en su trabajo de investigación llegó a la conclusión que existe una importancia vital de la cultura organizacional en las instituciones y que éstas pueden tener diferentes culturas o climas institucionales dependiendo de las diferentes áreas o departamentos y también de acuerdo al perfil personal y profesional de los colaboradores. Huamani (2012) en su investigación concluye que las tres cuartas partes de los trabajadores de una Agencia del Banco de la Nación, afirman que su estructura organizacional es adecuada teniendo los conceptos claros de acuerdo a sus áreas, con políticas adecuadas, reglas y procesos bien definidos, con una diversidad de funciones para que los colaboradores no lleguen a trabajar solo por inercia y eviten la monotonía o rutina. Es resultados coinciden plenamente con los resultados de nuestra investigación donde los trabajadores afirman que la cultura organizacional que tienen es adecuada y que se relaciona estrechamente con el desempeño laboral. Cruz (2003) en su trabajo de investigación afirma que la cultura organizacional es una forma aprendida de hacer en la organización, la misma que es compartida entre todos los integrantes donde se pondera la práctica y desarrollo de valores, una actitud positiva y compromiso permanente, asociada a las comunicaciones asertivas y a un buen estilo del liderazgo. Ubico (2011) en su investigación indica que la cultura organizacional tiene una vital importancia en la conducta comportamental de sus trabajadores donde

resalta principalmente las habilidades comunicativas y las relaciones impersonales, asociada a la empatía. Álvarez (2011), en su trabajo de investigación señala que la cultura organizacional que se relaciona estrechamente con el clima organizacional y otras variables como la satisfacción y el desempeño laboral, señalando al mismo tiempo como se percibe la cultura de una organización para que ésta se convierta en una fortaleza o también en algunos casos en una amenaza o debilidad y que mucho va a depender del aspecto comportamental de los colaboradores de una cercanía o distanciamiento con los directivos y con sus mismos colegas de trabajo, el mismo que se expresa en el desempeño laboral sobre todo en la productividad de la organización.

## V. CONCLUSIONES

- Se determinó que la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación encontrado es de 0.929 que corresponde a una correlación muy fuerte y directa, así también el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por se acepta la hipótesis de investigación formulada.
- Se determinó que el comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.735, y el p-valor igual a 0.000 es menor que el error estimado (0,01).
- Se determinó que la práctica de valores de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.535, y el p-valor igual a 0.000 es menor que el error estimado (0,01).
- Se determinó que el trabajo en equipo de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.591, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01).
- Se determinó que la identificación de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018 se relacionan significativamente, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.804, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda a los directos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, realizar jornadas de capacitación para optimizar la cultura organizacional, porque si viene s cierto una gran mayoría opina que dicha variable es adecuada, existe aún un porcentaje aunque minoritario que afirma que es poco adecuado y en algo tienen razón porque en algunas veces no se desarrolla convenientemente las dimensiones investigadas de dicha variable.
- Es necesario que se desarrolle convenientemente la identidad institucional con jornadas de convivencia laboral y talleres vivenciales, porque es una dimensión de mayor porcentaje que las otras donde los trabajadores opinan que es poco adecuada.
- Del mismo modo siendo el desempeño en el puesto una de las dimensiones de mayor porcentaje que las otras de la variable desempeño laboral donde los trabajadores opinan que es poco adecuada, se recomienda propiciar charlas, talleres y/o eventos académicos con la finalidad que los trabajadores perciban la importancia que tiene la identidad institucional en el desempeño laboral.
- Se recomienda a otros profesionales continuar con esta investigación en otras realidades y con otras muestras con la finalidad de conocer el comportamiento de las variables, su relación e influencia que tienen con otras que tienen que ver con la cultura organizacional y el desempeño docente.

## VII. REFERENCIAS

- Alvarez, S. (2011). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto* (tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Alvarado, R (2011). Clima institucional y desempeño laboral de la municipalidad de Juliaca (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional del Altiplano. 1, Perú.
- Aragón, M. (2001). *Interculturalidad y relaciones interétnicas en el aula* (2ª.ed.) Guatemala: Piedra Santa.
- Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. Sexta Edición. México, D.F: Trillas
- Asca, M. (2011). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad <Provincial de Ambo (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Herminio Valdizán de Huánuco. Huánuco, Perú
- Bommer, L. Johnson, P. Rich, L. Podsakoff y Mackenzie, S. (1995). On de interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: *A meta-analysis. Personal Psychology*, 48, 587-605
- Campbell, J. (1970). *Managerial behavior performance and effectiveness*. New York. McGraw-Hill.
- Chávez J. y Mendoza, C. (1999). *Desarrollo y cultura*. Cobán: Centro Bartolomé de Las Casas. Textos Ak'Kutan 15.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: McGraw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración*. 2ª ed. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humanos*. 5ª ed. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Cruz, T. (2003). *Factores del Trabajo que miden la satisfacción laboral* (tesis de maestría inédita). Universidad de Córdoba. Córdoba, Argentina.

- Davis, K. Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11 ed.). México: McGraw- Hill.
- Deal, T., y Kennedy, A. (1992). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Reading, MA: Addison-Wesley. London: Penguin.
- Drucker, F. P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Madrid: Norma
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral*. México: Noriega.
- Hellriegel, D. (1998). *Administración* (7ª ed.). México: International Thompson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Herrero, J. (2002). *¿Qué es cultura?* Recuperado de:  
<http://www-01.sil.org/training/capacitar/antro/cultura.pdf>
- Huamani H. (2012). *Cultura organizacional y desempeño laboral Caso: Banco de la Nación Agencia- Lircay, 2011* (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2007). *Work in the 21 st Century: An introduction industrial and organizational Psychology* (2º Ed.) Malden , MA: Blackwell Publishing
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2007). *Work in the 21 st Century: An introduction industrial and organizational Psychology* (2º Ed.) Malden , MA: Blackwell Publishing.
- Mondy, R. Wayne, N. (2005). *Administración de talento humano*. México: Prentice Hall.
- Morales (2010). *La Relación entre Clima Organizacional y desempeño laboral del personal operativo en una dependencia gubernamental* (tesis de maestría inédita). Universidad Salesiana de México. México.
- Newstrom J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F.: McGraw Hill

- Ojeda, M. (2011). *Propuesta para determinar la reacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral* (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, t. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Robinson, S. L. y Bennet, R. (1995). *A typology of deviant workforce scaling study. Academy of management journal, 38, 555-572 behaviors: A multi-dimensional*
- Roncal, F. y Guorón P. (2002). *Culturas e Idiomas de Guatemala*. Guatemala: MINEDUC.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala* (tesis de maestría inédita). Universidad de Rafael Landívar. Guatemala, Guatemala
- Schein, E. (1998). *La cultura organizacional y de liderazgo*. Buenos Aires: Plaza Janes.
- Ubico, X. (2011). *Percepción por parte del personal con respecto a rasgos de cultura organizacional en un centro de diagnóstico médico de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala Campus Central.
- Van Der (2005). *Gestión y gerencias empresariales*. Colombia: Ecoe Ediciones
- Wilkins, G y Ouchi W. (1994). *Types of organizational control and their relationship to their emotional well-being. Admin, SCI. Q. 23:293-317.*
- Cruz Cordero, Teresa (2003). *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. La Habana: Cuba Siglo XXI.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAURICOCHA-2018.

#### I. DATOS GENERALES:

Cargo: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_ Condición: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

#### II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

N°	DIMENSIONES	SI	A VECES	NO
<b>COMPORTAMIENTO</b>				
01	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, evidencian honestidad.			
02	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, son responsables.			
03	Los trámites en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha son atendidos con puntualidad			
04	Existe voluntad de parte de los directivos y demás trabajadores de resolver con prontitud las inquietudes, consultas y/o problemas de los usuarios			
<b>PRÁCTICA DE VALORES</b>				
05	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros			
06	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores sociales como la paz, respeto solidaridad y otros			
07	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores institucionales como el compromiso, identidad, lealtad transparencia y otros			
08	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores cívicos y patrióticos			
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>				

<b>09</b>	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas relaciones interpersonales			
<b>10</b>	Los directivos y demás trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas habilidades comunicativas			
<b>11</b>	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen iniciativa de participación			
<b>12</b>	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha coordinan permanentemente			
<b>IDENTIFICACIÓN</b>				
<b>13</b>	Los trabajadores y directivos muestran lealtad institucional			
<b>14</b>	Los trabajadres y directivos defienden con su comportamiento a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha			
<b>15</b>	Los trabajadores y directivos defienden con su comportamiento a su institución			
<b>16</b>	Existe compromiso institucional de parte de todos los trabajadores a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha			
<b>TOTAL</b>				

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAURICOCHA-2018.**

**III. DATOS GENERALES:**

Cargo: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_ Condición: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**IV. INSTRUCCIONES**

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	SI	A VECES	NO
	<b>RESPONSABILIDAD</b>			
01	Respetar el horario de entrada y salida de la institución			
02	Mejora permanentemente su rendimiento en el tiempo y los recursos propios del cargo que tiene			
03	Reporta oportunamente los problemas que detecta o que se generan al directivo o área correspondiente			
04	Promueve principios y prácticas saludables para manejar los materiales y equipos tecnológicos que se le confiere			
	<b>DESEMPEÑO EN EL PUESTO</b>			
05	Cuenta usted con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas a futuro			
06	Tiene buenas habilidades comunicativas			
07	Mantiene buena iniciativa de participación			
08	Coordina permanentemente con todas las áreas para tomar decisiones oportunas			
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>			
09	Está comprometido a hacer un trabajo de calidad permanentemente			
10	En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades laborales en bien de la institución			
11	Cuando se presenta algún problema en su área colabora en búsqueda de alguna alternativa de			

	solución y no lo deriva a otro trabajador			
<b>12</b>	Realiza su trabajo haciendo más de lo que le pagan			
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>			
<b>13</b>	Es eficiente en su trabajo			
<b>14</b>	Realiza su trabajo con eficacia			
<b>15</b>	Cumple sus tareas asignadas diariamente			
<b>16</b>	Cumple con las metas asignadas por la institución			
	<b>TOTAL</b>			

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de Cultura Organizacional y desempeño laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local Lauricocha - 2018.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Evaristo Borja Eugenio Marlon

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido <i>X</i>	Regularmente válido	Baja validez	No válido
---------------------	--------------------	------------------------	-----------------	--------------



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD EJECUTORA LOCAL DE EDUCACIÓN  
UGEL HUANCAYO  
*[Signature]*  
Dr. Eugenio Marlon Evaristo Borja  
JEFE DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

-----  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Cultura Organizacional	Comportamiento	Honestidad	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, evidencian honestidad.				/		/		/	/			
			Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, son responsables.				/		/		/	/			
		Puntualidad	Los trámites en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha son atendidos con puntualidad				/		/		/	/			
			Existe voluntad de parte de los directivos y demás trabajadores de resolver con prontitud las inquietudes, consultas y/o problemas de los usuarios				/		/		/	/			
	Práctica de valores	Valores personales	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros				/		/		/	/			
			En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores sociales como la paz, respeto solidaridad y otros				/		/		/	/			

		Valores sociales	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores institucionales como el compromiso, identidad, lealtad transparencia y otros					✓		✓		✓		✓			
			En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores cívicos y patrióticos					✓		✓		✓		✓			
Trabajo en equipo	Inteligencia emocional	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas relaciones interpersonales						✓		✓		✓		✓			
		Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas habilidades comunicativas						✓		✓		✓		✓			
	Habilidades comunicativas	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen iniciativa de participación							✓		✓		✓		✓		
		Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha coordinan permanentemente							✓		✓		✓		✓		
Identificación	Lealtad institucional	Los trabajadores y directivos muestran lealtad institucional						✓		✓		✓		✓			
		Los trabajadores y directivos defienden con su comportamiento a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha						✓		✓		✓		✓			
		Los trabajadores y directivos defienden con su comportamiento a su institución						✓		✓		✓		✓			

			Existe compromiso institucional de parte de todos los trabajadores a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha					✓	✓	✓	✓			
Desempeño Laboral	Responsabilidad	-Cumplimiento de la normatividad.	Respeto el horario de entrada y salida de la institución					✓	✓	✓	✓			
			Mejora permanentemente su rendimiento en el tiempo y los recursos propios del cargo que tiene					✓	✓	✓	✓			
		Cumplimiento de las funciones y tareas	Reporta oportunamente los problemas que detecta o que se generan al directivo o área correspondiente						✓	✓	✓	✓		
			Promueva principios y prácticas saludables para manejar los materiales y equipos tecnológicos que se le confiere						✓	✓	✓	✓		
	Desempeño del puesto	Cumplimiento de objetivos institucionales.	Cuenta usted con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas a futuro						✓	✓	✓	✓		
			Tiene buenas habilidades comunicativas						✓	✓	✓	✓		
		Esfuerzo para lograr las metas con menor tiempo y recursos.	Mantiene buena iniciativa de participación						✓	✓	✓	✓		
			Coordina permanentemente con todas las áreas para tomar decisiones oportunas						✓	✓	✓	✓		
	Compromiso	Identificación con la institución	Está comprometido a hacer un trabajo de calidad permanentemente						✓	✓	✓	✓		
			En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades laborales en bien de la institución						✓	✓	✓	✓		
		Entusiasmo en la realización de	Cuándo se presenta algún problema en su área colabora en búsqueda de alguna						✓	✓	✓	✓		

		actividades y acciones programadas en la institución	alternativa de solución y no lo deriva a otro trabajador				/	/		/		/		
			Realiza su trabajo haciendo más de lo que le pagan				/	/		/		/		
	Productividad	Eficiencia y eficacia	Es eficiente en su trabajo				/	/		/		/		
			Realiza su trabajo con eficacia				/	/		/		/		
		Resultados	Cumple sus tareas asignadas diariamente				/	/		/		/		
			Cumple con las metas asignadas por la institución				/	/		/		/		

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de la cultura organizacional

**DIRIGIDO A:** Los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Magaly Aimee Alcalá Quispe

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*M. Alcalá*  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario del desempeño laboral

**DIRIGIDO A:** Los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** Magaly Aimee Alcalá Quispe

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Magaly A. Alcalá Quispe*  
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OFICIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Cultura Organizacional	Comportamiento	Honestidad	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, evidencian honestidad.				✓		✓		✓		✓		
			Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, son responsables.				✓		✓		✓		✓		
		Puntualidad	Los trámites en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha son atendidos con puntualidad				✓		✓		✓		✓		
			Existe voluntad de parte de los directivos y demás trabajadores de resolver con prontitud las inquietudes, consultas y/o problemas de los usuarios				✓		✓		✓		✓		
	Práctica de valores	Valores personales	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros				✓		✓		✓		✓		
			En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores sociales como la paz, respeto solidaridad y otros				✓		✓		✓		✓		

		Valores sociales	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores institucionales como el compromiso, identidad, lealtad transparencia y otros				/		/		/		/			
			En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores cívicos y patrióticos				/		/		/		/		/	
Trabajo en equipo	Inteligencia emocional	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas relaciones interpersonales				/		/		/		/				
		Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas habilidades comunicativas				/		/		/		/		/		
	Habilidades comunicativas	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen iniciativa de participación				/		/		/		/		/		
		Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha coordinan permanentemente				/		/		/		/		/		
Identificación	Lealtad institucional	Los trabajadores y directivos muestran lealtad institucional				/		/		/		/		/		
		Los trabajadores y directivos defienden con su comportamiento a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha				/		/		/		/		/		
		Los trabajadores y directivos defienden con su comportamiento a su institución				/		/		/		/		/		



		actividades y acciones programadas en la institución	alternativa de solución y no lo deriva a otro trabajador					/		/		/		/	
			Realiza su trabajo haciendo más de lo que le pagan					/		/		/		/	
Productividad	Eficiencia y eficacia		Es eficiente en su trabajo					/		/		/		/	
			Realiza su trabajo con eficacia					/		/		/		/	
	Resultados		Cumple sus tareas asignadas diariamente					/		/		/		/	
			Cumple con las metas asignadas por la institución					/		/		/		/	

UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*M. Alcalá Q.*

Dra. Magaly A. Alcalá Quispe  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario de la cultura organizacional

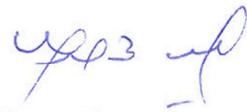
**DIRIGIDO A:** Los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** FRANK BALTAZAR SULCA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

  
-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario

**OBJETIVO:** Evaluar la valoración del cuestionario del desempeño laboral

**DIRIGIDO A:** Los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:** FRANK BALTAZAR SULCA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



-----  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

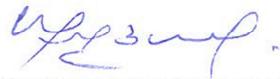
**TITULO DE LA TESIS: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Cultura Organizacional	Comportamiento	Honestidad	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, evidencian honestidad.				/		/		/		/		
			Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, son responsables.				/		/		/		/		
		Puntualidad	Los trámites en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha son atendidos con puntualidad				/		/		/		/		
			Existe voluntad de parte de los directivos y demás trabajadores de resolver con prontitud las inquietudes, consultas y/o problemas de los usuarios				/		/		/		/		
	Práctica de valores	Valores personales	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores personales como la empatía, cortesía, amabilidad y otros				/		/		/		/		
			En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores sociales como la paz, respeto solidaridad y otros				/		/		/		/		

	Valores sociales	En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores institucionales como el compromiso, identidad, lealtad transparencia y otros				✓		✓		✓		✓		
		En la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, se practican valores cívicos y patrióticos				✓		✓		✓		✓		
Trabajo en equipo	Inteligencia emocional	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas relaciones interpersonales				✓		✓		✓		✓		
		Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen buenas habilidades comunicativas				✓		✓		✓		✓		
	Habilidades comunicativas	Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha tienen iniciativa de participación				✓		✓		✓		✓		
		Los directivos y demás trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha coordinan permanentemente				✓		✓		✓		✓		
Identificación	Lealtad institucional	Los trabajadores y directivos muestran lealtad institucional				✓		✓		✓		✓		
		Los trabajadres y directivos defienden con su comportamiento a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha				✓		✓		✓		✓		
		Los trabajadores y directivos defienden con su comportamiento a su institución				✓		✓		✓		✓		

			Existe compromiso institucional de parte de todos los trabajadores a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha				✓	✓	✓	✓	
Desempeño Laboral	Responsabilidad	-Cumplimiento de la normatividad.	Respeto el horario de entrada y salida de la institución				✓	✓	✓	✓	
			Mejora permanentemente su rendimiento en el tiempo y los recursos propios del cargo que tiene				✓	✓	✓	✓	
		Cumplimiento de las funciones y tareas	Reporta oportunamente los problemas que detecta o que se generan al directivo o área correspondiente				✓	✓	✓	✓	
			Promueve principios y prácticas saludables para manejar los materiales y equipos tecnológicos que se le confiere				✓	✓	✓	✓	
	Desempeño del puesto	Cumplimiento de objetivos institucionales.	Cuenta usted con la información necesaria y oportuna para tomar decisiones estratégicas a futuro				✓	✓	✓	✓	
			Tiene buenas habilidades comunicativas				✓	✓	✓	✓	
		Esfuerzo para lograr las metas con menor tiempo y recursos.	Mantiene buena iniciativa de participación				✓	✓	✓	✓	
			Coordina permanentemente con todas las áreas para tomar decisiones oportunas				✓	✓	✓	✓	
	Compromiso	Identificación con la institución.	Está comprometido a hacer un trabajo de calidad permanentemente				✓	✓	✓	✓	
			En su trabajo aprende y desarrolla nuevas capacidades laborales en bien de la institución				✓	✓	✓	✓	
		Entusiasmo en la realización de	Cuándo se presenta algún problema en su área colabora en búsqueda de alguna				✓	✓	✓	✓	

		actividades y acciones programadas en la institución	alternativa de solución y no lo deriva a otro trabajador				✓	✓	✓	✓		
			Realiza su trabajo haciendo más de lo que le pagan				✓	✓	✓	✓		
Productividad	Eficiencia y eficacia		Es eficiente en su trabajo				✓	✓	✓	✓		
			Realiza su trabajo con eficacia				✓	✓	✓	✓		
	Resultados		Cumple sus tareas asignadas diariamente				✓	✓	✓	✓		
			Cumple con las metas asignadas por la institución				✓	✓	✓	✓		

  
 .....  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona el comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la práctica de valores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.</p> <p>La práctica de valores de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan significativamente.</p> <p>El trabajo en equipo de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, se relacionan</p>	<p><b>Objetivos general:</b> Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el comportamiento de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.</p> <p>Determinar la relación entre la práctica de valores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.</p> <p>Determinar la relación entre la</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Cultura organizacional</b>, que tiene como dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento</li> <li>-Práctica de valores</li> <li>-Trabajo en equipo</li> <li>-Identificación</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño laboral</b>, que tiene como dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Responsabilidad</li> <li>-Desempeño en el puesto</li> <li>-Compromiso</li> <li>-Productividad laboral</li> </ul>	<p><b>Tipo de estudio.</b> El presente estudio es no experimental en su modalidad correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> El diseño también es correlacional-transversal</p> <p><b>Población y muestra.</b> La población se consideró a todos los directivos y trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018, que suman en total 43, la muestra es igual a la misma población por lo que se trata de una muestra universal o población censal.</p> <p><b>Técnica e instrumento de recolección de datos.</b> La técnica utilizada fue la encuesta</p>

<p>Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la identificación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018?</p>	<p>significativamente.</p> <p>La identificación de los trabajadores y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018 se relacionan significativamente.</p>	<p>identificación y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha-2018.</p>		<p>y como instrumentos se tiene dos cuestionarios que midieron a cada una de las variables.</p>
---	---	--	--	---

*"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"*

REG. N° 5154 FOLIO 01  
FECHA DE REGISTRO: 04 JUN. 2018  
FOLIO DE REGISTRO: 01  
FOLIO DE REGISTRO: 01

Jesús, 04 Junio del 2018

**Oficio N° 001-2018-EJMR**

Señor:

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LAURICOCHA

Presente:

**Asunto:** Permiso para aplicar instrumento de toma de datos

Me dirijo a su Despacho para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle a su gestión participativa dentro de las normas legales vigentes, permiso para la aplicación de dos instrumentos de toma de datos a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, que en el proceso de la realización del trabajo de investigación titulado: Cultura Organización y Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha 2018, me permitirá previa sustentación y aprobación obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Agradeciéndole de antemano su aceptación y colaboración me despido reiterándole los sentimientos de mi estima y consideración personal.

Atentamente,

  
Esteban Juan MIRAVAL RENTER  
DNI. 22882645

  
Eder SILVA AMANTE  
41914561



*"Lauricocha Unido por Mejores Aprendizajes"*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Jesús, 05 de Junio del 2018

CARTA N.05-2018-GR-HCO-DRE-UGEL-LCHA

Señores:

Esteban Juan MIRAVAL RENTERA  
Eder SILVA AMANTE  
Estudiantes del programa de maestría  
De la "UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"  
Presente

ASUNTO: AUTORIZO EL PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA

REF. : EXPEDIENTE N. 5154-2018

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a ustedes, para saludarles cordialmente en nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha y a la vez comunicarle en atención al documento de la referencia que mi despacho les autoriza para que a través del área de administración les de las facilidades del caso para que realiza la aplicación de su encuesta de cuestionario a los trabajadores de esta Sede Institucional en su totalidad de los 43 trabajadores, para lo cual LES OTORGO EL PERMISO SOLICITADO, para el desarrollo de su trabajo de investigación.

Sin otro en particular, reitero a ustedes las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAURICOCHA  
Luz Guillermo Pichón Zarate  
DIRECTOR



*"Lauricocha Unido por Mejores Aprendizajes"*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LAURICOCHA, DEL DISTRITO DE JESUS, PROVINCIA DE LAURICOCHA, REGION HUANUCO; QUE AL FINAL SUSCRIBE:

### HACE CONSTAR:

Que, el bachiller Esteban Juan MIRAVAL RENTERA, identificado con su DNI 22882645, y el Bachiller Eder SILVA AMANTE, estudiantes del programa de maestría de la UCV, en la Sede de la ciudad de Huánuco, aplicaron los instrumentos de recojo de información, consistente en un cuestionario, para conocer el grado de asociación que existe entre los variable de Cultura Organizacional y Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha, desarrollado de su trabajo de investigación titulado: CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE LAURICOCHA -2018.

Se le expide la presente constancia a petición del interesado para los fines que estime conveniente.

Jesús, junio del 2018

  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL  
DISTRITO DE JESÚS, PROVINCIA DE LAURICOCHA  
Ldo. Guillermo Patricio Barreto  
DIRECTOR

Toma de encuesta del cuestionario a los trabajadores de la UGEL

Lauricocha



Toma de encuesta del cuestionario a los trabajadores de la UGEL Lauricocha

