



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en
los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E.

Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua - 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Br. Flor Angulo, Fidel Román

ASESOR:

Dr. Berrospi Zambrano, Edgardo Román

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

Dedicatoria

A mis padres y hermana, por constituir juntos un pilar de mi vida.

A mi pareja Paola, por ser un referente académico al transcurrir mis estudios.

A mi abuela Lucila, cuyo viaje a la eternidad coincidió con el inicio de esta maestría, homenajeando su espíritu de superación en esta labor investigativa.

El autor.

Agradecimiento

A la I.E. Parroquial Juan XXIII, organización que me albergó en sus aulas 11 años de mi educación básica regular, nivel primario y secundario.

Al personal directivo de mi ex colegio, representado en la actualidad por su directora, Prof. Tomasa Tarcila Díaz Gonzales, gratificado por las facilidades brindadas durante la investigación.

A la promoción 2018, tanto estudiantes como tutores, por la amabilidad recibida para el llenado de los cuestionarios en la recolección de datos.

El autor.

Declaratoria de autenticidad

El suscrito, Fidel Román Flor Angulo, con DNI N° 72024316, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, con la tesis titulada: “Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua – 2018”.

Declaro lo siguiente bajo juramento:

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

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

Trujillo, 22 de abril de 2018



Fidel Román Flor Angulo

D.N.I. 72024316

Presentación

Distinguidos integrantes del jurado calificador, presento ante ustedes la tesis titulada: “Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua – 2018”, con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y la resiliencia de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018, según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, esperando consumir con los exigencias de aprobación.

EL AUTOR

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES.....	II
Página del jurado.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaratoria de autenticidad.....	V
Presentación.....	VI
Índice.....	VII
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	29
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.7. Objetivos.....	34
II. MÉTODO.....	35
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
2.5. Métodos de análisis de datos.....	44
2.6. Aspectos éticos.....	44
III. RESULTADOS.....	45

IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	77
Anexo 1: Instrumentos	78
Anexo 2: Validez de los instrumentos.....	84
Anexo 3: Matriz de consistencia	134
Anexo 4: Constancia emitida por la I.E. que acredite la realización del estudio	137
Anexo 5: Otras evidencias	138
Anexo 6: Línea de investigación	143
Anexo 7: Fotografías.....	144
Anexo 8: Artículo científico	146

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables cultura organizacional y resiliencia ...	36
Tabla 2. Ficha técnica del test de Cultura organizacional	42
Tabla 3. Ficha técnica del test de Resiliencia	43
Tabla 4. Variable Cultura organizacional	46
Tabla 5. Dimensión Involucramiento	47
Tabla 6. Dimensión Consistencia.....	48
Tabla 7. Dimensión Adaptabilidad	49
Tabla 8. Dimensión Misión.....	50
Tabla 9. Variable Resiliencia.....	51
Tabla 10. Dimensión Confianza en sí mismo.....	52
Tabla 11. Dimensión Ecuanimidad	53
Tabla 12. Dimensión Perseverancia	54
Tabla 13. Dimensión Satisfacción personal	55
Tabla 14. Dimensión Satisfacción personal	56
Tabla 15. Dimensión El sentirse bien solo	57
Tabla 16. Correlación entre la Cultura organizacional y la Resiliencia en estudiantes	58
Tabla 17. Correlación entre Involucramiento y Satisfacción personal.....	59
Tabla 18. Correlación entre Consistencia y Confianza en sí mismos	60
Tabla 19. Correlación entre Adaptabilidad y Perseverancia	61
Tabla 20. Pruebas de normalidad Cultura organizacional.....	62
Tabla 21. Pruebas de normalidad Resiliencia.....	63
Tabla 22. Alfa de Cronbach de la variable Cultura organizacional.....	84
Tabla 23. Alfa de Cronbach de la variable Resiliencia.....	84
Tabla 24. Escala de confiabilidad	85
Tabla 25. Matriz de consistencia de la investigación	134
Tabla 26. Base de datos de la variable Cultura organizacional	138
Tabla 27. Base de datos de la variable Resiliencia.....	139
Tabla 28. Sexo de los estudiantes encuestados.....	140
Tabla 29. Edad de los estudiantes encuestados.....	141
Tabla 30. Secciones evaluadas de los estudiantes encuestados	142

Tabla 31. Líneas de Investigación según Universidad Cesar Vallejo.....	143
---	-----

Índice de figuras

Figura 1. Esquematización de la relación entre las variables	35
Figura 2. Niveles de Cultura organizacional	46
Figura 3. Dimensión Involucramiento	47
Figura 4. Dimensión Consistencia	48
Figura 5. Dimensión Adaptabilidad	49
Figura 6. Dimensión Misión	50
Figura 7. Niveles de Resiliencia	51
Figura 8. Dimensión Confianza en sí mismo	52
Figura 9. Dimensión Ecuanimidad.....	53
Figura 10. Dimensión Perseverancia.....	54
Figura 11. Dimensión Satisfacción personal.....	55
Figura 12. Dimensión Satisfacción personal.....	56
Figura 13. Dimensión El sentirse bien solo.....	57
Figura 14. Correlación entre Cultura organizacional y la Resiliencia en estudiantes	58
Figura 15. Correlación entre Involucramiento y Satisfacción personal	59
Figura 16. Correlación entre Consistencia y Confianza en sí mismos.....	60
Figura 17. Correlación entre Adaptabilidad y Perseverancia.....	61
Figura 18. Normalidad Cultura organizacional.....	62
Figura 19. Normalidad Resiliencia.....	63
Figura 20. Matriz de validación de instrumento validada por Dr. Asque Cori, Félix Manuel.....	86
Figura 21. Matriz de validación de instrumento validada por Dr Condori Perez, Roberto Tito.....	94
Figura 22. Matriz de validación de instrumento validada por Dr Cornejo Medina, Mario Eduardo.....	102
Figura 23. Matriz de validación de instrumento validada por Dr. Oseda Gago, Dulio.	110

Figura 24. Matriz de validación de instrumento validada por Dr. Quispe Maquera, Frank Jesus.....	118
Figura 25. Matriz de validación de instrumento validada por Dra. Serruto Medina, Genciana.....	126
Figura 26. Autorización para realizar la investigación.....	137
Figura 27. Sexo de los estudiantes encuestados	140
Figura 28. Edad de los estudiantes encuestados	141
Figura 29. Secciones evaluadas de los estudiantes encuestados.....	142
Figura 30. Aplicación de la encuesta aula “Nuestra Señora de Fátima”	144
Figura 31. Aplicación de la encuesta aula “Inmaculada Concepción”.. ..	145

RESUMEN

La presente tesis de investigación desarrollada en la Maestría de Administración de la Educación tiene por objetivo el determinar la relación entre la cultura organizacional y la resiliencia de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo y en el nivel de investigación es descriptivo –correlacional. Además, para la recolección de datos, se ha utilizado 2 instrumentos: el de cultura organizacional de Denison y el de resiliencia de Wagnild y Young. La población es de 57 estudiantes, utilizándose una muestra censal del quinto año de educación básica regular, entre varones y mujeres del nivel secundario, de la I.E. Parroquial Juan XXIII, ubicada en el cercado de la ciudad de Moquegua, distrito de Moquegua, provincia de Mariscal Nieto. En los resultados al contrastar la relación entre la cultura organizacional y la resiliencia mediante la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un sig bilateral de 0.015 que confirma la relación entre ambas variables.

Se concluye que existe una relación entre cultura organizacional y resiliencia de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018, sin embargo, solo en las dimensiones consistencia y confianza si hay una relación estadística.

Palabras clave: Cultura organizacional, resiliencia, estudiantes.

ABSTRACT

This research thesis developed in the Master of Educational Administration aims to determine the relationship between the organizational culture and the resilience of the fifth grade students of the Parochial Educational Institution Juan XXIII de Moquegua - 2018.

To do this, a quantitative approach was used and at the research level it is descriptive - correlational. In addition, for the data collection, 2 instruments have been used: Denison organizational culture and Wagnild and Young resilience. The population is 57 students, using a census sample of the fifth year of regular basic education, between males and females of the secondary level, of the I.E. Parochial Juan XXIII, located in the fence of the city of Moquegua, district of Moquegua, province of Mariscal Nieto. In the results by contrasting the relationship between organizational culture and resilience using the Pearson correlation test, a bilateral sig of 0.015 was obtained, which confirms the relationship between both variables.

It is concluded that there is a relationship between organizational culture and resilience of the students of the fifth grade of secondary school of the Parochial Educational Institution Juan XXIII of Moquegua - 2018, however, only in the dimensions of consistency and trust if there is a statistical relationship.

Keywords: Organizational culture, resilience, students.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El estrés se muestra como síntoma de la cultura industrial de nuestra humanidad, donde el exceso de pendientes, sumado al poco tiempo que se dedica para uno mismo, produce alteraciones físicas y psicológicas que pueden reproducirse en diferentes males a la integridad de las personas. La Organización Mundial de la Salud, reconocida como OMS, según Stavroula, L. (2004) menciona que: “el estrés laboral representa una de las principales causas que perjudica la integridad de los colaboradores y la correcta operatividad de las organizaciones para las que laboran” (p 1). Las capacidades de las personas para afrontar los diferentes problemas de la vida varían según las características propias del evento, que tanto control pueden ejercer estos y cuanto nivel de estrés les produce (Barra, E., Cerna, R., Kramm, D., & Véliz, V., 2006).

Se puede conceptualizar el estrés como la serie de padecimientos que debe pasar un ser vivo para adaptarse al constante cambio al que está expuesto, exigiendo un determinado rendimiento físico y mental para concluir determinadas tareas, produciendo una persona con resiliencia (Lau, S., Martínez, R. & Paz, M., 2006).

La resiliencia es una propiedad de los minerales, aquella que le permite expandirse y adaptarse a una fuerza determinada sin dañarse o romperse, haciéndose una analogía con los seres humanos, como aquellos resilientes cuando pese al estrés que ofrece las condiciones de vida, estos saben adaptarse y sobreponerse, obteniendo oportunidades de aprendizaje de situaciones desagradables (Navarro, J., 2003). Entonces se puede decir que un adolescente, al encontrarse en una obvia etapa, se obliga a salir de su zona infantil de confort, por lo que debe estar en las condiciones de ser resiliente.

Se tiene la publicación “Salud, resiliencia y seguridad humana”, publicado en el 2016 por el Centro de Japón para el Intercambio Internacional y la Organización Panamericana de la Salud, Hubbard, S., Jimba, M., Korc, M. & Suzuki, T. (2016) manifiestan: “el año 2015 fue un hito muy importante (...) con el vencimiento de los

plazos para los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y el lanzamiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” (p 8). La humanidad debe buscar mantener ciertos niveles de resiliencia en bien de su salud, individual y comunitaria, como respuesta a las dificultades y retos que afrontará el mundo en las próximas décadas. El estudio entrega como mensaje clave que el incremento de resiliencia en poblaciones vulnerables está altamente ligado en las oportunidades de acceso a condiciones básicas de salud y a ofrecerles seguridad humana (Hubbard, S., et al., 2016).

La segunda versión del informe: “Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Revisión de la Recomendación sobre la Organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)”, publicado en 2016, producto de la 105° asamblea de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, propone que: “deberían adoptar medidas para potenciar la resiliencia de la población y prevenir y mitigar las crisis (...) diagnóstico de debilidades y los síntomas más sensibles de las personas” (p 168). En todos los casos el diálogo debe ser una herramienta fundamental en el desarrollo de la resiliencia humana, todos necesitamos ser escuchados para superar situaciones traumáticas, especialmente para los adolescentes y jóvenes, grupo etario presente en la investigación.

La adolescencia representa la transición entre la infancia, la juventud y finalmente la etapa adulta requiriendo afrontar diferentes cambios tangibles, psicológicos y sociales, que pueden llegar en algunas oportunidades a ser exasperantes, produciendo un estrés difícil de manejar, llegándose en casos extremos al suicidio (Barra, E. et al., 2006).

El suicidio adolescente es un problema alarmante a nivel mundial, donde la cultura contemporánea absorbe en demasía muchas vidas, alejando componentes tan necesarios para la formación completa del ser humano, como la falta de afecto familiar, al tener en la mayoría de casos padres divorciados, en constante conflicto, etc.; el alto grado de comunicación tecnológica y saturación de contenidos consumidos diariamente, que irónicamente nos alejan de un sentimiento real de

socialización humana, sumado a las tasas de desempleo y la falta de estabilidad laboral juvenil, produciendo un nivel de estrés autodestructivo.

Según la Organización Mundial de la Salud (2018): “800,000 personas aproximadamente toman una decisión fatal al año, siendo el suicidio la segunda consecuencia principal de defunción en el rango de edad de 15 a 29 años”, lo cual significa que las personas que adquieren recientemente su mayoría de edad viven abrumadas por las exigencias del mundo actual.

Según Campos, R., Padilla, S., & Valerio, J. (2004): “este suceso (el suicidio), representa un momento trágico en adolescentes y jóvenes poco expuesto en nuestra cultura, usualmente oculto y minimizado, pues conflictúa directamente con las dolorosas vidas que deben experimentar estas personas” (p 1). Para lo cual las iniciativas de prevención a estos problemas se deberían dirigir a las instituciones académicas, donde se aglomera la mayor cantidad de adolescentes y jóvenes, dado que rara vez estos se acercan a buscar ayuda cuando la necesitan, evidenciándose la importancia de que una institución educativa, sea educación básica regular, alternativa o especial, tome conciencia de la importancia de sumar componentes para fortalecer el estado mental de sus estudiantes.

Saavedra, J. & Vargas, H. (2012): “asocian los factores de la conducta suicida en adolescentes como factores individuales, familiares y sociales” (p 1), evidenciándose que existen diversas situaciones, propias de la vida y existencia humana, que hacen sentir a la persona preocupada, triste, frustrada, hasta miserable, optando en casos extremos a quitarse la vida.

El Instituto Nacional de Salud Mental, estudio el fenómeno suicida en el Perú, como respuesta de una persona agobiada por diferentes causales, que maneja fenómenos insoportables que le hace tomar esta fatal decisión; la mayor parte de suicidios en el Perú por adolescentes suelen ser impulsivos, antecedidos de un acontecimiento tenso, como conflictos en la institución educativa o una organización legal, término o pausa sentimental con su pareja, o una disputa entre conocidos acarreada por la falta de aceptación, aunque la literatura en medios de

comunicación puede precipitar estas conductas. Este desencadenamiento puede producirse por trastornos en los niños y adolescentes peruanos (Castillo Martell, H., 2012).

Por otra parte, iniciando la apreciación sobre cultura organizacional, De La Torre & Themme-Afan (2017) explican que las sociedades se construyen sobre las bases de organizaciones, las cuales tienen como base a las personas, generándose una cadena de valores colectiva que refleja identidad propia y transmite cultura desde la expresión individual, realizándose una importante labor social por parte de empresas y asociaciones al brindar oportunidades laborales y de crecimiento, generando productos, satisfaciendo necesidades y deseos diversos etc., promoviendo el bienestar a una comunidad.

Aguirre, A. (Citado por Vallejos, L., 2014), define que “la cultura organizacional es una yuxtaposición de interacciones importantes generadas y compartidas por los colaboradores de una institución o empresa al buscar sintonizarse con la razón de ser de la misma y justificar su permanencia” (p 10). Es decir, las sinergias de experiencias para enfrentarse a las diferentes vivencias de la institución conforman la cultura organizacional (Schein, 2004).

Newstron, J. (Citado por Vallejos, L., 2014) menciona:

La cultura organizacional es una unión de normas, valores, creencias y supuestos, que relacionan los integrantes de una institución o empresa. Esta cultura quizás sea un producto planteado de sus colaboradores más relevantes, o una concepción al transcurrir de los años. Simboliza parte fundamental del entorno colaborativo en el que los trabajadores desarrollan su jornada. (p.11)

Es importante que exista cultura en una organización para cualquier persona que es parte de ella, dado que provee identidad, comparte su visión y misión y satisface las necesidades de seguridad y autorrealización (Vallejos, L., 2014).

La tendencia del presente siglo en las organizaciones es exigir un alto nivel de productividad, basándose en objetivos y metas por cumplir y no tanto por jornadas laborales obligatorias y extenuantes que muchas veces incluyen tiempos de holgura o tareas repetitivas banales, por lo que el saber cómo se siente un individuo en su situación de colaborador representa una preocupación relevante que afecta indudablemente el desenvolvimiento y producción de las empresas, dado que, toda asociación es una agrupación de personas reunidas para el cumplimiento de lineamientos que aseguran el éxito de la organización.

Las organizaciones postmodernas, pasan de ser unilaterales a tomar decisiones colectivamente, de ser rígidas a ser flexibles, de ser autoritarias a ser semidemocráticas, etc., por citar algunos modelos organizativos; sumándose los cambios de paradigmas que se suscitaron, como la administración de utilidades a una empresa sostenible, de una organización dividida por puestos a una conectada como una organización virtual e inteligente, etc. (Álvarez, A., 2018).

La conceptualización de cultura organizacional, planificada originalmente para organizaciones con fines de lucro, ha ido expandiéndose por diferentes aplicaciones, encontrándose su uso práctico en todas las industrias de la sociedad, al estar todas inmiscuidas con colaboradores, seres humanos llenos de sentimientos, emociones, ideas, necesidades, etc., que nutren en constante retroalimentación sus respectivas comunidades laborales, llegándose también a utilizar en colegios, institutos, universidades, etc.

Hernández Díaz, Z. (2016) relata que cada individuo tiene personalidad propia y esto repercute de manera colectiva en las organizaciones, constituyéndose una personalidad y temperamento equivalente a la cultura organizacional de, en este caso, de la institución educativa.

La cultura organizacional es una definición que es aplicable para el sector educación, siendo tan válida para instituciones educativas privadas, por convenio o públicas, como los distintos niveles existentes para satisfacer la demanda de la población peruana (básica, regular y alternativa), por lo que el liderazgo de las

mismas nace teniendo como líder transformacional al director, el cual afecta a todas las comunidades presentes en el plantel: puestos directivos y jerárquicos, docentes nombrados y contratados, auxiliares de educación, personal administrativo y operativo, padres de familia, etc.

Una de las dificultades más comunes en las instituciones educativas es la falta de liderazgo, demostrada por las puesto directivos y jerárquicos ocupados, bajo el amparo de la normativa vigente como la Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944, exclusivamente por docentes, que si bien son profesionales formados para el desarrollo de clases y transmisión de conocimientos, quedan cortos al momento de ejercer funciones administrativas propias de carreras relacionadas a las organizaciones (Administración, Contabilidad, Economía, etc.), dado que no han sido formados para tal tarea y a la larga perjudican a sus principales usuarios, los alumnos, existen muchos problemas de comunicación entre las comunidades integrantes del colegio.

Se une a esta problemática la falta de preocupación hacia el personal, leve o nulo desarrollo de políticas de motivación y empoderamiento que podrían influir en incrementar el desempeño educativo de los pedagogos y por efecto, de los estudiantes, lográndose calidad en el servicio.

Vallejos, L. (2014), indica que, si existiese una eficiente gestión de la cultura organizacional de una institución educativa, esta sería retroalimentada constantemente por las comunidades integrantes de la organización, primordialmente la de docentes y estudiantes, además asegura un correcto empoderamiento para motivar a la permanencia e identificación con los objetivos institucionales, por lo que si llegasen nuevos talentos estos automáticamente sumarían al plantel.

Por ejemplo, un docente animoso por participar en congresos internacionales sabe que puede invertir en los mismos porque la cultura de su Institución Educativa es fomentar la capacitación de sus colaboradores, aceptando justificaciones cuando se da este causal, porque indirectamente es un docente que sumará a la

organización; o un adolescente o joven de educación básica regular secundaria, que se suma como nuevo estudiante a la Institución Educativa, encontrado un ambiente adecuado que responde a sus méritos, siendo este deportista destacado o un académico, animándose automáticamente por realizar experiencias curriculares conociendo que la cultura del colegio es apoyar el crecimiento personal de sus alumnos. Según el gobierno, en temáticas de juventudes, estos se consideran beneficiarios desde los 15 años, coincidiendo con los últimos años de educación secundaria.

En el Perú, la institución responsable para la elaboración, promoción, articulación, investigación, monitoreo, evaluación y difusión de la cultura y políticas públicas en juventudes es la Secretaría Nacional de la Juventud – SENAJU, creado por Resolución Ministerial N° 0406-2007-ED, fue creado inicialmente como Consejo Nacional de la Juventud – CONAJU, el cual poseía nivel ministerial con voz por sin voto en la asamblea del consejo de ministros, trabajando con las organizaciones juveniles en los diferentes eventos promoviendo diferentes temáticas, entre ellas, la salud.

Según la SENAJU, los jóvenes en el Perú están considerados entre los 15 a 29 años de edad (Ley N° 27802, 2002), representando más del 25% del total nacional, de estos el mayor grupo etario se ubica entre los 15 a 19 años con un 40.5%, 20 a 24 años con un 32.5% y de 25 a 29 años con 26.9% (Flores, C., Montalvo, J. & Vásquez, V., 2014). Esta institución busca generar espacios de salud integral y estilos de vida saludables, consciente de las falencias de programas de cultura juvenil proveídas por las Instituciones Educativas, familias, etc., aumentando el número de centros de desarrollo juvenil, incrementando el acceso a personas jóvenes a los servicios de salud, incorporándolas a un seguro, promoviendo conductas favorables para su salud sexual y reproductiva y garantizando la ejecución y difusión de campañas orientadas a la salud mental (prevención de acoso, violencia, suicidios, anorexia, etc.), todo esto como parte de las principales acciones y actividades en el Plan Estratégico Nacional de la Juventud 2014 – 2021 (Montalvo, J.J. et al, 2014).

En el Perú circunstancias tales como la violencia y el estrés, inmersos en los jóvenes afectan la salud emocional en las personas, afectándose la salud pública de las mismas. La salud emocional o mental es el bienestar psicológico integral, ecuánime, bien con uno mismo. También es la capacidad de disciplinar los sentimientos y enfrentar las adversidades (resiliencia). (Burbano, R., Lluferi, C. & Oyola, N., 2017, p.4)

Por lo que, para realizar la investigación se seleccionó a un colegio antiguo de la ciudad de Moquegua, siendo la primera organización privada en brindar servicio educativo. El portal web de la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII” (2017), indica que su creación corresponde al año de 1966, con Resolución Directoral N°315, brindando el servicio educativo a 3 niveles: nivel inicial, primario y secundario. El plantel tiene como valores organizacionales: la fe (Dios), disciplina y liderazgo, los cuales busca transmitir a los integrantes de las comunidades estudiantiles, docentes, administrativas y directivas, además de pertenecer al Consorcio de Colegios Católicos de la Diócesis de Tacna y Moquegua.

Como parte de la oferta pedagógica, provee servicios de certificación en inglés Cambridge, servicio psicológico, talleres extracurriculares en ciencia y tecnología, poesía, teatro y deportes para participar en diferentes competencias a nivel Unidad de Gestión Educativa – UGEL Mariscal Nieto y/o Gerencia Regional de Educación – GRE Moquegua. Las autoridades en la actualidad son la Hna. Albina Castro Cárdenas como promotora y la Prof. Tomasa Díaz Gonzales como directora, poseyendo una clara misión y visión institucional, portal web, comunidad de exalumnos, siendo considerado su aniversario organizacional cada 28 de octubre. Por lo que existen iniciativas de promoción de la cultura organizacional en la I.E.

Todos estos elementos descritos permiten plantear si la cultura organizacional de este colegio afecta directamente a la resiliencia de los estudiantes, que, como consecuencia en el corto plazo, pudiese limitar a los futuros técnicos y profesionales al no poder conllevar con éxito las diferentes problemáticas que la vida suscita, generando conflictos emocionales que impacten en su quehacer diario.

Además, existe un alto índice de volatilidad en Instituciones Educativas particulares, ya que la remuneración es no mayor a la ofrecida por el Estado, que a su vez tiene procesos largos y tediosos para la consecución de una plaza por contrato, generando un clima de incertidumbre para los docentes, no pudiéndose empoderar a una determinada cultura organizacional, estando siempre prestos al cambio de plaza.

Explicada dicha información, es de sumo interés para el futuro profesional en especialidades universitarias o técnicas, desarrollar actitudes que le permitan superar con éxitos los retos de la vida diaria, sobreponerse a las desgracias y tomar cada tristeza como una oportunidad de aprendizaje, en bien de su comunidad, distrito, provincia, región y país, apoyándonos en esta investigación para determinar si la cultura organizacional de una institución educativa particular, como es el caso de la I.E. Parroquial “Juan XXIII”, está relacionada en la resiliencia de quinto grado de educación secundaria en el año 2018.

1.2. Trabajos previos

Como antecedentes internacionales, Celaya, R., González, R. & Ochoa, S. (2016). En la publicación titulada: “*Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión*”, tiene como objetivo emparejar ítems de cultura que frenan o ayudan a la instalación de una proactividad de mejora del desenvolvimiento. La población estuvo integrada por maestros a tiempo completo de la Universidad de Navajoa, México, su muestra fue de 32 personas. Utilizó el “Instrumento de valoración de la cultura organizacional (OCAI)” de Sánchez, resultando que la cultura organizacional no presenta partes que dificulten la operatividad, cuando los altos puestos jerárquicos asumen el compromiso, recomendándose cambiar la metodología y sumar un diagnóstico sensibilizador. En dicho antecedente en su unidad de estudio es los profesores, que podría aportar relaciona con los estudiantes.

Villar, J. (2015). En su investigación de posgrado titulada: “*Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*”, estudia el fenómeno regulador que la autoeficacia y la resiliencia ejercen sobre el burnout y el engagement, antecediendo en la calidad de la vida laboral. Se invitó a colaboradores que a fecha primero de enero de 2012 trabajaban en los Hospitales Universitarios Virgen del Rocío en Sevilla, obteniéndose una muestra de 374 personas. Se manejaron estos cuestionarios: “Escala de Calidad de Vida relacionada con el Trabajo – WRQoL” de Van Laar, Edwards y Easton, el “Inventario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Administración Pública” de León Rubio y Avargues, la “Escala de Resiliencia” de Connor y Davidson, la “Escala de Utrecht de Engagement en el trabajo” de Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, la “Escala de Shirom-Melamed de Evaluación del Burnout” de Melamed, Kushnir y Shirom, la “Escala de Shirom-Melamed de Evaluación del Vigor” de Shirom y la “Escala de Autoeficacia Profesional” de León-Rubio, Cantero y León-Pérez, obteniendo como principal resultado que autoeficacia y principalmente la resiliencia, si anteceden la mayor porción de la varianza del burnout, del engagement y de la CVL.

Montaña, A, & Torres, G. (2015). En su estudio de posgrado: “*Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*”, rastreo la cultura organizacional con fines de lucro del sector financiero colombiano y gestiona operaciones para la transformación institucional según la estrategia de durabilidad establecida en la alta jerarquía. La muestra estuvo integrada por trabajadores de todos los niveles y ocupaciones de la organización, aplicándose 18 encuestas a 120 empleados. Utilizó el “Instrumento para medir clima en las organizaciones colombianas (IMCOC)”, diseño por Méndez, resultando la organización objeto de estudio con una cultura opcional explícita integrada por las macro tendencias de calidad de la interacción social y formalización.

Gómez, I., (2013). Planteó a nivel de posgrado: “*Innovación y cultura organizacional*”, determinó la relación entre cultura organizacional e innovación en

un grupo de organizaciones con fines de lucro en Bogotá – Colombia, pretendiendo contrastar los rasgos, ítems e índices de cultura organizacional relacionados a la innovación y determinar un perfil de cultura organizacional de las empresas innovadoras contra las poco innovadoras. Su muestra fue de 15,852 encuestas aplicadas en colaboradores de 227 empresas. Utilizó el “Survey de Daniel Denison”, concluyéndose que los elementos sociales expresan que la cultura organizacional representa una asociación positiva con la innovación de las firmas.

El antecedente profundiza en las mypes en la cultura organizacional, el estudio aporta en el instrumento que utilizo, debido a que utiliza basado en Denison.

También está la tesis de (Agudelo & Velasquez, 2011) titulada “Descripción de la cultura organizacional en una institución educativa” perteneciente a la Universidad de Pereira y que plantea como objetivo principal estudiar la Fundación Liceo Ingles, identificando su cultura organizacional, utilizándose la técnica de Carlos Eduardo Mendez en el que se encuestó a 100 trabajadores (directores, docentes, administrativos y servicios generales) en las conclusiones sobresale que existe una cultura de rumor que influye a la institución y que no hay una cultura de trabajo. Revisando el estudio nos proporciona un panorama de cómo está la cultura organizacional en una institución educativa y como se percibe en los trabajadores de la institución

Tepancal, E. (2013). En su investigación de posgrado titulada: “*Resiliencia y Terapia Familiar. Identificación del Sistema de Creencias*”, tuvo como objetivo de estudio, identificar y comparar los recursos resilientes basados en el funcionamiento y la problemática familiar desde la perspectiva de los adolescentes de la zona rural y urbana. Su población fue de adolescentes de edades entre 12 y 19 años de ambos sexos, pertenecientes a cuatro centros escolares públicos de la zona rural y urbana, la muestra fue de 200 personas divididos en cuatro grupos de 50 alumnos: de un CETIS y de secundaria, ambos de la zona metropolitana, y de bachillerato y de secundaria en el espacio rural norteña de la sierra en el Estado de Puebla, pertenecientes al municipio de Zapapoxtla. Utilizó el “Inventario de resiliencia familiar (IDERFAM)” de Espinosa y el “Inventario de problemas familiares (IPROFAM), presentándose desigualdades en la imagen que tienen los jóvenes de

recursos resilientes y problemas familiares, de acuerdo al lugar de residencia, sexo y grado escolar, según la percepción de los jóvenes, las familias tienen un bajo nivel de recursos resilientes para afrontar los problemas familiares.

Tapia, G. (2012). En su investigación de posgrado titulada: "*Las empresas resilientes y la relación con el valor organizacional. Pymes textiles*", tuvo como objetivo determinar si las organizaciones resilientes tienen menor riesgo por lo que su valor económico es superior respecto de otras organizaciones no resilientes. La población está constituida por empresas pymes, emergentes de toda la cadena textil productiva (hilandería, tejeduría, acabados, confección) y están radicadas en los centros más importantes de todo el país, se contó con 230 empresas que conformaron una muestra estadística aleatoria, representativa y de significación. Se utilizó las respuestas de encuestas por el periodo 2009 – 2012 de la Fundación Pro-Tejer que nuclea a las empresas del sector textil más representativo por actividad de la cadena industrial, concluyéndose en que las organizaciones resilientes tienen menor riesgo por lo que su valor económico es superior respecto de otras organizaciones no resilientes.

Câmara, S. (2012). En su investigación de posgrado: "*Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional: Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira*", evidenciaría una analogía de la cultura organizacional en colegios, diferentes problemas experimentados con docentes y su nivel de Compromiso Organizacional: Su población está integrada por docentes, repartidos por 63 planteles de la Región Autónoma de Madeira, utilizándose una muestra de 513 personas. Utilizó la "Escala de Conflicto Intragrupal" de Passos y Caetano, la "Escala de Compromiso Organizacional" de Gomes y la "Escala de Medida de Factores de la Cultura Organizacional" de Dela Coleta y Dela Coleta, revelando desigualdades a nivel de Tipos de Conflicto según la edad, el género y nivel magisterial docente y de la clase de plantel, detectando variaciones significativas en Factores de la Cultura Organizacional, según la tipología de los planteles, del género y nivel en los maestros..

Como antecedentes peruanos, De La Torre, L., & Themme-Afan, K. (2017)., investigó en su tesis: “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”, planteando como objetivo el demostrar como la cultura organizacional (filosofía, símbolos, normas, clima, creencias y valores) se relacionaba con el desempeño laboral en los colaboradores de la Oficina de Desarrollo Técnico en la BNP – Biblioteca Nacional del Perú. Su población es de 42 colaboradores y la muestra seleccionada fue de 37 trabajadores. Utilizó el “Instrumento para evaluar cultura organizacional” de Olmos Torres y Socha Fandiño y el “Método de escalas de observación de comportamiento – BOS), estableciéndose una correlación significativa entre desempeño laboral y cultura en la organización de los trabajadores, evidenciándose una relación proporcional directa.

Reyna, H. (2017) en su investigación de posgrado titulada: “Justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2017”, tuvo como objetivo establecer la analogía justicia y cultura organizacional de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza en el año 2017. Su población fue 608 licenciados en enfermería del hospital Loayza y una muestra de 236 licenciados. Se usó el instrumento: “Escala de justicia organizacional” de Colquit y el “Cuestionario de Cultura Organizacional” de Deninson, concluyendo en la existencia de una relación significativa entre la cultura y justicia de las licenciadas y técnicas en enfermería del hospital Arzobispo Loayza 2017, puesto que el nivel de sig calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,710; siendo una alta correlación.

Baca, D. (2013) en su investigación de posgrado titulada: “Resiliencia y apoyo social percibido en pacientes oncológicos que acuden a un Hospital de Trujillo”, planteo identificar la concordancia entre apoyo social y resiliencia observado en parecientes de cáncer que acuden un nosocomio de Trujillo. La población considerada equivalió a los pacientes con diagnóstico relacionado a enfermedades cancerígenas, mayores de 18 años, que acudieron a oncología en el hospital

EsSalud Víctor Lazarte Echegaray –Trujillo en los últimos dos meses de 2012 y consideró una muestra de 100 pacientes. Usó la “Escala de Resiliencia” de Wagnild y Young y el “Cuestionario MOS de Apoyo Social Percibido” de Sherbourne y Stewart, concluyendo que hay una directa analogía entre apoyo social y resiliencia percibido en los usuarios víctimas del cáncer, además se manifestó discrepancias del nivel de resiliencia según la preparación académica, pero no se hallaron diferencias resilientes según procedimiento médico, sexo, tipo de cáncer, edad, etc.

Baca (2013) define que “las diferentes definiciones brindadas concuerdan en que concebir la resiliencia como aquella capacidad presente en todo individuo y que puede ser desarrollada, la cual permite que, (...) las situaciones adversas y promueva el desarrollo de nuevas competencias” (p 26).

En la Universidad Mayor de San Marcos esta la investigación de Flores, M. (2008) su tesis aportara como comparación en la discusión de resultados. A continuación, se presenta sus principales aportes.

Titulada: *“Resiliencia y proyecto de vida en estudiantes del tercer año de secundaria de la UGEL 03”*, tuvo como ecuánime establecer relación entre la definición en proyecto de vida y la resiliencia en alumnos del 3er grado de II.EE. secundarias nacionales y particulares en la UGEL 03. Su población fue integrada por escolares del tercer grado del nivel secundario de la UGEL 03 en la zona metropolitana de la capital peruana, cuya competencia se encuentran en Breña, Cercado de Lima, La Victoria y San Isidro (distritos capitalinos) y una muestra de 400 estudiantes, 200 varones y 200 mujeres. Utilizó la “Escala de Resiliencia” de Wagnild y Young y la “Escala para la Evaluación del Proyecto de Vida” de García, concluyendo que se tiene evidencia estadística suficiente para considerar una relación significativa alta ($p < 0,0001$) entre la definición del proyecto de vida y la resiliencia, tanto en hombres como en mujeres. También los resultados destacan que en el nivel de resiliencia predomina en nivel medio con 25,24% están en medio bajo y bajo 24% de los 400 estudiantes encuestados.

Aliaga, J., Álvarez, C., Atalaya, M., Bulnes, M., Huerta, R., Morocho, J., Ponce, C & Santivañez, O. (2008) en su tesis: “Resiliencia y estilos de socialización parental en escolares de 4to y 5to año de secundaria de Lima Metropolitana”, investiga las características psicométricas de los instrumentos y estudiar la relación entre estilos de socialización parental en escolares de cuarto y quinto grado de educación secundaria de instituciones educativas de Lima Metropolitana y su resiliencia. Su publicación estuvo representada por escolares de cuarto y quinto grado secundario, su muestra estuvo conformada por 394 estudiantes que procedían en 189 de colegios financiados por el Estado y 205 de planteles privados. Utilizó la “Escala de resiliencia” de Wagnild y Young y la “Escala de estilos de socialización parental en la adolescencia” de Musitu y García, observándose una correspondencia significativa entre las dos variables, y diferencias significativas según género y tipo de plantel.

La tesis titulada “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar 2014”, redactada por el señor Llin Eyner Vallejos Yopán para acceder al Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, muestra que la cultura organizacional y el compromiso organización poseen una dependencia directa, dado que si se incrementa la percepción de mejora de la cultura organizacional los trabajadores de dicha municipalidad estarán mayor empoderados con la organización.

La tesis titulada: “cultura organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017”, redactado por Yarira Yazmin Romero Rojas para optar Licenciatura en Psicología de la Universidad César Vallejo, también concluye que consta una alta correspondencia entre cultura y compromiso organizacional, observándose similitud de este fenómeno en ambas investigaciones que utilizan cultura organizacional como variable.

En la Universidad Católica San Pablo la autora (García, 2016) presento como tesis de Pregrado:” Influencia de la funcionalidad familiar y la estructura en la resiliencia de adolescentes pobres”. Entre las características de este estudio es que se

determinó en adolescentes de 12 a 17 años de colegios en situación pobre y extremadamente pobre. Resulto que la funcionalidad familiar y estructura se relacionan en un 18.1% en la adolescente resiliente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La cultura organizacional, tiene como fundamentos históricos, durante la década de 1980, aparecieron diferentes posturas relacionadas a las temáticas empresariales y/o organizacionales, basadas en investigaciones previas sobre ciencias sociales, encontrándose en la coyuntura, la cultura organizacional, nutriéndose esta de la antropología, sociología, psicología social y economía (Griffin & Moorhead, 2010).

Como referente teórico a Denison & Neale (2000), los cuales citan como eje de cualquier organización a la cultura, basada en interpretaciones de cada integrante de la empresa en relación a los diferentes componentes de la vida de la institución.

La cultura organizacional, puede considerarse con tres niveles:

- Artefactos: Referido a los diferentes acontecimientos que marcan hechos históricos para la organización, como inducciones, premiaciones, onomásticos, etc.
- Valores: Creencias de cada persona que inducen a un comportamiento positivo o negativo en la organización. Existen los valores declarados promovidos por la propia institución y los adquiridos en el quehacer laboral.
- Supuestos: Basado en percepciones de los integrantes de la organización, pasando a ser un elemento fundamental al ser el equivalente a la interpretación de la cultura organizacional (Schein, E., 2004).

La cultura está considerada en dos tipologías:

- Cultura conservadoras y adaptables: siendo las primeras aquellas que se aferran a tradiciones inquebrantables dentro de la organización, mientras que las segundas constantemente innovan

- Culturas habituales y activas: Aquellas primeras aquellas con una jerarquía muy marcada, mientras que la segunda utiliza un liderazgo plano con los colaboradores (Chiavenato, 2009).

La organización con cultura presenta las siguientes características:

- El empoderamiento, como capacidad de aquella organización para integrar a sus colaboradores a los objetivos institucionales.
- Orientación del equipo: sentido de trabajo cooperativo, logros en equipo y trabajo coordinado multidisciplinario.
- Desarrollo de capacidades: identificación del talento clave, lo potencia y estimula para desarrollarse en sinergia con las necesidades especializadas de la organización (Denison & Neale, 2000).

En cuanto a la resiliencia, se tiene como fundamentos históricos un origen del concepto que proviene del estudio de las reacciones físicas de diferentes elementos químicos, este ha sido aplicado a las ciencias sociales, especialmente psicología, para referirse a la capacidad de sobreponerse a situaciones adversas, apareciendo diferentes estudios a finales del último milenio e inicio de la década del 2000 (Flores, M., 2008).

El término de resiliencia en su definición se conceptualiza basado en dos términos. Desde la psicología es un rasgo psicológico como lo argumentan Bertelt (1996, citado en Becoña, 2006) y otros lo interpretan como una capacidad como lo menciona Becoña (2006), Salgado (2005) o Vanistendael (1994, citado en Salgado, 2005).

Se utilizará el referente teórico de Wagnild & Young (1993), los cuales citan a la resiliencia como una adaptación personal del nivel negativo del estrés, sumándose fuerza de voluntad e inteligencia emocional para superar desgracias.

Identificamos 5 clasificaciones para resiliencia:

- Resiliencia psicológica: mezcla de características positivas que permiten la asimilación positiva de situaciones complicadas.

- Resiliencia familiar: mezcla de características familiares adquiridas por la interacción para afrontar desafíos fuera de ella.
- Resiliencia comunitaria: mezcla de condiciones identificadas por un conjunto de personas que buscan su desarrollo aprovechando las adversidades de su entorno.
- Resiliencia vicaria: mezcla de respuestas aprovechadas por tratamiento terapéutico en base a una experiencia traumática para el fortalecimiento personal.
- Resiliencia espiritual: mezcla de espiritualidad, mente y cuerpo para crecimiento personal pese a las dificultades (Fernández, M., Noriega, R., Pérez, M. & Rodríguez, M., 2011).

Además, se tiene los siguientes niveles de resiliencia:

- Resiliencia alta: Personas con alto grado de adaptabilidad, inteligencia emocional y proyección al futuro.
- Resiliencia moderada: Personas que dependen de su medio ambiente y apoyo en otros para afrontar situaciones difíciles
- Resiliencia baja: Personas con baja autoestima, negativismo y vulnerabilidad pese a recibir potencial apoyo (Wagnild & Young, 1993).

El modelo de la promoción resiliente contiene las siguientes características:

- Autoestima: valoración de uno mismo, con fortalezas y defectos.
- Creatividad: capacidad para aprovechar los recursos y obtener resultados oportunos y diferentes.
- Autonomía: capacidad para escoger las decisiones por decisión propia.
- Humor: capacidad para asumir las vivencias de manera positiva.
- Identidad cultural: identificación con la cultura propia, valorándola y aprendiendo constantemente de otras (Panez, R., Silva, G. & Silva, N., 2000).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018?

Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018?
2. ¿Cuál es la relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018?
3. ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación está justificada por permitir validar la existencia de necesidades de fortalecimiento de la salud mental de los estudiantes para permitirles afrontar con éxito los retos de su futura vida profesional y personal.

Justificación Teórica: Actualmente, existen pocos trabajos de investigación orientados a la educación privada en la ciudad de Moquegua, evidenciándose en mayor medida la carencia de investigaciones sobre resiliencia, cultura organizacional y su relación por las instituciones académicas de la localidad y región sur del Perú. Aportará al conocimiento científico de la región, fundamentando que existe mínima información sobre cultura organizacional y resiliencia en los estudiantes de la II.EE. de Moquegua.

Justificación Metodológica: Metodológicamente, la investigación suma relevancia al desarrollar un proceso estadístico para validar la hipótesis, además se adaptan cuestionarios diseñados para cada variable.

Justificación Práctica: El Estado busca asegurar los derechos, garantizar la calidad en los servicios educativos y promocionar actividades y oportunidades deportivas democratizar el desarrollo de manera descentralizada (Ministerio de Educación, 2017). Por lo que identificar si una Institución Educativa promueve una buena cultura organizacional y esto afecta en la resiliencia de sus estudiantes, es una medida adecuada para brindar soporte al sector educativo de Moquegua.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

H₀: No existe relación entre la cultura organizacional con la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Hipótesis específicas:

1. Existe relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

H₀: No existe relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

2. Existe relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

H₀: No existe relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

3. Existe relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

H₀: No existe relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Objetivos específicos

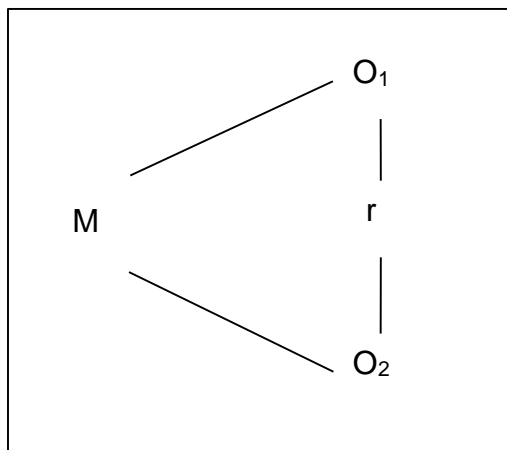
1. Demostrar la relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.
2. Analizar la relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.
3. Identificar la relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación corresponde a un tipo no experimental, es decir, no existió intención ni acción en manipular las presentes variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). A su vez, atendiendo al hecho en que las variables se han medido en una sola oportunidad, la presentación investigación es de tipo transversal o transeccional, además, es de diseño correlacional, puesto que la intención es establecer la relación entre las variables materia del presente trabajo y es prospectivo pues los datos se han obtenido previa planificación de su obtención (Hernández et al., 2010).

Figura 1. Esquematización de la relación entre las variables



Fuente: Hernández et al., 2010

Donde:

- M** : Muestra de estudiantes del quinto año de educación secundaria.
O₁ : Observación de la variable interdependiente cultura organizacional en los estudiantes del quinto año de educación secundaria.
O₂ : Observación de la variable interdependiente resiliencia en los estudiantes del quinto año de educación secundaria.
r : Índice de relación entre ambas variables existente.

2.2. Variables, operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de variables cultura organizacional y resiliencia

TÍTULO: “Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua – 2018”.					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
<p>Variable 1</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Se trabaja bajo el referente de Daniel Denison y William Neale</p>	<p>Cultura organizacional: es “la sinergia de percepciones de los miembros de una organización con respecto a sus normas, valores y costumbres, transmitiéndoles identidad, compartiéndoles</p>	<p>Se aplicó una encuesta en estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” sobre la cultura organizacional utilizando un cuestionario de encuestas.</p>	<p>Dimensiones, según la composición del Denison Organizational Culture Survey – DOCS de Denison y Neale en 1994 y 2000:</p> <p>a) Involucramiento: Identificación de los colaboradores con la organización a la que forman parte.</p> <p>b) Consistencia: Grado de</p>	<p>a) Involucramiento:</p> <p>a. Empoderamiento</p> <p>b. Orientación del equipo</p> <p>c. Desarrollo de capacidades</p> <p>Ítems 1, 2, 3, 4, 5</p> <p>Ítems 6, 7, 8, 9, 10</p> <p>Ítems 11, 12, 13, 14, 15</p> <p>b) Consistencia:</p>	<p>Escala Likert:</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo</p>

	<p>seguridad y autorrealización” (Vallejos, L., 2014).</p>		<p>correlación entre elementos de la cultura organizacional como creencias, valores, costumbres, etc.</p> <p>c) Adaptabilidad: Versatilidad de la organización para adecuarse a los cambios exigidos por los clientes y colaboradores.</p> <p>d) Misión: Nivel de organización de los objetivos y metas para un óptimo desarrollo institucional (Bellido, 2018).</p>	<p>a. Valores fundamentales</p> <p>b. Acuerdo</p> <p>c. Coordinación e integración</p> <p>Ítems 16, 17, 18, 19, 20</p> <p>Ítems 21, 22, 23, 24, 25</p> <p>Ítems 26, 27, 28, 29, 30</p> <p>c) Adaptabilidad:</p> <p>a. –Creación de cambio</p> <p>b. –Enfoque en el cliente</p> <p>c. –Aprendizaje organizacional</p>	<p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>
--	--	--	--	--	--

				<p>Ítems 31, 32, 33, 34, 35</p> <p>Ítems 36, 37, 38, 39, 40</p> <p>Ítems 41, 42, 43, 44, 45</p> <p>d) Misión:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Dirección estratégica e intención b. Metas y objetivos c. Visión <p>Ítems 46, 47 , 48, 49, 50</p> <p>Ítems 51, 52, 53, 54, 55</p> <p>Ítems 56, 57, 58, 59, 60</p>	
--	--	--	--	--	--

<p>Variable 2: Resiliencia</p> <p>Se trabaja bajo el referente de Gail M. Wagnild y Heather M. Young</p>	<p>Resiliencia: es “la capacidad que tiene un ser humano para manejar el estrés que ofrece las condiciones de vida, adaptarse y sobreponerse, obteniendo aprendizaje como retroalimentación” (Navarro, J., 2003).</p>	<p>Se aplicó una encuesta en estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” sobre la resiliencia utilizando un cuestionario de encuestas.</p>	<p>Dimensiones, según la composición de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young en 1993:</p> <p>a) Confianza en sí mismo, capacidad de reconocer fortalezas y debilidades, para la consecución de objetivos.</p> <p>b) Ecuanimidad, capacidad para mantener un equilibrio entre la vida personal y las experiencias diversas, permitiéndose</p>	<p>a) Confianza en sí mismo</p> <p>a. Independencia</p> <p>b. Autoconfianza</p> <p>Ítems 6, 9, 10, 13, 17, 18 y 24</p> <p>b) Ecuanimidad</p> <p>a. Adaptabilidad</p> <p>b. Positivismo</p> <p>Ítems 7, 8, 11 y 12.</p> <p>c) Perseverancia</p> <p>a. Autodisciplina</p> <p>b. Responsabilidad con los objetivos</p>	<p>Escala Likert:</p> <p>1. Totalmente en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Totalmente de acuerdo</p>
---	--	--	---	---	--

			<p>comportar de manera moderada ante cualquier situación.</p> <p>c) Perseverancia capacidad para ejercer autodisciplina en las acciones que realizar para cumplir responsabilidades.</p> <p>d) Satisfacción personal: capacidad para encontrar significancia a nuestras acciones,</p>	<p>Ítems 1, 2, 4, 14, 15, 20 y 23.</p> <p>d) Satisfacción personal</p> <p>a. Aceptación por la vida</p> <p>b. Sentimiento de paz</p> <p>Ítems 16, 21, 22 y 25.</p> <p>e) El sentirse bien solo</p> <p>a. -Comodidad</p> <p>b. -Calma</p> <p>Ítems 3, 5 y 19.</p>	
--	--	--	---	--	--

			<p>encontrar sentido a vivir.</p> <p>e) Sentirse bien solo: capacidad para enfrentarse a la vida sin compañía necesariamente, encontrando satisfacción en hacer las cosas por uno mismo. (Wagnild & Young, 1993).</p>		
--	--	--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a la información de Baca, 2013, y Romero, 2017.

2.3. Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 57 alumnos del quinto año de educación básica regular, entre mujeres y varones de educación básica regular secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, ubicada en la ciudad de Moquegua, distrito de Moquegua, provincia Mariscal Nieto, Región Moquegua en el año 2018, distribuidos en dos secciones: “Nuestra Señora de Fátima” e “Inmaculada Concepción”

La muestra es de tipo censal, integrada por los 57 alumnos del quinto año de educación básica regular secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, siendo viable aplicar a la totalidad de la población los instrumentos al ser un número reducido

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

Se utilizó la encuesta como técnica para la recopilación de información de las variables Cultura organizacional y Resiliencia, de la misma manera para ambas variables los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios aplicados a los alumnos del quinto año de educación secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII. A continuación, se muestran las fichas técnicas de las variables de la investigación:

Tabla 2. *Ficha técnica del test de Cultura organizacional*

Nombre de la prueba	Denison Organizational Culture Survey
Autores	Daniel Denison y William Neale
Año	1996
Adaptación y validación al español	Tomas Bonavia, Vicente Prado y Alejandra García – España (2010)
Procedencia	Estados Unidos
Objetivo	Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización.n

Tipo de aplicación	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación	20 – 30 minutos
Total de ítems	60
Alfa de Cronbach	0.90

Fuente: Romero, 2017.

A continuación, según escala Likert, se explica los valores que se utilizará en el test de Cultura Organizacional con la siguiente puntuación:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

A excepción de los ítems 15, 24, 29, 34, 39, 43, 50 y 58, donde se invierte la puntuación (1 equivale a 5, y así sucesivamente) (Romero, 2017).

Tabla 3. *Ficha técnica del test de Resiliencia*

Nombre de la prueba	The Resilience Scale
Autores	Gail M. Wagnild y Heather M. Young
Año	1993
Adaptación y validación al español	Angelina Cecilia Novella Coquis – Perú (2002)
Procedencia	Estados Unidos
Objetivo	Evaluar las dimensiones de las personas necesitan para ser consideradas resilientes.
Tipo de aplicación	Individual y Colectiva
Tiempo de aplicación	10 – 15 minutos
Total de ítems	25
Alfa de Cronbach	0.85

Fuente: Baca, 2013.

A continuación, según escala Likert, se explica los valores que se utilizará en el test de Resiliencia con la siguiente puntuación:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo (Baca, 2013).

Para la utilización de este test se está aplicando una escala de valores igual a la de cultura organizacional, modificándose el nombre de los valores sin perder su esencia, únicamente con 5 crecientes.

2.5. Métodos de análisis de datos

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y los datos han sido procesados utilizando los programas informáticos: Microsoft Excel 2016 para algunas rutinas y subrutinas, y SPSS versión 25.0 en la interpretación de los instrumentos de las hipótesis, debiendo existir un coeficiente de confiabilidad de Pearson al 95% con un margen de error del 5% (Bellido, 2018), para finalizar verificando la fiabilidad de los instrumentos mediante la consistencia interna con el alfa de Cronbach (Romero, 2017).

2.6. Aspectos éticos

La investigación tiene presente las consideraciones éticas necesarias para el desarrollo de este proyecto, demostrándose compromiso con los directivos encargados de dar aprobación a la solicitud de aplicación de encuesta, informándose anticipadamente para la coordinación respectiva, entrega y recojo de formularios, con la finalidad de no alterar el normal funcionamiento del horario escolar de clases de los estudiantes de la I.E. Parroquial Juan XXIII. Se ofreció en todo momento la información necesaria de la aplicación, respeto, confidencialidad y empatía por cada uno de los encuestados de manera voluntaria y anónima.

Se evitó el plagio, auto plagio e inclusión de información falsa, respetándose la autoría académica de los diferentes investigadores citados en cada sección de la tesis.

III. RESULTADOS

El presente trabajo de investigación fue aplicado en la I.E. Parroquial Juan XXIII del cercado de la ciudad de Moquegua, donde se le solicitó permiso a la Prof. Tomasa Tarcila Díaz Gonzales para poder aplicar los instrumentos de investigación sujetos de estudio que representan la población.

La aplicación de los cuestionarios se realizó en un solo día. Se solicitó con anticipación mediante oficio de la Oficina de Coordinación Regional Moquegua de la Universidad César Vallejo la fecha de recojo de información para no alterar el desarrollo normal de las clases para aplicar los instrumentos en un periodo programado de 40 minutos.

Se procedió a la recolección de datos, aplicando los instrumentos de 8:00 a 8:40 a.m. el día martes 22 de mayo de 2018 a las dos secciones de la I.E. Parroquial Juan XXIII: Quinto grado de secundaria “Nuestra Señora de Fátima” e “Inmaculada Concepción”.

Cultura organizacional

Tabla 4. Variable Cultura organizacional

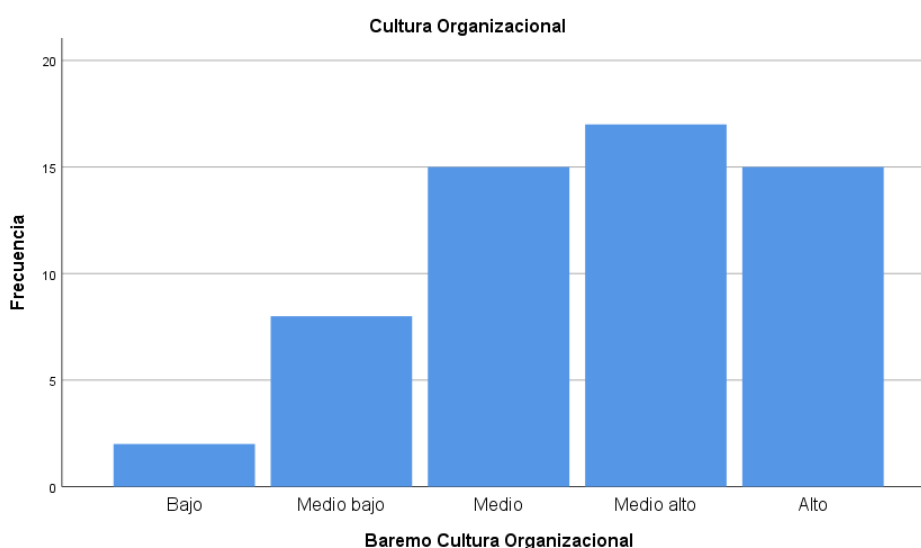
		Cultura Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,5	3,5	3,5
	Medio bajo	8	14,0	14,0	17,5
	Medio	15	26,3	26,3	43,9
	Medio alto	17	29,8	29,8	73,7
	Alto	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la variable cultura organizacional se obtuvo que la percepción de los estudiantes con respecto a la misma en la institución educativa se ubica en el nivel medio alto con un 29.8%, seguido por medio y alto con 26.3% cada uno. De acuerdo a la presente tabla la percepción de la cultura organizacional por parte del grupo estudiantil del quinto grado de secundaria es alta.

Figura 2. Niveles de Cultura organizacional



Fuente: Tabla 4

Tabla 5. Dimensión Involucramiento

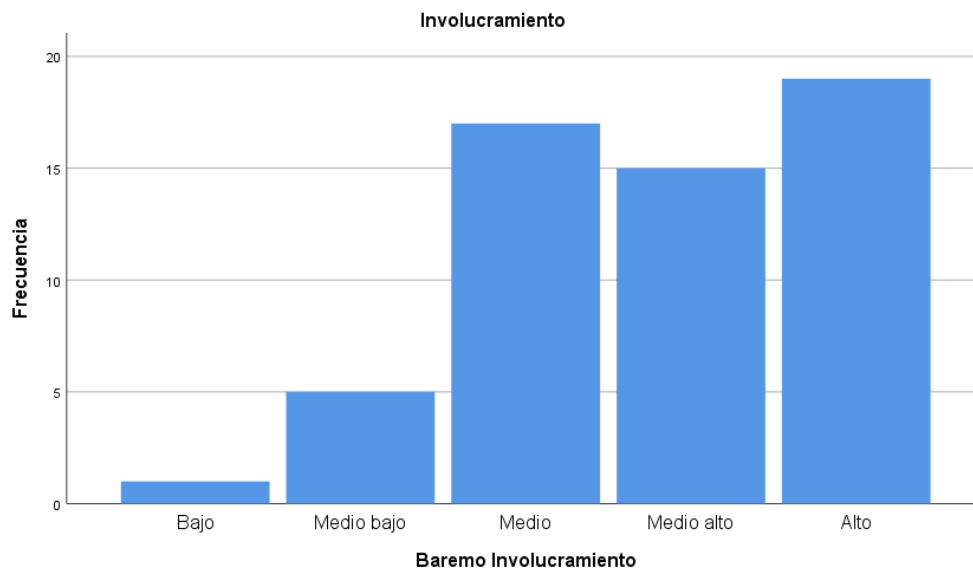
		Involucramiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,8	1,8	1,8
	Medio bajo	5	8,8	8,8	10,5
	Medio	17	29,8	29,8	40,4
	Medio alto	15	26,3	26,3	66,7
	Alto	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión involucramiento de la variable cultura organizacional, se observó que los estudiantes con respecto a la misma perciben un nivel alto en un 33.3%, seguido de medio por un 29.8%. Según la presente tabla, los alumnos están altamente identificados con la I.E. y predispuestos a participar en sus actividades organizacionales.

Figura 3. Dimensión Involucramiento



Fuente: Tabla 5

Tabla 6. Dimensión Consistencia

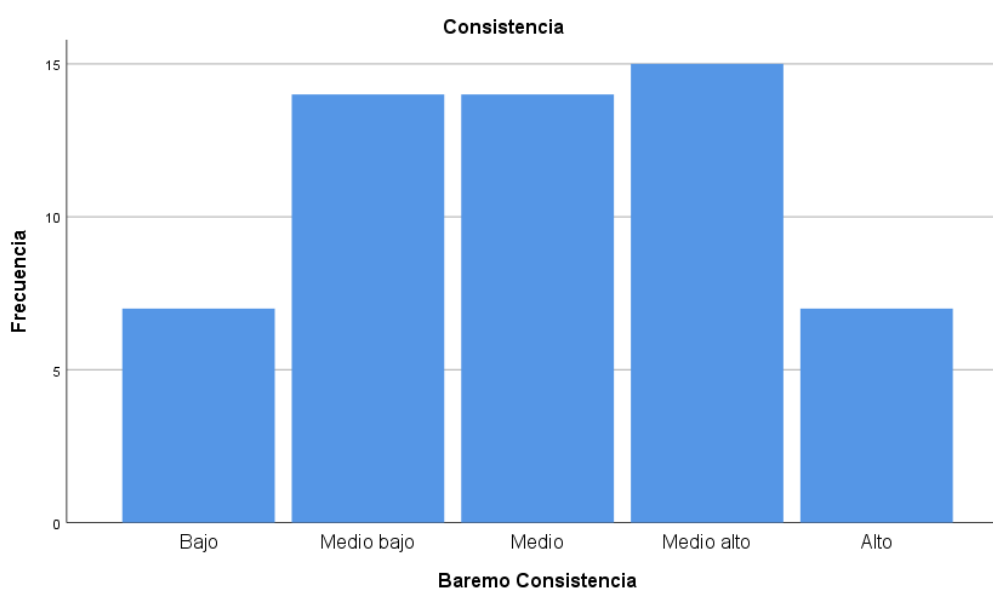
		Consistencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	12,3	12,3	12,3
	Medio bajo	14	24,6	24,6	36,8
	Medio	14	24,6	24,6	61,4
	Medio alto	15	26,3	26,3	87,7
	Alto	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión consistencia de la variable cultura organizacional, se observó que los estudiantes con respecto a la misma perciben un nivel medio alto en un 26.3%, seguido de medio bajo y medio por un 24.6% cada uno. Según la presente tabla, los alumnos no sienten que exista relación sólida entre los valores organizacionales, las normas y costumbres, etc., de la I.E. para una adecuada coordinación interna.

Figura 4. Dimensión Consistencia



Fuente: Tabla 6

Tabla 7. Dimensión Adaptabilidad

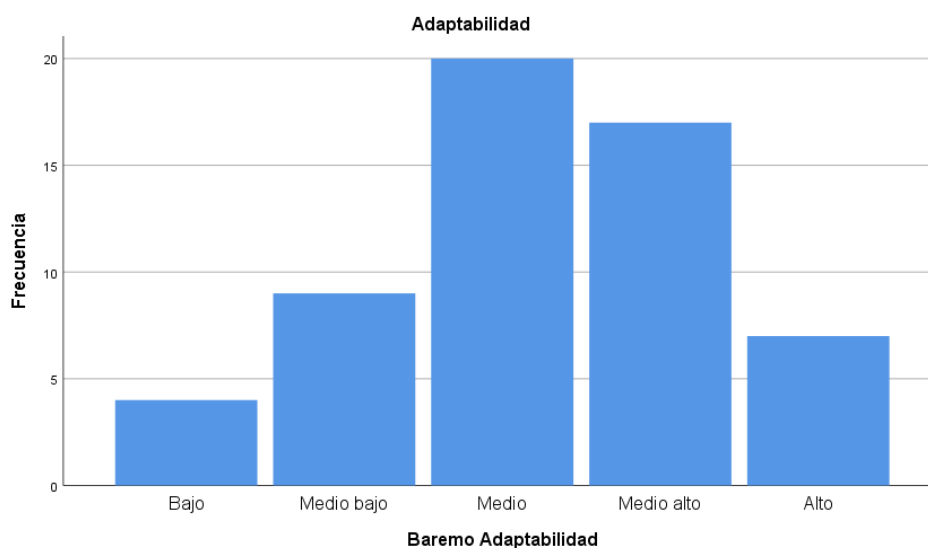
		Adaptabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	7,0	7,0	7,0
	Medio bajo	9	15,8	15,8	22,8
	Medio	20	35,1	35,1	57,9
	Medio alto	17	29,8	29,8	87,7
	Alto	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión adaptabilidad de la variable cultura organizacional, se observó que los estudiantes con respecto a la misma perciben un nivel medio en un 35.1%, seguido de medio alto por un 29.8%. Según la presente tabla, los alumnos creen que la versatilidad de la I.E. para adaptarse al cambio no es ni buena ni mala, aprovechando las nuevas tecnologías pedagógicas, pero adoleciendo de políticas de innovación organizacional.

Figura 5. Dimensión Adaptabilidad



Fuente: Tabla 7

Tabla 8. Dimensión Misión

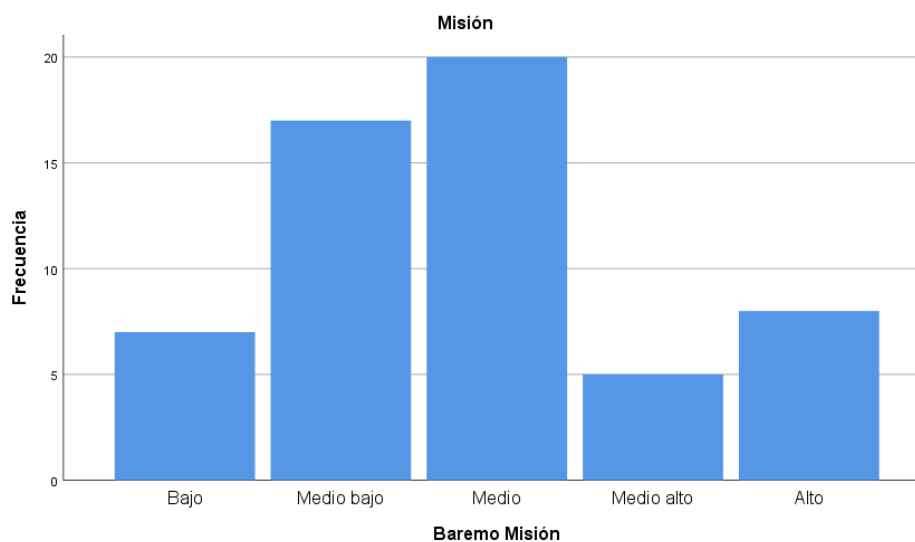
Baremo Misión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	12,3	12,3	12,3
	Medio bajo	17	29,8	29,8	42,1
	Medio	20	35,1	35,1	77,2
	Medio alto	5	8,8	8,8	86,0
	Alto	8	14,0	14,0	100,0
	Total		57	100,0	100,0

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión misión de la variable cultura organizacional, se observó que los estudiantes con respecto a la misma perciben un nivel medio en un 35.1%, seguido de medio bajo por un 29.8%. Según la presente tabla, los alumnos cuestionan que los objetivos y metas organizacionales no están lo correctamente alineados para lograr el óptimo desarrollo de la I.E.

Figura 6. Dimensión Misión



Fuente: Tabla 8

Resiliencia

Tabla 9. Variable Resiliencia

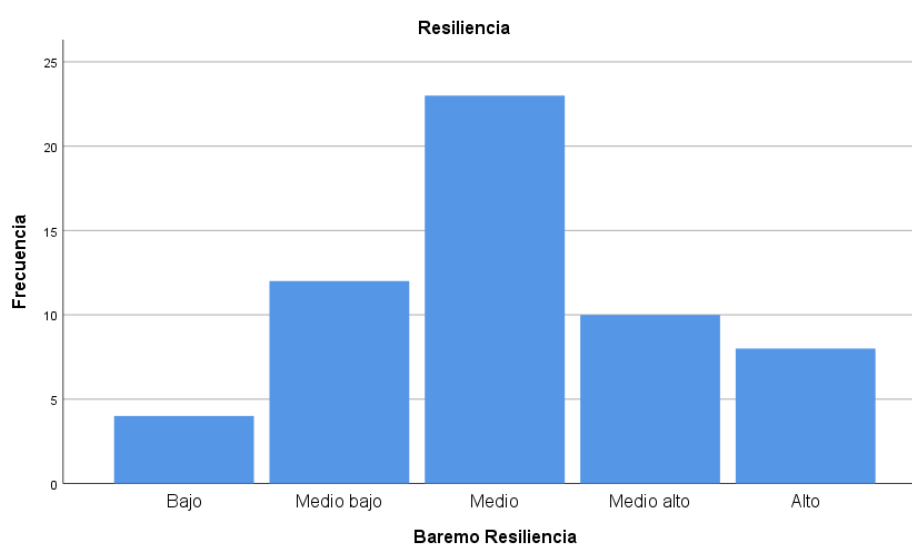
		Resiliencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	7,0	7,0	7,0
	Medio bajo	12	21,1	21,1	28,1
	Medio	23	40,4	40,4	68,4
	Medio alto	10	17,5	17,5	86,0
	Alto	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la variable resiliencia se obtuvo que los estudiantes de la institución educativa se ubican en el nivel medio con un 40.4%, seguido por medio bajo 21.1%. De acuerdo a la presente tabla los estudiantes se encuentran en un nivel intermedio para afrontar con éxito frustraciones de su vida diaria.

Figura 7. Niveles de Resiliencia



Fuente: Tabla 9

Tabla 10. Dimensión Confianza en sí mismo

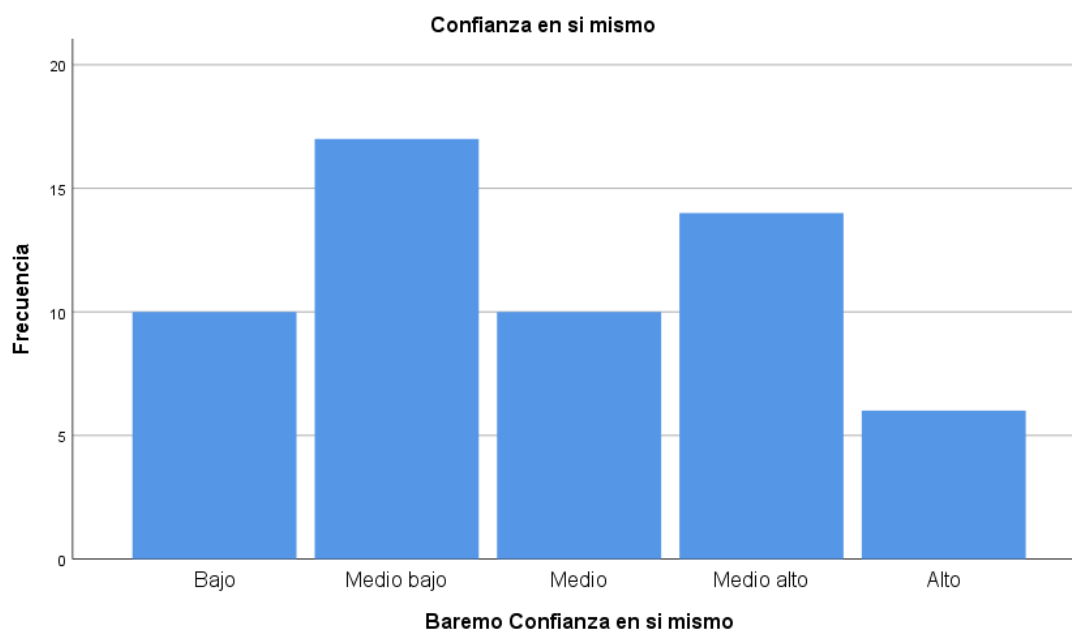
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	17,5	17,5	17,5
	Medio bajo	17	29,8	29,8	47,4
	Medio	10	17,5	17,5	64,9
	Medio alto	14	24,6	24,6	89,5
	Alto	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión confianza en sí mismo de la variable resiliencia, se observó que los estudiantes son capaces en un nivel medio bajo de 29.8%, seguido de medio alto por un 24.6%. Según la presente tabla, algunos estudiantes se encuentran capaces de reconocer sus fortalezas y debilidades mientras que otros se encuentran en proceso de identificación.

Figura 8. Dimensión Confianza en sí mismo



Fuente: Tabla 10.

Tabla 11. Dimensión Ecuanimidad

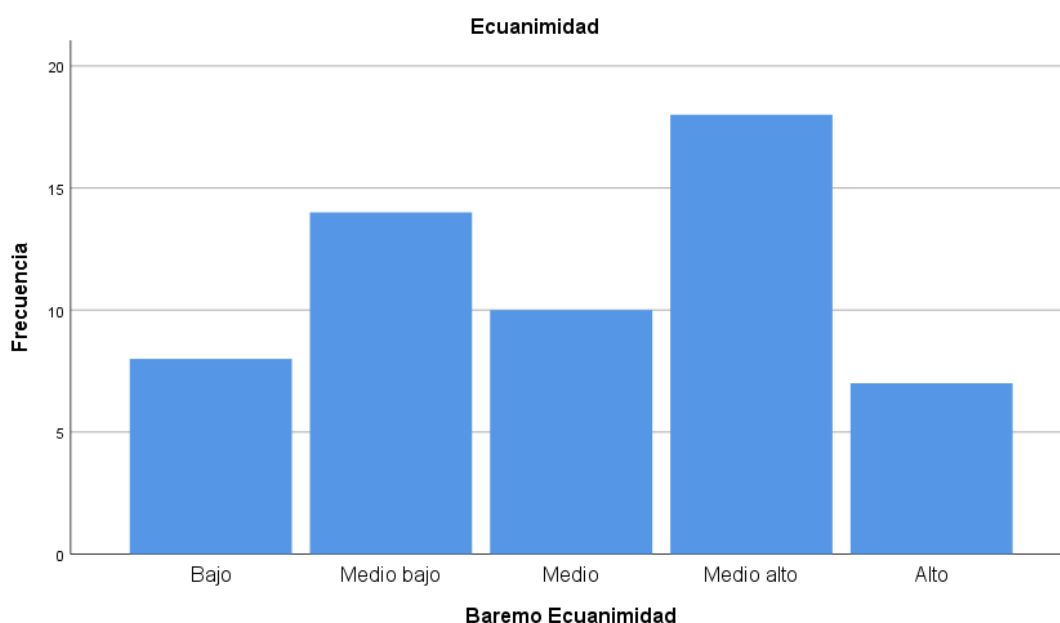
		Ecuanimidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	14,0	14,0	14,0
	Medio bajo	14	24,6	24,6	38,6
	Medio	10	17,5	17,5	56,1
	Medio alto	18	31,6	31,6	87,7
	Alto	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión ecuanimidad de la variable resiliencia, se observó que los estudiantes son capaces en un nivel medio alto de 31.6%, seguido de medio bajo por un 24.6%. Según la presente tabla, algunos estudiantes saben equilibrar su vida personal frente a sus experiencias diversas, agradables y desagradables, mientras otros están en proceso de realizarse, aunque la tendencia del grupo es positiva.

Figura 9. Dimensión Ecuanimidad



Fuente: Tabla 11.

Tabla 12. Dimensión Perseverancia

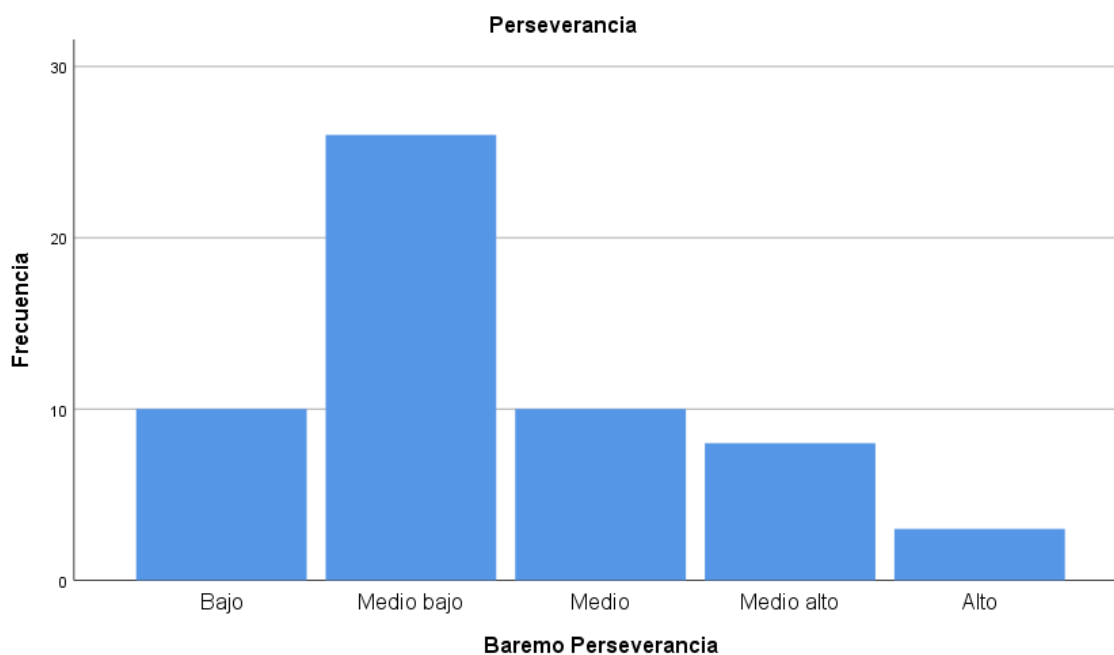
		Perseverancia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	17,5	17,5	17,5
	Medio bajo	26	45,6	45,6	63,2
	Medio	10	17,5	17,5	80,7
	Medio alto	8	14,0	14,0	94,7
	Alto	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión perseverancia de la variable resiliencia, se observó que los estudiantes son capaces en un nivel medio bajo de 45.6%, seguido de medio y bajo por 17.5% cada uno. Según la presente tabla, los estudiantes no son perseverantes en la consecución de sus objetivos, adoleciendo del valor de la responsabilidad.

Figura 10. Dimensión Perseverancia



Fuente: Tabla 12.

Tabla 13. Dimensión Satisfacción personal

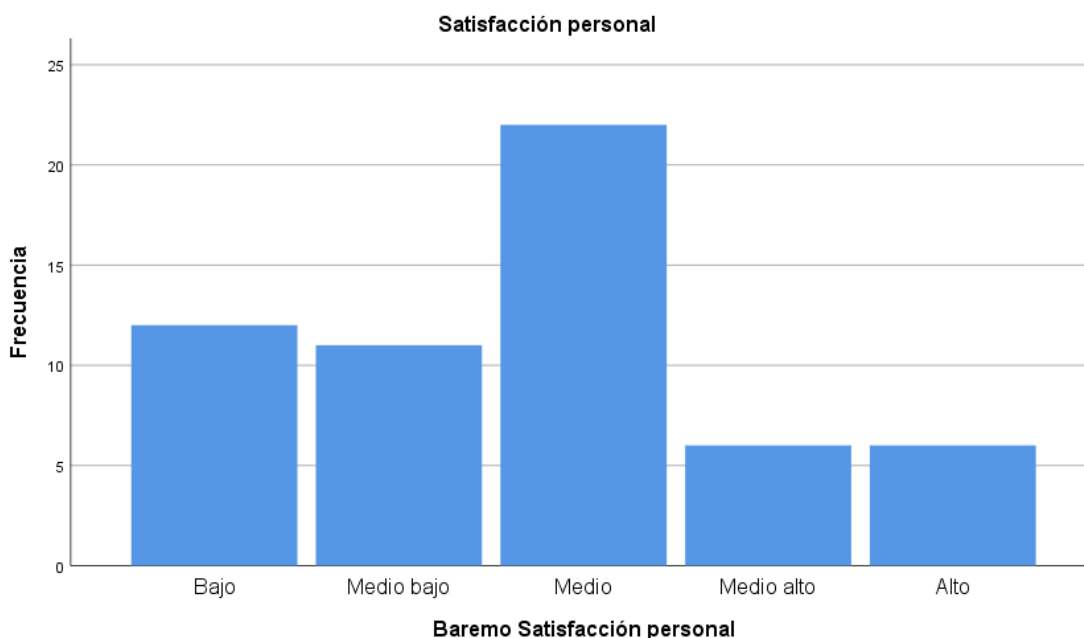
Satisfacción personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	21,1	21,1	21,1
	Medio bajo	11	19,3	19,3	40,4
	Medio	22	38,6	38,6	78,9
	Medio alto	6	10,5	10,5	89,5
	Alto	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión satisfacción personal de la variable resiliencia, se observó que los estudiantes son capaces en un nivel medio de 38.6%, seguido de bajo por 21.1%. Según la presente tabla, los estudiantes aún están descubriendo el sentido de su vida, propio de su edad pre adulta, por lo que no se encuentran satisfechos con su proyección actual.

Figura 11. Dimensión Satisfacción personal



Fuente: Tabla 13.

Tabla 14. Dimensión Satisfacción personal

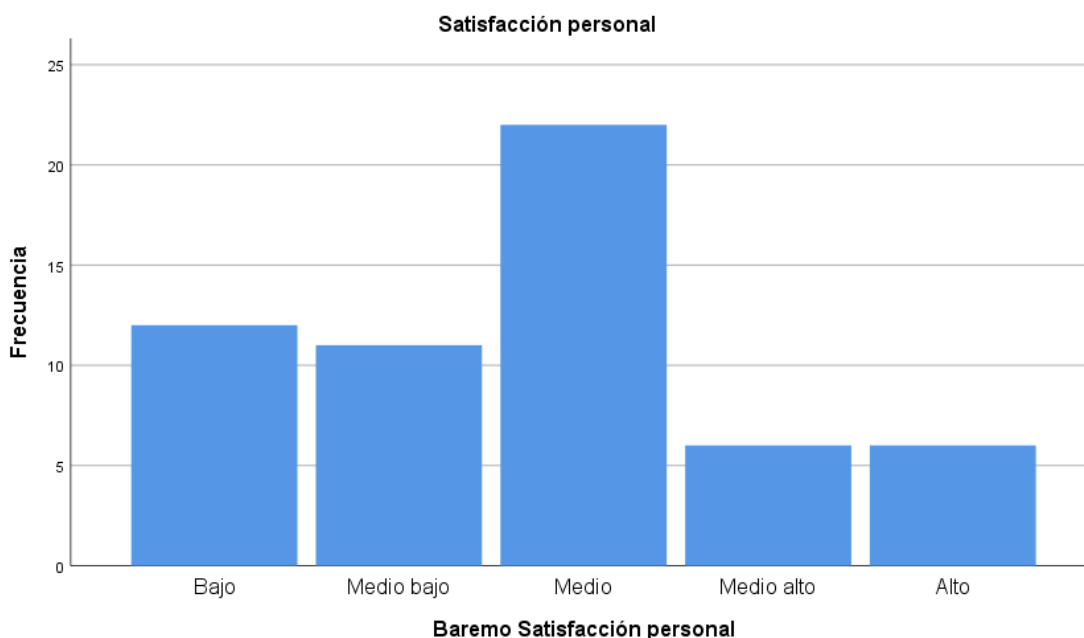
Satisfacción personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	21,1	21,1	21,1
	Medio bajo	11	19,3	19,3	40,4
	Medio	22	38,6	38,6	78,9
	Medio alto	6	10,5	10,5	89,5
	Alto	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión satisfacción personal de la variable resiliencia, se observó que los estudiantes son capaces en un nivel medio de 38.6%, seguido de bajo por 21.1%. Según la presente tabla, los estudiantes aún están descubriendo el sentido de su vida, propio de su edad pre adulta, por lo que no se encuentran satisfechos con su proyección actual.

Figura 12. Dimensión Satisfacción personal



Fuente: Tabla 14.

Tabla 15. Dimensión El sentirse bien solo

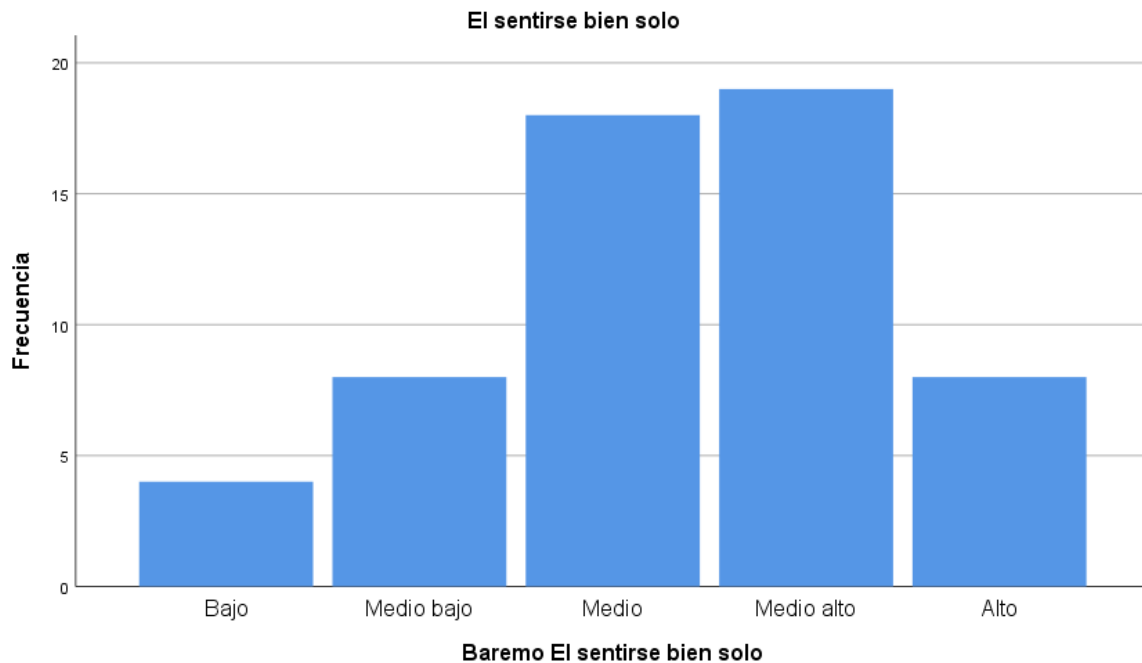
El sentirse bien solo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	7,0	7,0	7,0
	Medio bajo	8	14,0	14,0	21,1
	Medio	18	31,6	31,6	52,6
	Medio alto	19	33,3	33,3	86,0
	Alto	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la agrupación mediante niveles de la dimensión el sentirse bien solo de la variable resiliencia, se observó que los estudiantes son capaces en un nivel medio alto de 33.3%, seguido de medio por 31.6%. Según la presente tabla, los estudiantes son capaces de enfrentarse a las complicaciones de la vida solos, no necesitando de otras personas para resolver sus problemas.

Figura 13. Dimensión El sentirse bien solo



Fuente: Tabla 15.

Tabla 16. Correlación entre la Cultura organizacional y la Resiliencia en estudiantes

Correlaciones			
		Total Cultura Organizacional	Total Resiliencia
Total Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,324*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	57	57
Total Resiliencia	Correlación de Pearson	,324*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	57	57

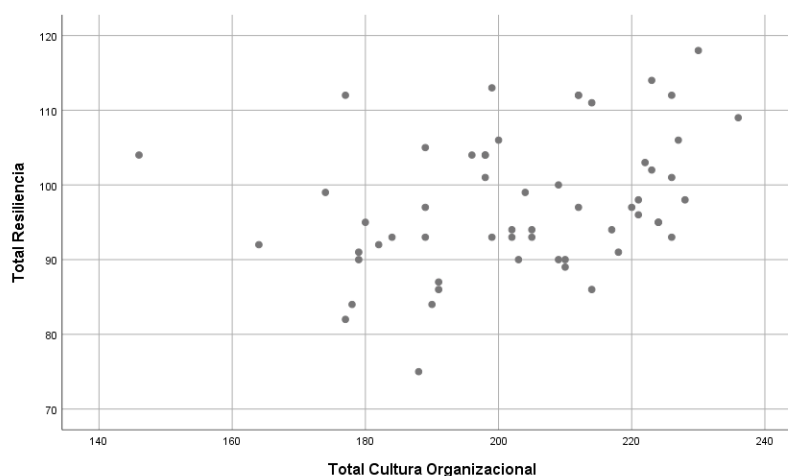
* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos.

Hipótesis nula: No existe relación entre la cultura organizacional con la resiliencia de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

En la tabla respectiva se ha obtenido un sig bilateral de 0.014 el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que se rechaza la hipótesis nula, comprobándose de manera estadística la relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018. Siendo una relación directa y positiva como se puede observar ya que la correlación de Pearson 0.324 siendo una correlación baja.

Figura 14. Correlación entre Cultura organizacional y la Resiliencia en estudiantes



Fuente: Tabla 16

Tabla 17. Correlación entre Involucramiento y Satisfacción personal

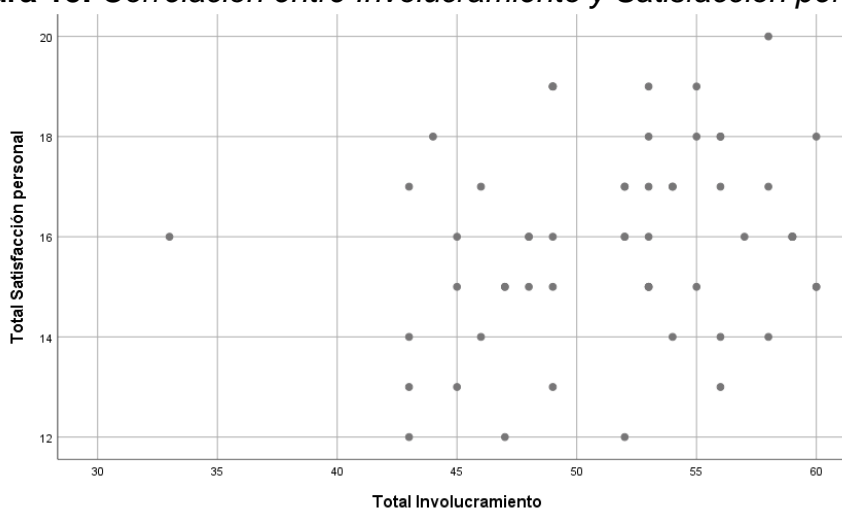
Correlaciones			
		Total Involucramiento	Total Satisfacción personal
Total Involucramiento	Correlación de Pearson	1	,229
	Sig. (bilateral)		,086
	N	57	57
Total Satisfacción personal	Correlación de Pearson	,229	1
	Sig. (bilateral)	,086	
	N	57	57

Fuente: Base de datos.

Hipótesis nula: No existe relación entre el involucramiento y la satisfacción personal de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018

En la respectiva tabla se ha obtenido un sig bilateral = 0.086 el cual es mayor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que no se rechaza la hipótesis nula, comprobándose de manera estadística que no hay relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018. Además, el grado de correlación como se puede apreciar en la correlación de Pearson es muy bajo ya que se tiene un R de Pearson de 0.229.

Figura 15. Correlación entre Involucramiento y Satisfacción personal



Fuente: Tabla 17

Tabla 18. Correlación entre Consistencia y Confianza en sí mismos

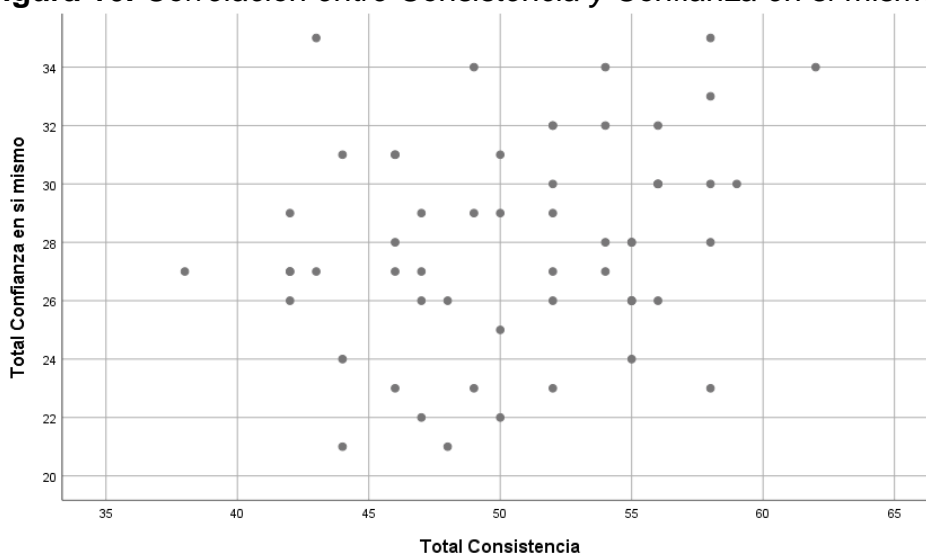
Correlaciones			
		Total Consistencia	Total Confianza en sí mismo
Total Consistencia	Correlación de Pearson	1	,259
	Sig. (bilateral)		,051
	N	57	57
Total Confianza en sí mismo	Correlación de Pearson	,259	1
	Sig. (bilateral)	,051	
	N	57	57

Fuente: Base de datos.

Hipótesis nula: No existe relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

En la tabla respectiva se ha obtenido un $p = 0.051$, el cual al ser muy cercano a 0.05 permite interpretar que no se rechace la hipótesis nula, comprobándose de manera estadística que hay relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes. Además, el grado de correlación como se puede apreciar en la correlación de Pearson es muy bajo ya que se tiene un R de Pearson de 0.259.

Figura 16. Correlación entre Consistencia y Confianza en sí mismos



Fuente: Tabla 18

Tabla 19. Correlación entre Adaptabilidad y Perseverancia

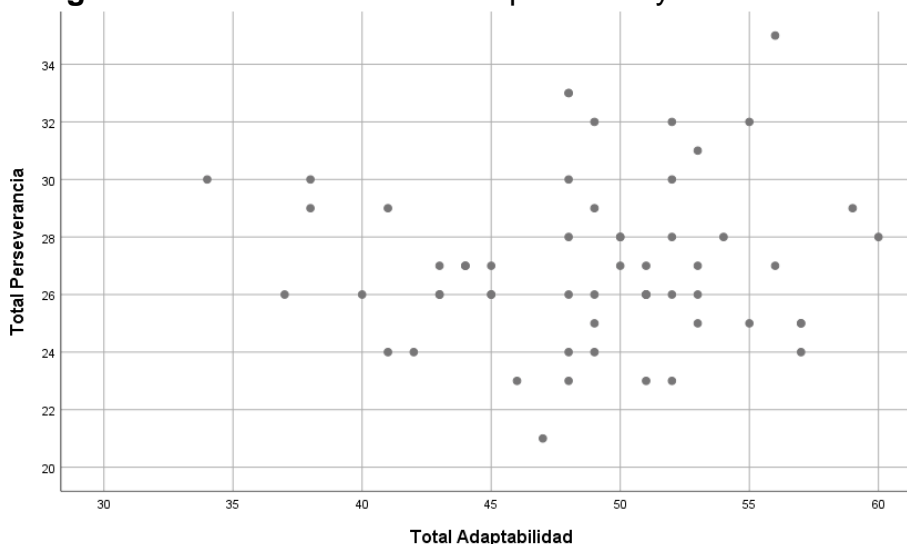
Correlaciones			
		Total Adaptabilidad	Total Perseverancia
Total Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,049
	Sig. (bilateral)		,717
	N	57	57
Total Perseverancia	Correlación de Pearson	,049	1
	Sig. (bilateral)	,717	
	N	57	57

Fuente: Base de datos.

Hipótesis nula: No existe relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

En la tabla respectiva se ha obtenido un $p = 0.717$ el cual al ser mayor a 0.05 se puede interpretar que no se rechaza la hipótesis nula, comprobándose de manera estadística que no hay relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018

Figura 17. Correlación entre Adaptabilidad y Perseverancia



Fuente: Tabla 19

Distribución de datos de la variable Cultura organizacional y sus dimensiones

Tabla 20. Pruebas de normalidad Cultura organizacional

	Kolmogorov – Smirnov(a)			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,081	57	,200(*)	,964	57	,089
Involucramiento	,126	57	,024	,950	57	,020
Consistencia	,117	57	,051	,969	57	,158
Adaptabilidad	,131	57	,017	,979	57	,423
Misión	,128	57	,021	,964	57	,084

* Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos.

Hipótesis nula: los datos siguen una distribución normal.

Como el tamaño de la muestra es mayor a 50 entonces se elige la Prueba Kolmogorov – Smirnov para evaluar la distribución de datos en la variable.

Para poder aceptar o rechazar se asume el siguiente criterio:

- Hipótesis nula: $p > 0.05$ (acepta la hipótesis nula)
- Hipótesis alterna: $p < 0.05$ (rechaza la hipótesis nula)

Analizando la prueba Kolmogorov – Smirnov al analizar el sig. bilateral en la columna de tabla de las dimensiones como el p-valor es mayor a 0.05 entonces los datos siguen una distribución normal y por ello se eligió la correlación de Pearson.

Figura 18. Normalidad Cultura organizacional



Fuente: Tabla 20

Distribución de datos de la variable Resiliencia y sus dimensiones

Tabla 21. Pruebas de normalidad Resiliencia

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov – Smirnov(a)			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total Resiliencia	,100	57	,200(*)	,978	57	,382
Confianza	,093	57	,200(*)	,976	57	,316
Ecuanimidad	,109	57	,092	,967	57	,125
Perseverancia	,144	57	,005	,961	57	,062
Satisfacción	,115	57	,060	,966	57	,110
Sentirse bien solo	,186	57	,000	,932	57	,003

* Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos.

Hipótesis nula: los datos siguen una distribución normal.

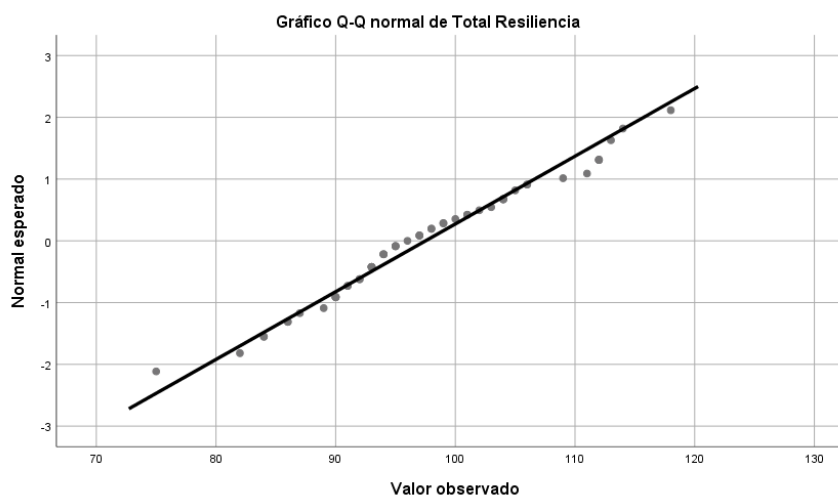
Como el tamaño de la muestra es mayor a 50 entonces se elige la Prueba Kolmogorov – Smirnov para evaluar la distribución de datos en la variable.

Para poder aceptar o rechazar se asume el siguiente criterio:

- Hipótesis nula: $p > 0.05$ (acepta la hipótesis nula)
- Hipótesis alterna: $p < 0.05$ (rechaza la hipótesis nula)

Analizando la prueba Kolmogorov – Smirnov al analizar el sig. bilateral en la columna de tabla de las dimensiones como el p-valor es mayor a 0.05 entonces los datos siguen una distribución normal y por ello se eligió la correlación de Pearson.

Figura 19. Normalidad Resiliencia



Fuente: Tabla 21

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación permiten determinar de manera estadística la correlación entre las variables cultura organizacional y resiliencia en estudiantes del quinto año de secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII de Moquegua en el 2018.

Por consiguiente, se procedió a identificar los rangos de apreciación de la variable cultura organizacional en estudiantes del quinto año de secundaria, para tal fin se analizaron las dimensiones involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, utilizando el instrumento llamado "*Denison Organizational Culture Survey*"; en la variable resiliencia se analizaron las dimensiones confianza en sí mismos, ecuanimidad, perseverancia, satisfacción personal y el sentirse bien solo, utilizando el instrumento llamado "*The Resilience Scale*".

Los resultados hallados en el desarrollo de la investigación arrojaron que ambas variables tienen un significativo bilateral de 0.014, aceptando la hipótesis, encontrándose de manera estadística relación directa, aunque la misma presenta un bajo grado de correlación, al mostrar una correlación de Pearson de 0.324.

Este hallazgo se relaciona con la investigación de Gómez, I., (2013), titulada: "*Innovación y cultura organizacional*", relacionada en 227 organizaciones colombianas, donde se concluye que la cultura organizacional es un elemento de relación positiva a las variables que influyen en la dirección organizacional, siendo una de estas la dirección del talento humano.

Además, la investigación de Tapia, G. (2012), titulada "*Las empresas resilientes y la relación con el valor organizacional. Pymes textiles*", relacionada en 230 empresas, muestra que las organizaciones resilientes muestran un mayor valor

económico que las que ignoran el bienestar psicológico de sus trabajadores, relacionándose con la correlación hallada en los estudiantes del quinto año de secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII.

Otro antecedente que habla sobre la relación entre la cultura organizacional y su impacto en los integrantes de la organización, a nivel peruano, es la planteada por De La Torre, L., & Themme-Afan, K. (2017), en "*Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*", donde se concluye igualmente que la correlación entre desempeño laboral y cultura organizacional es significativa, por lo que la labor directiva e institucional del colegio Juan XXIII es importante para transmitir capacidades para afrontar el fracaso y un exitoso desempeño personal en la vida adulta de sus estudiantes.

Los resultados permiten incidir que la I.E. Parroquial Juan XXIII debe poner a la palestra dentro de su propuesta educativa programas, talleres, tutorías, escuelas de padres, etc., en el fortalecimiento emocional de sus estudiantes, puesto que ellos estadísticamente hablando en un 29.8% se encuentran consientes de la transmisión de valores, costumbres y enseñanzas del plantel y las ventajas de ser integrantes de la organización, sin embargo muestran estar en proceso de desarrollar la capacidad de la resiliencia (40.4%), el cual será clave para asegurar el éxito de su vida adulta frente al constante fracaso que arroja nuestra tan ajetreada vida contemporánea.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que, la cultura organizacional en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018 se relaciona con la resiliencia de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.014. El R de Pearson es de 0.324 indicando que el grado de confiabilidad está en un nivel bajo.

SEGUNDA: Se determina que existe evidencia estadística para afirmar que, el involucramiento en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018 no se relaciona con la satisfacción personal de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.086. Esta fuerza de asociación es muy baja como lo demuestra un R de Pearson de 0.229

TERCERA: Se ha llegado a la conclusión, que existe evidencia estadística para afirmar que, la consistencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018 se relaciona en leve manera con la confianza en sí mismos de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.051. Esta fuerza de asociación es muy baja como lo demuestra un R de Pearson de 0.259.

CUARTA: Se concluye, que existe evidencia estadística para afirmar que, la adaptabilidad en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018, no se relaciona con la perseverancia de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.717. Esta fuerza de asociación es nula como lo demuestra un R de Pearson de 0.049.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: La Dirección de la I.E. Parroquial Juan XXIII deberá desarrollar una propuesta pedagógica de mejora mediante un programa de intervención en base a la cultura organizacional y la resiliencia, ya que se comprobó que ambas variables están relacionadas e impactan en sus estudiantes. Es necesario mejorar la resiliencia de los alumnos para que puedan experimentar con éxito las complicaciones de vida adulta, la salud mental del cuerpo estudiantil es importante.

SEGUNDA: La identificación de los estudiantes con su I.E. Parroquial Juan XXIII es considerable, sin embargo, ellos no sienten satisfacción a nivel personal, por lo que un estudio de mayor profundidad a realizarse por iniciativa de la Gerente Regional de Educación Moquegua o el Director de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Mariscal Nieto podría identificar los factores que hacen que los estudiantes moqueguanos no encuentren tranquilidad emocional.

TERCERA: La Dirección de la I.E. Parroquial Juan XXIII debería realizar mayores esfuerzos para determinar el actual rango de resiliencia de sus

trabajadores en los grupos directivo, docente y administrativo, ya que todos ellos colaboran entre sí para generar una sinergia que impacta directamente en los estudiantes, necesiándose un punto de inicio para la labor pedagógica y psicológica a realizar.

CUARTA: El equipo directivo de la I.E. Parroquial Juan XXIII necesita adaptarse con mayor celeridad a los cambios relacionados a las TIC (tecnologías de la información y comunicación), observándose redes sociales poco actualizadas, ausencia de una oficina de marketing o TI para realizar envíos masivos de información vía correo electrónico, etc., pudiéndose incrementar aún más la cantidad de postulantes en cada proceso de matrículas, consiente de ser la I.E. particular más grande de la provincia.

VII. REFERENCIAS

- Agudelo, B. & Velásquez, L. (2011). *Descripción de la cultura organizacional en una institución educativa (Tesis de pregrado)*. Universidad Tecnológica de Pereira. Risaralda
- Aliaga, J., Álvarez, C., Atalaya, M., Bulnes, M., Huerta, R., Morocho, J., Ponce, C & Santivañez, O. (2008). *Resiliencia y estilos de socialización parental en escolares de 4to y 5to año de secundaria de Lima Metropolitana*. Revista de investigación en psicología, 11(2), 67-91.
- Álvarez, A. (2018). *Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración*. Iztapalapa, (48), 11-34.
- Ascencio, A. (2015). *Resiliencia y estilos de afrontamiento en mujeres con cáncer de mama de un hospital estatal de Chiclayo 2013 (tesis de pregrado)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Lambayeque, Perú.

- Barahona, L., Chue, H., Padilla, A. & Perales, A. (2011). *Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú*. Revista peruana de medicina experimental y salud pública, 28(4), 581-588.
- Baca, D. (2013). *Resiliencia y apoyo social percibido en pacientes oncológicos que acuden a un Hospital de Trujillo (tesis de posgrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Barra, E., Cerna, R., Kramm, D. & Véliz, V. (2006). *Problemas de salud, estrés, afrontamiento, depresión y apoyo social en adolescentes*. Terapia psicológica, 24(1).
- Bellido, J. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad privada de Arequipa (tesis de pregrado)*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
- Becoña, E. (2006). *Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica, 11(3), 125-146
- Bonavia, T., García-Hernández, A. & Prado, V. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. SUMMA Psicológica UST, 7(1), 15-32. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3294911>
- Burbano, R., Lluferi, C. & Oyola, N. (2017). *1º Taller de Salud Emocional para Jóvenes*. Revista Jóvenes Perú, p. 4. Recuperado de: <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/Edicion-06.pdf>
- Cabrera, S. & Lappin, G. (2016). *Resiliencia en pacientes con insuficiencia renal crónica que asisten a un hospital estatal de Chiclayo, 2015 (tesis de pregrado)*. Chiclayo, Lambayeque, Perú.

- Calderón, A. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en Lubricantes La Calzada SA, tesis de pregrado)*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Câmara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional: Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira (tesis de posgrado)*. Universidad de Cádiz. Andalucía, España.
- Campos, R., Padilla, S., & Valerio, J. (2004). *Prevención del suicidio y conductas autodestructivas en jóvenes*. San José, Costa Rica. Biblioteca Nacional de Salud y Seguridad Social Costarricense. Recuperado de : <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ays/ays3n1-2/art4.pdf>
- Celaya, R., González, R. & Ochoa, S. (2016). *Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior: implicaciones en las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión*. Universidad & Empresa, 18(30)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 2da ed. México: McGraw-Hill.
- Condori, O. & Huarsocca, Y. (2015). *Factores asociados al suicidio en adolescentes, jóvenes y adultos en la ciudad de Juliaca – 2014 (tesis de pregrado)*. Universidad Nacional del Altiplano, Juliaca, Puno, Perú.
- Córdova, I. (2013). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Cox, T., Griffiths, A. & Leka S. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Nottingham,

Reino Unido. Organización Mundial de la Salud. Recuperado de:
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

Denison, D. y Neale, W. (2000). *Denison Organizational Culture Survey. Facilitator Guide*. Recuperado de
https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjZ5d3mgbbTAhXCyyYKHZA8A_MQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Ffile.PostFileLoader.html%3Fid%3D5628980b5cd9e3575a8b4567%26assetKey%3DAS%253A28726564914933249%25401445500939827&usq=A FQjCNHnM58c-7G0D4mOo-b0RQyXfX3nMQ

De La Torre, L., & Themme-Afan, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016 (tesis de pregrado)*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Escudero, J. (1998). *Relación entre resiliencia y sentido de vida (religiosidad intrínseca y objetivos vitales) en adolescentes de cuarto y quinto año de educación secundaria (tesis de pregrado)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de supply chain Guayaquil de Nestle Ecuador (tesis de pregrado)*. Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil, Ecuador.

Fernández, M., Noriega, R., Pérez, M. & Rodríguez, M. (2011). *Espiritualidad variable asociada a la resiliencia*. Cuadernos hispanoamericanos de Psicología, 11, 24-29.

Flores, C., Montalvo, J. & Vásquez, V. (2014). *Plan Estratégico Nacional de la Juventud 2014 – 2021: Rumbo al bicentenario, documento de trabajo*.

Lima, Perú. Secretaría Nacional de la Juventud. Recuperado de:
<http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicacionesperu/SENAJU-Plan-Estrategico-Nacional-Juventud-2014-2021.pdf>

Flores, M. (2008). *Resiliencia y proyecto de vida en estudiantes del tercer año de secundaria de la UGEL 03 (tesis de posgrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

García, G (2016). *Influencia de la estructura y funcionalidad familiar en la resiliencia de adolescentes en situación de pobreza (Tesis de pregrado)*. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú

Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning.

Gómez, I., (2013). *Innovación y cultura organizacional (tesis de posgrado)*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=44838>

González, N. (2016). *Resiliencia y personalidad en niños y adolescentes: cómo desarrollarse en tiempos de crisis*. Ediciones Eón.

Guevara, V. & López, E. (2015). *Religiosidad y resiliencia en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima Este (tesis de pregrado)*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Guzman, M. & Newstrom, W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.

- Hernández Díaz, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de Cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo (tesis de pregrado)*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Hubbard, S., Jimba, M., Korc, M. & Suzuki, T. (2016). *Salud, Resiliencia y Seguridad Humana: Hacia la Salud Para Todos*. Japón. Centro de Japón para el Intercambio Internacional & Organización Panamericana de la Salud. Recuperado de: <http://www.jcie.org/researchpdfs/HealthHumSec/guide/HHS-2016-esp.pdf>
- Institución_Educativa_Parroquial_“Juan_XXIII”_(2017)._Bienvenidos:_reseña. Recuperado_de: <http://www.juanxxiii.edu.pe/content.php?ver=bienvenidos>
- Instituto_Nacional_de_Estadística_e_Informática_(2017)._Moquegua:_Compendio Estadístico_2017.
- Instituto Nacional de Salud Mental. (2007). *Estudio Epidemiológico de Salud Mental en Niños y Adolescentes en Lima Metropolitana y Callao 2007. Informe General. Anales de Salud Mental Año 2012; Vol. XXVIII, Suplemento 1*. Lima, Perú
- Lau, S., Martínez, R. & Paz, M. (2006). *Evaluación de niveles, situaciones generadoras y manifestaciones de estrés académico en alumnos de tercer y cuarto año de una Facultad de Estomatología*. Revista Estomatológica Herediana, 16(1), 15-20.
- Ley N° 27802 (2002). *Ley del Consejo Nacional de la Juventud*. Diario Oficial El Peruano. República del Perú.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.

Montaña, A, & Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero (tesis de posgrado)*. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.

Navarro, J. (2003). *Reseña de "Los patitos feos. La resiliencia una infancia infeliz no determina la vida" de Boris Cyrulnik*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*,17(3), 189-190.

Novella, A. (2002). *Incremento de la resiliencia luego de la aplicación de un programa de psicoterapia breve en madres adolescentes (tesis de maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Organización Mundial de la Salud (2018). *Suicidio: Hechos clave*. Recuperado de: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia: Revisión de la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)*. Ginebra, Suiza.

Panez, R., Silva, G. & Silva, N. (2000). *Resiliencia en el ande*. Lima. P & S Ediciones.

Peña, N. (2009). *Fuentes de resiliencia en estudiantes de Lima y Arequipa*. *Liberabit*, 15(1), 59-64. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272009000100007&lng=es&tlng=es

Resolución de Consejo Universitario N° 0103/UCV (2018). *Norma que aprueba las líneas de investigación de las carreras profesionales de pregrado y de los programas de posgrado*. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

- Resolución Ministerial N° 086-MINEDU (2017). *Norma que aprueba que aprueba el Plan Operativo Institucional 2017*. Diario Oficial El Peruano. República del Perú.
- Reyna, H. (2017). *Justicia organizacional y la cultura organizacional de las enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2017 (tesis de posgrado)*. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Romero, Y. (2017) *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017 (tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Roberto, M. (2018). *Resiliencia y calidad de vida relacionada con la salud en pacientes adultos que reciben quimioterapia (tesis de pregrado)*. Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Rua (2014). *La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N°11-San Juan de Lurigancho 2014*
- Saavedra, J. & Vargas, H. (2012). *Factores asociados con la conducta suicida en adolescentes*. Revista de Neuro-psiquiatría, 75(1).
- Salgado, A. (2005). *Inventario de Resiliencia para niños: Fundamentación Teórica y Construcción*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Recuperado de: http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf

- Tapia, G. (2012). *Las empresas resilientes y la relación con el valor organizacional. Pymes textiles (tesis de posgrado)*. Buenos Aires, Argentina.
- Tepanctal, E. (2013). *Resiliencia y Terapia Familiar. Identificación del Sistema de Creencias (tesis de posgrado)*. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F., México.
- Vallejos, L. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar – 2014 (tesis de pregrado)*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Velarde, A. (2016). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes en instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres, 2016 (tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement (tesis de posgrado)*. Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). *Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. Journal of nursing measurement*.
- Zuñiga, S. (2017). *Liderazgo transformacional y resiliencia en el personal administrativo de una universidad privada de Chiclayo, 2017 (tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIÓN DE DENISON

Edad:

Sexo:

Sección:

El presente cuestionario, está diseñado como parte de una investigación realizada para la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, el cual consta de 60 ítems, con la finalidad de determinar aspectos relacionados con la cultura organizacional de la I.E.P. Juan XXIII de Moquegua.

Por favor responda a los siguientes planteamientos de acuerdo a la escala del 1 al 5.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

#	PLANTEAMIENTO	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los docentes están muy comprometidos con su trabajo.					
2	Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad.					
4	Cada docente cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.					

7	Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia.					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10	El docente se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	La capacidad del nuevo docente se mejora constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja frente a la competencia.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
16	Los docentes y directores practican lo que dicen.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".					

23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen un objetivo en común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Los diferentes niveles jerárquicos siguen los mismos objetivos.					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestro estudiante influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes.					

40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los estudiantes.					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son estimulados y recompensados por la organización.					
43	Muchas ideas "se pierden en el camino".					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos que todos estén informados acerca de lo que ocurre en el área.					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					

57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	Los objetivos a corto plazo forman parte de nuestra visión a largo Plazo.					
59	Nuestra visión nos genera entusiasmo y motivación.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo					

ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD & YOUNG

Edad:

Sexo:

Sección:

El presente cuestionario, está diseñado como parte de una investigación realizada para la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, el cual consta de 60 ítems, con la finalidad de determinar aspectos relacionados con la cultura organizacional de la I.E.P. Juan XXIII de Moquegua.

Por favor responda a los siguientes planteamientos de acuerdo a la escala del 1 al 5.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

#	PLANTEAMIENTO	1	2	3	4	5
1	Cuando planeo algo lo realizo					
2	Generalmente me las arreglo de una manera u otra					
3	Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas					
4	Es importante para mi mantenerme interesado(a) en las cosas					

5	Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo					
6	Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo					
7	Usualmente ver las cosas a largo plazo					
8	Soy amigo(a) de mí mismo(a)					
9	Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo					
10	Soy decidido(a)					
11	Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo					
12	Tomo las cosas uno por uno					
13	Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente					
14	Tengo auto disciplina					
15	Me mantengo interesado(a) en las cosas					
16	Por lo general encuentro algo de que reírme					
17	El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.					
18	En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar					
19	Generalmente puedo ver una situación de varias maneras					
20	Algunas veces me obligo a hacer cosas aunque no quiera					
21	Mi vida tiene significado					
22	No me lamento de las cosas por lo que no puedo hacer nada					
23	Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida					
24	Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer					
25	Acepto que hay personas a las que yo no les agrado					

Anexo 2: Validez de los instrumentos

Alfa de Cronbach

Tabla 22. Alfa de Cronbach de la variable Cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	60

Fuente: Base de datos.

Interpretación

El coeficiente de Cronbach conjunto de los 60 ítems medidos en el cuestionario es 0,882; al compararlo con los niveles que plantea Córdova, (2013) podemos interpretar que la fiabilidad es alta y que el instrumento es fiable.

Tabla 23. Alfa de Cronbach de la variable Resiliencia

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	25

Fuente: Base de datos.

Interpretación

El coeficiente de Cronbach conjunto de los 25 ítems medidos en el cuestionario es 0,813; al compararlo con los niveles que plantea Córdova, (2013) podemos interpretar que la fiabilidad es alta y que el instrumento es fiable.

Establecimiento del rango para evaluar la confiabilidad

Córdova (2013) indica que para estimar la confiabilidad (fiabilidad) se debe tener en cuenta el siguiente rango:

Tabla 24. *Escala de confiabilidad*

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.9 < r < 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.7 < r < 0.89$	Confiabilidad alta
$0.6 < r < 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.4 < r < 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.3 < r < 0.39$	Confiabilidad baja
$0.1 < r < 0.29$	Confiabilidad muy bajo
$0.01 < r < 0.09$	Confiabilidad nula

Fuente: Córdova, 2013.

Figura 20. Matriz de validación de instrumento validada por Dr. Asque Cori, Félix Manuel.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
"Denison Organizational Culture Survey"

OBJETIVO:
"Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización"

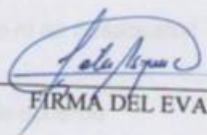
DIRIGIDO A:
Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Asque Cori, Félix Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIONES DE EVALUACIÓN												
				1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ne en acuerdo ni en	De acuerdo	Totamente de acuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Cultura Organizacional	Indicador	Empoderamiento	1. La mayoría de los trabajadores grupo están muy comprometidos con su trabajo.																		
			2. Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.																		
			3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad.																		
			4. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.																		
			5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.																		
			6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.																		
			7. Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia.																		
			8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.																		
			9. Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.																		
			10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.																		
			11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.																		

	12. La capacidad del nuevo trabajador se mejora constantemente.																				
	13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.																				
	14. La capacidad de las personas es vista como una fuerza importante de ventaja frente a la competencia.																				
	15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.																				
	16. Los líderes y directores practican lo que dicen.																				
	17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.																				
	18. Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.																				
	19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.																				
	20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.																				
	21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intencionalmente para encontrar soluciones donde todos ganen.																				
	22. Este grupo tiene una cultura "fuerte".																				
	23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.																				
	24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.																				
	25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.																				
	26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.																				
	27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen un objetivo en común.																				
	28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.																				
	Valores fundamentales																				
	Acreditado																				
	Consistencia																				
	Coordinación e Integración																				

[Handwritten Signature]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"The Resilience Scale"

OBJETIVO:

"Evaluar las dimensiones de las personas necesitan para ser consideradas resilientes."

DIRIGIDO A:

Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Asque, Levi, Félix Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:


Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN DE EVALUACIÓN						
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Resiliencia	Confianza en sí mismo	Independencia	6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.												
			10. Soy decidido(a).												
		Autoconfianza	13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.												
			17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.												
			18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.												
	Ecuanimidad	Adaptabilidad	24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.												
			7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.												
			8. Soy amigable(a) de mí mismo(a).												
	Positividad	Ecuanimidad	11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.												
			12. Tomo las cosas uno por uno.												

	Autodisciplina	1. Cuando planeo algo lo realizo. 2. Generalmente me las arreglo de una manera u otra. 4. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas. 14. Tengo autodisciplina.																			
	Responsabilidad con los objetivos	15. Me mantengo interesado(a) en las cosas. 20. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera. 23. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida. 16. Por lo general encuentro algo de que reírme.																			
	Aceptación por la vida	21. Mi vida tiene significado.																			
	Sentimiento de paz	22. No me lamento de las cosas por lo que no puedo hacer nada. 25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.																			
	Comodidad	3. Dependo más de mí mismo(a) que de otras personas. 5. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo.																			
	Calma	19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras																			


FIRMA DEL EVALUADOR

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21. Matriz de validación de instrumento validada por Dr Condori Perez, Roberto Tito.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
"Denison Organizational Culture Survey"

OBJETIVO:
"Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización"

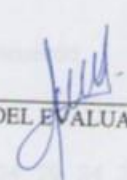
DIRIGIDO A:
Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Condori Pérez, Roberto Tito

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				RECOMENDACIONES					
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	En acuerdo ni en	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA						
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Cultura Organizacional	Empoderamiento		1. La mayoría de los trabajadores grupo están muy comprometidos con su trabajo.						<input checked="" type="checkbox"/>									
			2. Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.						<input checked="" type="checkbox"/>									
			3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad.						<input checked="" type="checkbox"/>									
			4. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.						<input checked="" type="checkbox"/>									
			5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.						<input checked="" type="checkbox"/>									
	Orientación del equipo			6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.						<input checked="" type="checkbox"/>								
				7. Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia.						<input checked="" type="checkbox"/>								
				8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.						<input checked="" type="checkbox"/>								
				9. Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.						<input checked="" type="checkbox"/>								
				10. El trabajador se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.						<input checked="" type="checkbox"/>								
				11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.						<input checked="" type="checkbox"/>								

[Firma]

	12. La capacidad del nuevo trabajador se mejora constantemente.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	13. Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	14. La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja frente a la competencia.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	15. A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	16. Los líderes y directores practican lo que dicen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	17. Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	18. Existe un conjunto de valores claros y consistente que dirige la forma en que nos conducimos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	19. Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	20. Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	21. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	22. Este grupo tiene una cultura "fuerte".	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	23. Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	24. A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas importantes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	25. Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	26. Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	27. Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen un objetivo en común.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	28. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Consistencia

[Handwritten signature]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"The Resilience Scale"

OBJETIVO:

"Evaluar las dimensiones de las personas necesitan para ser consideradas resilientes."

DIRIGIDO A:

Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Condori Perez, Roberto Tito

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

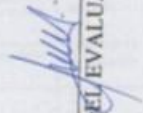

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN					OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES									
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ne en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO						
Resiliencia	Independencia			6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo.																			
				9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.																			
				10. Soy decisivo(a).																			
	Confianza en sí mismo				13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente																		
					17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.																		
					18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.																		
					24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.																		
	Adaptabilidad				7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.																		
					8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).																		
					11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.																		
Positivismo				12. Tomo las cosas uno por uno.																			

[Firma]

Autodisciplina	1. Cuando planeo algo lo realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	2. Generalmente me las arrago de una manera u otra.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	4. Es importante para mí mantenerme interesado(a) en las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	14. Tengo autodisciplina.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	15. Me mantengo interesado(a) en las cosas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Responsabilidad con los objetivos	20. Algunas veces me obligo a hacer cosas, aunque no quiera.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	23. Cuando estoy en una situación difícil generalmente encuentro una salida.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aceptación por la vida	16. Por lo general encuentro algo de que reírme.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	21. Mi vida tiene significado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Satisfacción personal	Sentimiento de paz	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	22. No me lamento de las cosas por lo que no puedo hacer nada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El lente	25. Acepto que hay personas a las que yo no les agrado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	3. Deprendo más de mí mismo(a) que de otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Calm	5. Puedo estar solo(a) si tengo que hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	19. Generalmente puedo ver una situación de varias maneras	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>


 FIRMA DEL EVALUADOR

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22. Matriz de validación de instrumento validada por Dr Cornejo Medina, Mario Eduardo.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
"Denison Organizational Culture Survey"

OBJETIVO:
"Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización"

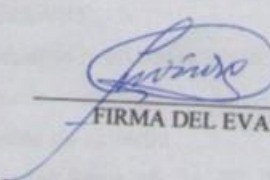
DIRIGIDO A:
Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Cornejo Medina Mario Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni en acuerdo ni en		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA								
				1	2	3	4	5	6	SI	NO	SI	NO						SI	NO						
Cultura Organizacional	Empoderamiento	Orientación del equipo	1. La mayoría de los trabajadores grupo están muy comprometidos con su trabajo.																							
			2. Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.																							
			3. La información se comparte ampliamente y se puede contagiar con facilidad.																							
			4. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.																							
			5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.																							
			6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.																							
			7. Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia.																							
			8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.																							
			9. Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.																							
			10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.																							
			11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.																							

[Firma]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"The Resilience Scale"

OBJETIVO:

"Evaluar las dimensiones de las personas necesitan para ser consideradas resilientes."

DIRIGIDO A:

Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

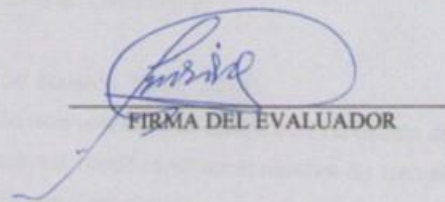
Cornejo Medina Juan Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	NI en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Resiliencia	Confianza en sí mismo	Independencia	6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo.						SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.						SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			10. Soy decidido(a).						SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		Autoconfianza	13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Ecuanimidad	Adaptabilidad	24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							SI	NO	SI	NO	SI	NO		
			7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Positismo	11. Rara vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			12. Temo las cosas uno por uno.								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	

Figura 23. Matriz de validación de instrumento validada por Dr. Oseda Gago, Dulio.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
"Denison Organizational Culture Survey"

OBJETIVO:
"Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización"


DIRIGIDO A:
Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
OSEDA GAGO, DULIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto ✓	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
------------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
D. OSEDA G.

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACION ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA										CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente en desacuerdo					Totalmente de acuerdo					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Cultura Organizacional	Empoderamiento		1. La mayoría de los trabajadores grupo están muy comprometidos con su trabajo. 2. Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información. 3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad. 4. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo. 5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado. 6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. 7. Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia. 8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. 9. Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización. 10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización. 11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.																			
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>										<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"The Resilience Scale"

OBJETIVO:

"Evaluar las dimensiones de las personas necesitan para ser consideradas resilientes."

DIRIGIDO A:

Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

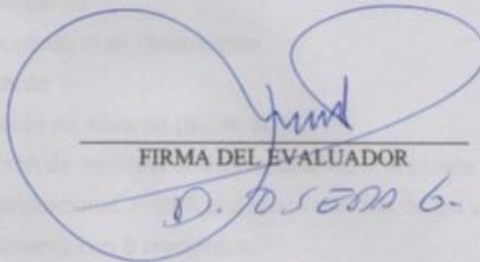
OSORIO GABO, JULIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/>	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-------------------------------------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
D. OSORIO G.

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				RESERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5	S	NO	S	NO	S	NO		
Resiliencia	Independencia		6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo.						✓							
			9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.						✓							
			10. Soy decidido(a).							✓						
			13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente.							✓						
	Autoconfianza		17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.							✓						
			18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.							✓						
			24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.							✓						
			7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.							✓						
	Ecuanimidad		8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).							✓						
			11. Para ver me pregunto cuál es la finalidad de todo.							✓						
			12. Torno las cosas uno por uno.							✓						
										✓						

Figura 24. Matriz de validación de instrumento validada por Dr. Quispe Maquera, Frank Jesus.

Planificación del nivel de Cultura Organizacional

Nombre de la prueba: Denison Organizational Culture Survey

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
"Denison Organizational Culture Survey"

OBJETIVO:
"Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización"

DIRIGIDO A:
Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

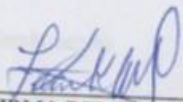
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
Quispe Maquera Frank Jesús

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni en desacuerdo ni en acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo


FIRMA DEL EVALUADOR

A escala de Likert de 5 puntos (1, 2, 3, 4, 5), donde se muestra la puntuación (1 representando a 1 y así sucesivamente) (Díaz, 2017)

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES							
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN													
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	NI en acuerdo ni en	De acuerdo	Totamente de acuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO					
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Cultura Organizacional	Empoderamiento		1. La mayoría de los trabajadores grupo están muy comprometidos con su trabajo.																			
			2. Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información.																			
			3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad.																			
			4. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.																			
			5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.																			
	Involucramiento	Orientación del equipo	6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.																			
			7. Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia.																			
			8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.																			
			9. Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.																			
			10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.																			
			11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.																			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"The Resilience Scale"

OBJETIVO:

"Evaluar las dimensiones de las personas necesitan para ser consideradas resilientes."

DIRIGIDO A:

Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

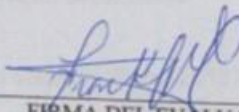
Quispe Maquera Frank Josés

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEJUA – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIONES V/O								
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIONES DE EVALUACIÓN														
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO											
Resiliencia	Confianza en sí mismo	Independencia	6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo.																				
			9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.																				
			10. Soy decidido(a).																				
			13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente																				
Resiliencia	Confianza en sí mismo	Autoconfianza	17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.																				
			18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.																				
			24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.																				
			7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.																				
Resiliencia	Ecuánidad	Positivismo	8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).																				
			11. Para mí me pregunto cuál es la finalidad de todo.																				
			12. Tomo las cosas uno por uno.																				

[Firma]

Figura 25. Matriz de validación de instrumento validada por Dra. Serruto Medina, Genciana.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
 "Denison Organizational Culture Survey"

OBJETIVO:
 "Conocer los cuatro rasgos culturales básicos que presentan los individuos en una organización"


DIRIGIDO A:
 Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
 SERRUTO MEDINA, GENCIANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


 FIRMA DEL EVALUADOR

1. Totalmente en desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

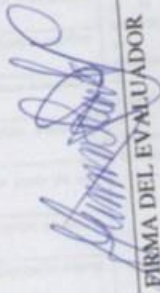
A excepción de los ítems 13, 24, 25, 34, 38, 43, 50 y 52, donde se utiliza la puntuación (1 equivale a 5, y así sucesivamente) (Ponzo, 2017).

MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA										CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni en acuerdo ni en		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS	RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA											
				1	2	3	4	5	6	SI	NO	SI	NO						SI	NO								
Cultura Organizacional	Empoderamiento		1. La mayoría de los trabajadores grupo están muy comprometidos con su trabajo. 2. Las decisiones con frecuencia las toman las personas que disponen de la mejor información. 3. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad. 4. Cada trabajador cree que puede tener un impacto positivo en el grupo. 5. La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.																									
	Involucramiento	Orientación del equipo		6. Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización. 7. Trabajar en este grupo es como formar parte de una familia. 8. Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección. 9. Los equipos y no los individuos son los principales pilares de esta organización. 10. El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización. 11. La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.																								

Metas y objetivos										
Visión										

48. Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.
49. Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.
50. La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.
51. Existe un simple acuerdo sobre las metas a conseguir.
52. Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.
53. La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.
54. Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.
55. Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.
56. Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.
57. Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.
58. Los objetivos a corto plazo forman parte de nuestra visión a largo plazo.
59. Nuestra visión nos genera entusiasmo y motivación.
60. Podemos satisfacer las demandas a corto plazo


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"The Resilience Scale"

OBJETIVO:

"Evaluar las dimensiones de las personas necesitan para ser consideradas resilientes."

DIRIGIDO A:

Estudiantes del 5to grado de educación secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

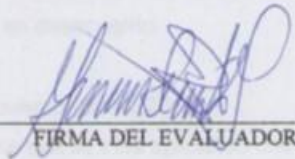
SERBUTO MEDINA, GENCIANA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN
RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL "JUAN XXIII" DE MOQUEGUA - 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Resiliencia	Independencia		6. Me siento orgulloso(a) de haber logrado cosas al mismo tiempo.							/	/	/	/		
			9. Siento que puedo manejar varias cosas al mismo tiempo.						/	/	/	/	/	/	
			10. Soy decisivo(a).						/	/	/	/	/	/	
	Confianza en sí mismo		13. Puedo enfrentar las dificultades porque las he experimentado anteriormente							/	/	/	/	/	
			17. El creer en mí mismo(a) me permite atravesar tiempos difíciles.						/	/	/	/	/	/	
			18. En una emergencia soy una persona en quien se puede confiar.						/	/	/	/	/	/	
			24. Tengo la energía suficiente para hacer lo que debo hacer.						/	/	/	/	/	/	
	Ecuanimidad		7. Usualmente veo las cosas a largo plazo.							/	/	/	/	/	
			8. Soy amigo(a) de mí mismo(a).						/	/	/	/	/	/	
			11. Para vez me pregunto cuál es la finalidad de todo.						/	/	/	/	/	/	
			12. Tomo las cosas uno por uno.						/	/	/	/	/	/	
									/	/	/	/	/	/	

Anexo 3: Matriz de consistencia

Tabla 25. Matriz de consistencia de la investigación

Título: Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua – 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII</p>	V1: Cultura Organizacional	<p>1. Fundamentos históricos. 2. Conceptos teóricos. 3. Clasificación. 4. Características.</p>	<p>Involucramiento Consistencia Adaptabilidad Misión</p>	<p>Diseño: Correlacional – causal Explicativo – No experimental Población: 57 Muestra: 57</p>

de Moquegua – 2018?	de Moquegua – 2018.	de Moquegua – 2018.				
<p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.</p> <p>2. 1. Existe relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes del</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Demostrar la relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.</p> <p>2. Analizar la relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes del</p>	V2: Resiliencia	<p>1. Fundamentos históricos.</p> <p>2. Conceptos teóricos.</p> <p>3. Clasificación.</p> <p>4. Características.</p>	<p>Confianza en sí mismo.</p> <p>Ecuanimidad</p> <p>Perseverancia</p> <p>Satisfacción personal</p> <p>El sentirse bien solo.</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>

<p>estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018?</p>	<p>quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.</p> <p>3. Existe relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.</p>	<p>quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.</p> <p>3. Identificar la relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Constancia emitida por la I.E. que acredite la realización del estudio

Figura 26. Autorización para realizar la investigación.

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL
"JUAN XXIII"**
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Moquegua, 24 de Mayo del 2018

OFICIO N° 044-2018-D.I.E.P."JUAN XXIII"

Señor:
ÁNGEL NÉSTOR TITO CALIZAYA
Coordinador de la Universidad César Vallejo
Filial Moquegua


Recibido
24-05-2018

Presente.-

ASUNTO: Informo sobre facilidades brindadas al alumno del III - Ciclo de la Maestría en Administración de la Educación.

REF: OFICIO N° 095-2018-UCV-CM/MOQ

Me dirijo a Usted para hacerle llegar un fraternal saludo a nombre de la Institución Educativa Parroquial "Juan XXIII"; y a la vez hacer de su conocimiento que el Lic. Adm. FIDEL ROMÁN FLOR ANGULO, alumno de la Maestría en Administración de la Educación, de la institución universitaria que Usted representa, está recibiendo todas las facilidades necesarias para que desarrolle el trabajo de investigación para el curso de Proyecto de Tesis denominado: "RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIÓN Y LA RESILIENCIA DE LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA I.E. PARROQUIAL JUAN XXIII DE MOQUEGUA - 2018". Habiéndose programado la aplicación de instrumentos de evaluación el día martes 22 de mayo a las 08:00 horas.

Sin otro particular Dios bendiga a Ud. asimismo expreso las muestras de mi estima y consideración.

Atentamente;


X. Tomasa T. Zúñiga
Prof. Tomasa T. Zúñiga Gonzales
DIRECTORA
I.E. Parroquial Juan XXIII

TTDG/DIEPJXXIII
Mjma /sec.
c.c.arch.

DIOS, DISCIPLINA Y LIDERAZGO
Av. 25 de Noviembre s/n telf. 053-463685 * Moquegua - Perú

Fuente: Oficio N° 044-2018-D.I.E.P."JUAN XXIII"

Tabla 27. Base de datos de la variable Resiliencia

CONTROL	EDAD	SEXO	SECCION	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25
1	16	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	
2	15	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	5	3	5	5	4
3	16	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4
4	16	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4
5	16	2	1	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	1	4	4	4	4	3	5	4	5	1	4	4	4	4	5
6	16	1	1	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
7	16	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5
8	15	1	1	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4
9	16	1	1	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4
10	16	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3
11	16	2	1	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
12	16	2	1	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	5
13	15	2	1	4	4	5	5	5	5	3	5	2	4	2	4	4	5	3	5	5	1	2	4	5	2	5	5	5
14	16	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4
15	16	1	1	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	1	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	2	4	4
16	15	2	1	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5
17	16	2	1	4	4	4	5	4	5	3	5	3	3	3	2	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4
18	16	2	1	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
19	15	2	1	4	5	3	4	1	4	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	5
20	15	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4
21	16	1	1	3	3	4	5	2	4	1	4	3	5	3	4	4	3	3	3	2	5	4	5	4	3	4	4	5
22	16	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	16	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5
24	16	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	15	1	1	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
26	16	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4
27	15	1	1	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5
28	15	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
29	16	2	2	4	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	5	3	2	4	3	5
30	16	1	2	3	5	5	4	5	5	2	2	3	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	1	5	3	2	3	5
31	16	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4
32	16	1	2	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
33	16	1	2	5	4	3	1	2	4	4	1	1	5	3	4	4	5	1	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5
34	16	1	2	3	4	3	4	5	5	5	4	2	2	1	5	4	3	3	5	2	4	5	4	5	1	3	3	5
35	16	1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	2	3	2	4
36	15	1	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	1	2	4	5	4	5	4	5	1	4	1	4	4	4
37	16	1	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3
38	16	1	2	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	4
39	16	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	4
40	16	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4
41	18	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	5	3	4	3	5
42	16	2	2	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	2	5	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5
43	16	1	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	5	3	5	3	5	4	5
44	15	1	2	4	4	3	5	5	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	3	4
45	16	1	2	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	1	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
46	15	1	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5
47	16	2	2	4	4	3	4	5	4	3	1	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3
48	15	2	2	3	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5
49	16	2	2	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4
50	16	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4
51	15	2	2	4	3	5	3	5	5	2	4	2	4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5
52	15	1	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	2	4	3	5
53	15	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
54	16	1	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4
55	15	2	2	4	3	5	3	5	5	2	4	2	4	2	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	5
56	15	1	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	2	4	3	5
57	15	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5

Fuente: Base de datos.

Datos de control

Tabla 28. *Sexo de los estudiantes encuestados*

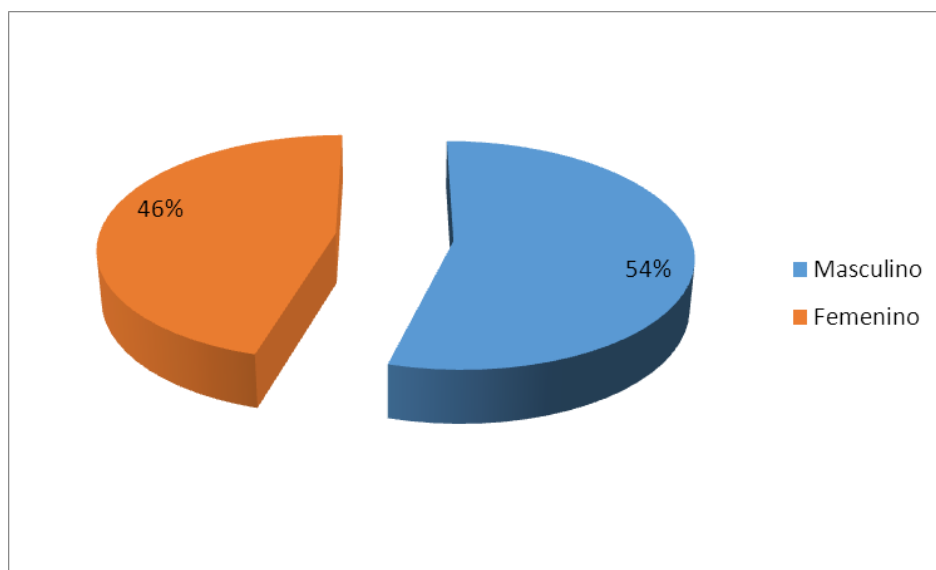
Sexo	Frecuencias	Porcentaje
Masculino	31	54%
Femenino	26	46%
Total	57	100.00%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la recolección de datos se obtuvo que el 54% son adolescentes masculinos y el 46% son adolescentes femeninos del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Figura 27. *Sexo de los estudiantes encuestados*



Fuente: Tabla 28

Tabla 29. *Edad de los estudiantes encuestados*

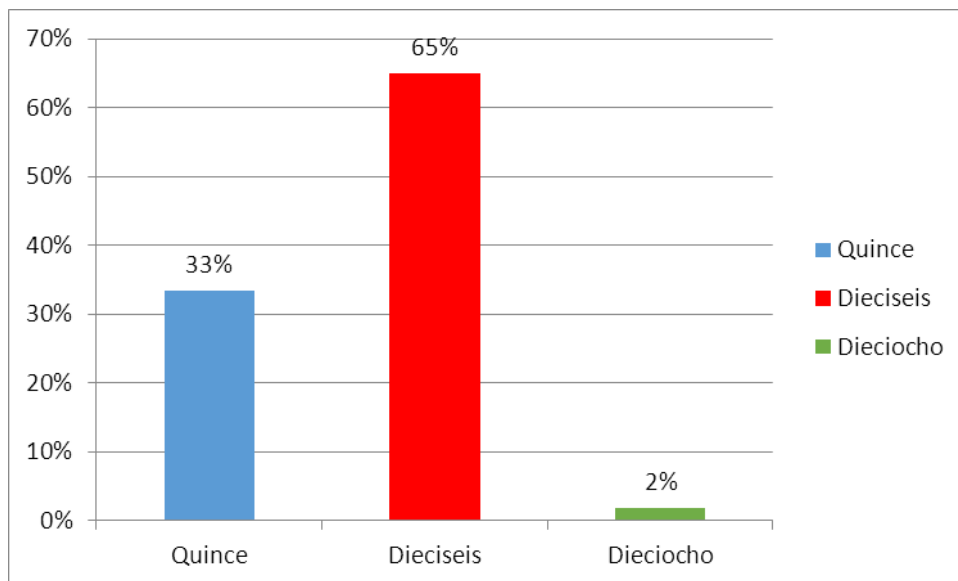
Edad	Frecuencias	Porcentaje
15	19	33%
16	37	65%
18	1	2%
Total	57	100.00%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la recolección de datos se obtuvo que en su mayoría son de 16 años ya que conforman el 65%, mientras que el 33% de 15 años y el 2% de 18 años de estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Figura 28. *Edad de los estudiantes encuestados*



Fuente: Tabla 29

Tabla 30. Secciones evaluadas de los estudiantes encuestados

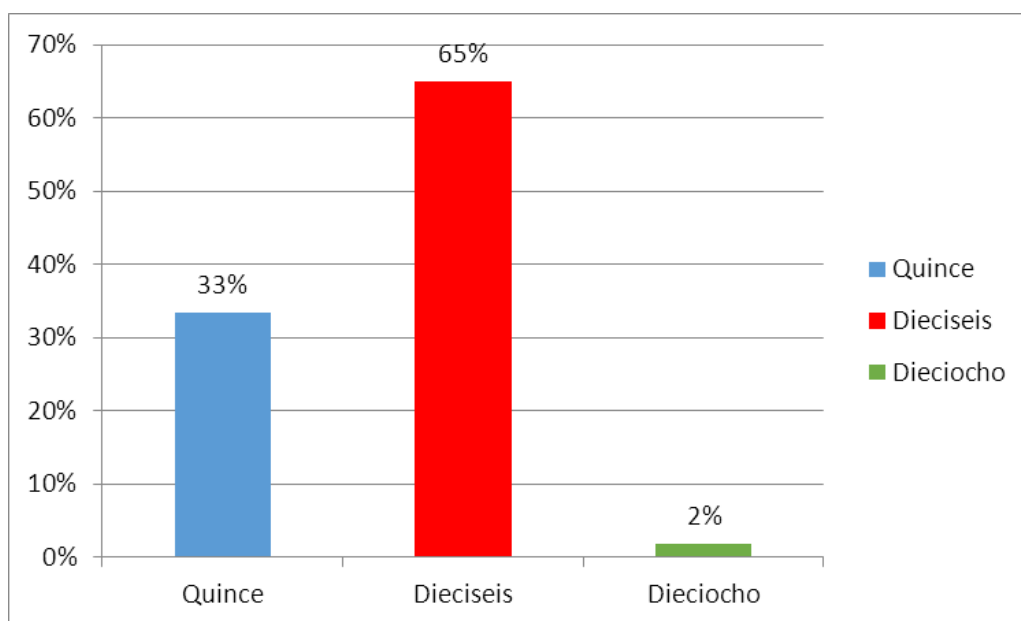
Sección	Frecuencias	Porcentaje
Nuestra Señora de Fátima	28	49%
Inmaculada Concepción	29	51%
Total	57	100.00%

Fuente: Base de datos.

Interpretación

En la recolección de datos se obtuvo que las secciones evaluadas son “Nuestra Señora de Fátima” con el 49% e “Inmaculada Concepción” con el 51% de estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Figura 29. Secciones evaluadas de los estudiantes encuestados



Fuente: Tabla 30

Anexo 6: Línea de investigación

Tabla 31. Líneas de Investigación según Universidad Cesar Vallejo

Área de Especialización	Líneas de Investigación	Componentes Referenciales
Currículo y gestión del conocimiento	Políticas curriculares	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoques pedagógicos/psicopedagógicos • Evaluación curricular • Planificación curricular • Legislación educativa • Filosofía de la educación peruana • Currículo de E.B.R. • Otros
<u>Gestión educativa</u>	<u>Gestión y calidad educativa</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la calidad • Gestión de recursos • Gestión institucional • <u>Gestión del talento humano</u> • Gestión del conocimiento • <u>Otros</u>

Fuente: Resolución de Consejo Universitario N° 0103-2018/UCV

Anexo 7: Fotografías

Figura 30. *Aplicación de la encuesta aula “Nuestra Señora de Fátima”*



Fuente: Elaboración propia

Figura 31. *Aplicación de la encuesta aula “Inmaculada Concepción”..*



Fuente: Elaboración propia

Anexo 8: Artículo científico

Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua – 2018

FLOR ANGULO, Fidel Román¹

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua en el año 2018. Se trabajó con la población una investigación de tipo no experimental, diseño correlacional, utilizando dos instrumentos para la recolección de datos: Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison y Escala de Resiliencia de Wagnild y Young. Se obtuvo en los resultados un sig bilateral de 0.015 que confirma relación entre ambas variables. Se concluye que existe evidencia estadística para afirmar una relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en dicha Institución Educativa.

Palabras clave: Cultura organizacional, resiliencia, dirección, institución educativa, estudiantes, secundaria.

Abstract

The objective of this research work is to determine the relationship between the organizational culture and the resilience of the students of the fifth grade students of the Parochial Educational Institution Juan XXIII de Moquegua - 2018. A non-experimental research was carried out with the population, correlational design, using two instruments for data collection: Denison Organizational Culture Survey and Wagnild and Young Resilience Scale. A bilateral sig of 0.015 was obtained in the results that confirms the relationship between both variables. It is concluded that there is statistical evidence to affirm a relationship between organizational culture and resilience in the school.

Keywords: Organizational culture, resilience, direction, school, students, high school.

¹ Bachiller y Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, FLANGU13@hotmail.com

Introducción

El presente estudio está dentro de la línea de investigación de gestión de talento humano. La justificación de la investigación radica en permitir validar la relación entre la resiliencia de los estudiantes y la cultura organizacional de la institución educativa que los alberga, por lo que identificar si la cultura organizacional de la I.E. Parroquial Juan XXIII afecta la resiliencia de sus estudiantes del quinto año de educación secundaria, permitirá a las instancias educativas de mayor jerarquía como la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Mariscal Nieto y Gerencia Regional de Educación – GRE Moquegua brindar un adecuado soporte a las diferentes comunidades inmersas (directivos, docentes, padres de familia y alumnos), convirtiéndose un referente académico local para enfatizar las necesidades mentales de los estudiantes y no solamente en las académicas.

La cultura organización según la concepción teórica de Denison y Neale (2000), se basa en interpretaciones de cada integrante de la institución en relación a las los diferentes componentes de la vida de la organización, poseyendo las siguientes dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. mientras que la resiliencia según la concepción teórica de Wagnild y Young (1993), se cita como la adaptación personal frente al nivel de estrés, gracias a una dosis de fuerza de voluntad e inteligencia emocional, constituido por las siguientes dimensiones: confianza en sí mismo, ecuanimidad, perseverancia, satisfacción personal y sentirse bien solo.

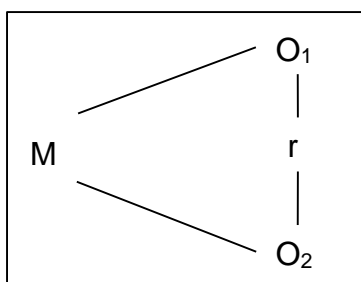
Gómez, I. (2013), concluye que la cultura organizacional es un elemento importante en la dirección de talento humano, también Agudelo y Velásquez (2011), menciona que la cultura del rumor influye en la organización, además Tepancl, E. (2013), analiza que el bajo nivel de resiliencia influye en la calidad de vida por lo que el reciente número de suicidios adolescentes represente un problema alarmante a nivel mundial, donde la cultura consumista, la falta de oportunidades, el desapego familiar, el excesivo grado de comunicación, etc., sumerge a los futuros adultos a un clima hostil de alto estrés, sentimientos de frustración y enojo. Según la Organización Mundial de la Salud (2018), el mayor grupo etario de suicidios se ubica entre los 15 a 29 años, por lo que realizar estudios locales en nuestro país y especialmente en la ciudad de Moquegua, ayudará a poner a la palestra esta problemática en el sector educación, emanando la cultura organizacional de los directores, líderes pedagógicos y organizacionales de los planteles que deben afrontar estos retos de salud mental en sus adolescentes.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018 y los objetivos específicos son: 1) Demostrar la relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes, 2) Analizar la relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes y 3) Identificar la relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Metodología

La investigación fue de tipo no experimental, diseño correlacional, en busca de identificar la relación entre las variables cultura organizacional y resiliencia.

La fórmula de diseño fue:



Fuente: Hernández et al., 2010

Donde:

M : Muestra de estudiantes del quinto año de educación secundaria.

O₁ : Observación de la variable interdependiente cultura organizacional en los estudiantes del quinto año de educación secundaria.

O₂ : Observación de la variable interdependiente resiliencia en los estudiantes del quinto año de educación secundaria.

r : Índice de relación entre ambas variables existente

La población de estudio estuvo constituida por 57 estudiantes del quinto año de educación básica regular, entre varones y mujeres del nivel secundario, de la I.E. Parroquial Juan XXIII, ubicada en el mercado de la ciudad de Moquegua, distrito de Moquegua, provincia de Mariscal Nieto, Región Moquegua en el año 2018, distribuidos en dos secciones.

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para la recolección de información de las variables., aplicándose el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison, de origen estadounidense (1996), con un total de 60 ítems y un promedio de aplicación entre 20 a 30 minutos y la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, de origen estadounidense (1993), con un total de 25 ítems y un promedio de aplicación entre 10 a 15 minutos., ambos fueron aplicados de manera individual.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo y los datos han sido procesados utilizando los programas informáticos: Microsoft Excel 2016 para algunas rutinas y subrutinas, y SPSS versión 25.0 en la interpretación de los instrumentos de las hipótesis, debiendo existir un coeficiente de confiabilidad de Pearson al 95% con un margen de error del 5% (Bellido, 2018), para finalizar verificando la fiabilidad de los instrumentos mediante la consistencia interna con el alfa de Cronbach (Romero, 2017).

Resultados

Tabla 1. *Correlación entre la Cultura organizacional y la Resiliencia en estudiantes*

Correlaciones			
		Total Cultura Organizacional	Total Resiliencia
Total Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,324*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	57	57
Total Resiliencia	Correlación de Pearson	,324*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	57	57

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

Fuente: Base de datos.

En la tabla respectiva se ha obtenido un sig bilateral de 0.014 el cual es menor al nivel de significancia de 0.05, comprobándose de manera estadística la relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018. Siendo una relación directa y positiva como se puede observar ya que la correlación de Pearson 0.324 siendo una correlación baja.

Tabla 2. *Correlación entre Involucramiento y Satisfacción personal*

Correlaciones			
		Total Involucramiento	Total Satisfacción personal
Total Involucramiento	Correlación de Pearson	1	,229

	Sig. (bilateral)		,086
	N	57	57
Total Satisfacción personal	Correlación de Pearson	,229	1
	Sig. (bilateral)	,086	
	N	57	57

Fuente: Base de datos.

En la tabla respectiva se ha obtenido un sig bilateral=0.086 el cual es mayor al nivel de significancia de 0.05, comprobándose de manera estadística que no hay relación entre el involucramiento y la satisfacción personal en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018. Además, el grado de correlación como se puede apreciar en la correlación de Pearson es muy bajo ya que se tiene un R de Pearson de 0.229.

Tabla 3. Correlación entre Consistencia y Confianza en sí mismos

Correlaciones			
		Total Consistencia	Total Confianza en sí mismo
Total Consistencia	Correlación de Pearson	1	,259
	Sig. (bilateral)		,051
	N	57	57
Total Confianza en sí mismo	Correlación de Pearson	,259	1
	Sig. (bilateral)	,051	
	N	57	57

Fuente: Base de datos.

En la tabla respectiva se ha obtenido un $p=0.051$, el cual es muy cercano a 0.05 comprobándose de manera estadística que hay relación entre la consistencia y la confianza en sí mismos en los estudiantes. Además, el grado de correlación como se puede apreciar en la correlación de Pearson es muy bajo ya que se tiene un R de Pearson de 0.259.

Tabla 4. Correlación entre Adaptabilidad y Perseverancia

Correlaciones			
		Total Adaptabilidad	Total Perseverancia
Total Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,049
	Sig. (bilateral)		,717
	N	57	57
Total Perseverancia	Correlación de Pearson	,049	1
	Sig. (bilateral)	,717	
	N	57	57

Fuente: Base de datos.

En la tabla respectiva se ha obtenido un $p=0.717$ el cual es mayor a 0.05 , comprobándose de manera estadística que no hay relación entre la adaptabilidad y la perseverancia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018.

Discusión

Los resultados de la investigación permiten determinar de manera estadística la correlación entre las variables cultura organizacional y resiliencia en estudiantes del quinto año de educación básica regular secundaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII de Moquegua en el 2018.

Los resultados permiten incidir que la I.E. Parroquial Juan XXIII debe poner a la palestra dentro de su propuesta educativa programas, talleres, tutorías, escuelas de padres, etc., en el fortalecimiento emocional de sus estudiantes, puesto que ellos estadísticamente hablando en un 29.8% se encuentran consientes de la transmisión de valores, costumbres y enseñanzas del plantel y las ventajas de ser integrantes de la organización, sin embargo muestran estar en proceso de desarrollar la capacidad de la resiliencia (40.4%), el cual será clave para asegurar el éxito de su vida adulta frente al constante fracaso que arroja nuestra tan ajetreada vida contemporánea.

Conclusiones

PRIMERA: Se concluye que existe evidencia estadística para afirmar que, la cultura organizacional en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018 se relaciona con la resiliencia de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.014 . El R de Pearson es de 0.324 indicando que el grado de confiabilidad está en un nivel bajo.

SEGUNDA: Se determina que existe evidencia estadística para afirmar que, el involucramiento en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018 no se relaciona con la satisfacción personal de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.086 . Esta fuerza de asociación es muy baja como lo demuestra un R de Pearson de 0.229

TERCERA: Se ha llegado a la conclusión, que existe evidencia estadística para afirmar que, la consistencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018 se relaciona en leve manera con la confianza en sí mismos de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo

bilateral de 0.051. Esta fuerza de asociación es muy baja como lo demuestra un R de Pearson de 0.259.

CUARTA: Se concluye, que existe evidencia estadística para afirmar que, la adaptabilidad en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII de Moquegua – 2018, no se relaciona con la perseverancia de los mismos, esto mediante la prueba de correlación de Pearson al tener un significativo bilateral de 0.717. Esta fuerza de asociación es nula como lo demuestra un R de Pearson de 0.049.

Referencias

Agudelo, B. & Velásquez, L. (2011). *Descripción de la cultura organizacional en una institución educativa (Tesis de pregrado)*. Universidad Tecnológica de Pereira. Risaralda

Bellido, J. (2018). *Cultura organizacional y compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad privada de Arequipa (tesis de pregrado)*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

Denison, D. y Neale, W. (2000). *Denison Organizational Culture Survey. Facilitator Guide*.

Gómez, I., (2013). *Innovación y cultura organizacional (tesis de posgrado)*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=44838>

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*.

Organización Mundial de la Salud (2018). *Suicidio: Hechos clave*. Recuperado de: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

Romero, Y. (2017) *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarney, 2017 (tesis de pregrado)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Tepancl, E. (2013). *Resiliencia y Terapia Familiar. Identificación del Sistema de Creencias (tesis de posgrado)*. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F., México.

Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). *Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. Journal of nursing measurement*.

DECLARACIÓN JURADA

(Debe ser considerado conjuntamente con el Artículo Científico)

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo,..... **FIDEL ROMÁN FLOR ANGULO**..... estudiante (), egresado , docente (**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN**)
), del Programa..... **DE LA EDUCACION**..... de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI **72024316**, con el artículo titulado

“ Relación entre la cultura organizacional y la resiliencia en los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” de Moquegua - 2018.....
.....”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con los coautores
.....
.....
.....
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lugar y fecha **Moquegua, 08 de septiembre de 2018**


72024316