



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. Nuestra
Señora de Fátima - Piura, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Arízaga Ruidías Tomás Fernando (ORCID: 0000-0001-6999-366X)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6659)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA- PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios en primer lugar, mis padres,
mi familia quienes nunca dejaron de creer
en mí y en brindarme oportunidades para
crecer.

Tomás Arízaga Ruidías

Agradecimiento

A Dios, porque cada día me da una señal demostrando su amor y su constante acompañamiento, siendo guía de nuestras vidas.

A la institución educativa Nuestra Señora de Fátima y a todo el personal por su apoyo en esta investigación.

Al doctor Freddy Castillo, la doctora Nélida Rodríguez de Peña, la Universidad César Vallejo y a toda persona de la cual recibí su apoyo y guía en la formulación y ejecución de esta tesis.

Página del Jurado



Universidad César Vallejo
Facultad de Ciencias Empresariales

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 5:00 pm del día SABADO 30 de NOVIEMBRE del 2019.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I. E. Nuestra Señora de Fátima - Piura, año 2019

Sustentada por:

Arízaga Ruidías, Tomás Fernando

(Apellidos)

(Nombres)

Bachiller en:

Administración.

ACUERDAN:

APROBAR

RECOMIENDAN

Presidente (a) del Jurado: Dra. Nelida Rodriguez de Peña

Nombre Completo


Firma

Miembro (a) del Jurado: Dra. Mercedes Palacios de Briceño

Nombre Completo


Firma

Miembro (a) del Jurado: Dr. Freddy Castillo Palacios

Nombre Completo


Firma

Declaratoria de autenticidad

Tomás Fernando Arizaga Ruidías, con DNI N° 42809715 en efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que se adjunta es veraz y legítima.

Del mismo modo, declaro bajo juramento que todos los datos en información que se muestran en la presente tesis son auténticos y ciertos.

Es por ello, que asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información presentada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Piura, 16 Julio del 2019.



Tomás Fernando Arizaga Ruidías

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y gráficos	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.6. Método de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. PROPUESTA	32
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49
ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia	49
ANEXO N° 2: Cuestionario valores organizacionales y desempeño laboral	51
ANEXO N° 3: Entrevista	54
ANEXO N° 4: Informe de entrevista	56
ANEXO N° 5: Ficha de Evaluación – Personal Administrativo / Ficha de desempeño personal administrativo	58

ANEXO N° 6: Tabla concordancia con los aspectos relacionados a los valores organizacionales en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”.....	61
ANEXO N° 7: Tabla concordancia con los aspectos relacionados al desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”	62
ANEXO N° 8: Escaneos de Validaciones	63
ANEXO N° 9: Matriz de Instrumentos	77
ANEXO N° 10: Solicitudes... ..	78
ANEXO N° 11: Acta de aprobación de la tesis.....	81
ANEXO N° 12: Pantallazo del software Turnitin.....	82
ANEXO N° 13: Formulario de Autorización para la Publicación de la tesis.....	83
ANEXO N° 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	84

Índice de tablas y gráficos

	Página
Tabla N° 1	19
Tabla N° 2	20
Tabla N° 3.....	22
Tabla N° 4	23
Tabla N° 5	24
Tabla N° 6	38
Gráfico N° 01	36
Gráfico N° 02.....	37

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” - 2019. El tipo de investigación fue transversal y correlacional. La población y la muestra estuvieron constituida por 106 trabajadores de la institución: 4 directivos, 4 jerárquicos, 22 administrativos y 76 docentes. Los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, el de valores organizacionales y el de desempeño laboral, aplicados al personal docente y administrativo; una entrevista sobre valores organizacionales realizada al personal directivo y la ficha de revisión documentaria con la que se recogió información sobre el desempeño del personal docente y administrativo a través de las fichas de monitoreo. Se concluyó que existe una fuerte, directa y significativa relación ($r = 0,719$ y p valor = 0.000) entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”, demostrando que el desempeño laboral aumentaría conforme se practiquen en una mayor medida los valores organizacionales.

Asimismo, los valores finales, instrumentales y éticos tienen una directa y significativa relación con el desempeño laboral en la institución. Por último, se propone sensibilizar y motivar a todo el personal de la institución a través de capacitaciones, talleres, cursos, espacios de reflexión y sincerar los documentos de gestión a fin de mejorar su desenvolvimiento personal y profesional en la institución.

Palabras claves: valores organizacionales, desempeño laboral, trabajo en equipo, valores compartidos, desempeño docente

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between organizational values and job performance in the I.E. "Our Lady of Fatima" -2019. The type of research was transversal and correlational. The population and the sample were constituted by 106 workers of the institution: 4 managers, 4 hierarchical, 22 administrative and 76 teachers. The data collection instruments were two questionnaires, the one of organizational values and the one of labor performance, applied to the teaching and administrative personnel; an interview about organizational values made to the management staff and the documentary review file with which information on staff and administrative performance was collected through the monitoring files. It was concluded that there is a strong, direct and significant relationship ($r = 0.719$ and $p \text{ value} = 0.000$) between organizational values and job performance in the I.E. "Our Lady of Fatima", demonstrating that work performance would increase as organizational values are practiced to a greater extent. Likewise, the final, instrumental and ethical values have a direct and significant relationship with the work performance in the institution. Finally, it is proposed to sensitize and motivate all the staff of the institution through training, workshops, courses, reflection spaces and sincere management documents in order to improve their personal and professional development in the institution.

Keywords: organizational values, work performance, teamwork, shared values, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional está relacionada con los valores en una sociedad, sobretodo en el ámbito familiar y empresarial. La educación es un elemento primordial para reforzar los valores adquiridos en el seno familiar y que luego se ponen en práctica en el entorno social; por tanto, es la partida para el desarrollo de la persona porque le da la oportunidad de promover consensos básicos de vida democrática en una sociedad, le facilita que se integre, para construir su progreso y bienestar personal y económico y por ende insertarlos al mundo laboral.

En el mundo, distintos personajes conocidos a nivel internacional como el alemán Habermas, el norteamericano, Chomsky, concuerdan con la idea que las sociedades de hoy están inmersas en una crisis moral, donde los antivalores han irrumpido en todos los espacios político, social, económico, familiar, religioso y cultural de la vida pública. (Bautista, 2012).

Perú, en los últimos meses ha sido escenario de la ausencia de valores en el sistema político, caracterizado por la corrupción de funcionarios que se ha empoderado en las diferentes instituciones públicas peruanas. En tal sentido, el presidente peruano Vizcarra destacó recientemente el valor de la educación para reducir la corrupción que afecta a las instituciones y aseguró que el gobierno peruano está priorizando su atención en la correcta implementación de colegios y centros educativos. (M. Vizcarra, comunicación personal, 06 de setiembre de 2018).

Es así que una de las instituciones involucradas en mejorar esta situación, son las educativas, teniendo como uno de los actores principales en gestionar los valores, a los docentes, y es precisamente que hoy en día, el trabajo del docente se ha convertido en una de las labores más importantes que está dejando huella en la sociedad.

En tal sentido, Páez (2016), enfatiza lo expuesto por Porras, quien indica que es necesario meditar que todo individuo que ejerce funciones de docente, tiene un gran compromiso que va más allá de enseñar sólo conocimientos, sino que su práctica de valores individuales dentro de la institución a través de su experiencia pedagógica y desempeño se ha convertido en una importante estrategia para contrarrestar la deficiente práctica de valores y la crisis de

los sistemas de creencias de la sociedad actual, ocasionados por la revolución científica y tecnológica.

Asimismo, en el Perú, los valores que se practican dentro de una institución o valores organizacionales son enfocados por varios autores, entre ellos Javier (2017) que ha coincidido que los valores son parte fundamental de una organización porque a través de ellos dirigen y caracterizan a los miembros de una institución y los encaminan a que en forma conjunta alcancen el éxito organizacional, con su buen desempeño laboral. Enfatizando que el crecimiento individual en base a la práctica de valores redundará positivamente también en el crecimiento organizacional de cualquier institución.

Cabe enfatizar, que a pesar que las instituciones educativas son el pilar para contrarrestar los problemas ocasionados por la poca práctica de valores individuales e institucionales, éstas también están inmersas en este dilema, por contar con funcionarios y trabajadores que buscan lucrar con la educación de los niños y adolescentes sin ofrecer un servicio educativo reflejado en un buen desempeño laboral.

La Institución educativa “Nuestra señora de Fátima” hoy en día se ha convertido en una institución educativa emblemática de Piura que cuenta con 106 colaboradores, de los cuales 4 son directivos, 4 jerárquicos, 22 administrativos, 69 docentes y 7 auxiliares de educación. La institución ofrece servicios educativos en el nivel secundario basado en valores morales, pero actualmente se viene observando un bajo nivel de valores institucionales por parte del personal, evidenciándose un escaso compromiso organizacional por parte de los trabajadores de manera constante, traducido en los comportamientos inadecuados de los trabajadores, ineficiencia en el desarrollo de los procesos pedagógicos, incumplimiento del reglamento interno y del manual de funciones. Asimismo, como resultado de la observación se evidencia, problemas de comunicación entre directivos y el personal docente y administrativo, incumplimiento en la elaboración de documentos y/o informes propios de su labor, cumplimiento de las normas internas en forma parcial, etc. Esta situación revela que los trabajadores de la institución tienen un bajo desempeño demostrando falta de identidad institucional, estas carencias en el desempeño de los docentes y administrativos se reflejan en la forma como atienden al público y la falta de gestión y competencia de los trabajadores.

Si en la institución educativa se persistiera con estos comportamientos inadecuados y problemas, no lograrían alcanzar las metas existentes en su misión y visión, lo cual conllevaría a que la institución tenga un deficiente servicio educativo e imagen institucional, que redundaría en los logros deficientes de las estudiantes que plenamente confían en sus servicios como institución emblemática.

Frente a la problemática descrita es necesario tomar decisiones pertinentes a nivel de gestión pedagógica y administrativa que busquen disminuir el impacto y mejorar las relaciones laborales en la I.E. Por ello, esta problemática debe ser abordada dentro de la teoría de la administración para darle una solución y adecuada gestión para que el personal jerárquico, administrativo y docente cumpla con sus funciones en esta institución las cuales sean ejemplo a seguir por parte de las estudiantes y público en general que de alguna u otra manera se benefician con los servicios educativos otorgados por la institución. Por esta razón se propone desarrollar e implementar lineamientos de valores organizacionales para mejorar el desempeño laboral de la institución educativa.

Entre los antecedentes investigados se tiene a: Reyes y López (2016) con su tesis “Valores organizacionales y el desempeño del potencial humano”. Presentada a la Universidad de Guayaquil - Ecuador. Tuvo como objetivo mejorar los valores organizacionales, concientizar a los directivos de su protagonismo empresarial en relación con el desempeño, para alcanzar los objetivos de la organización con el recurso humano a través de una metodología. Fue un estudio descriptivo. La muestra fue de 218 trabajadores y los instrumentos aplicados fueron cuestionarios. Se concluyó: Para la organización es necesario el fortalecimiento de los valores organizacionales para que el personal directivo tome conciencia de su protagonismo para el buen desempeño laboral; la institución carece de valores compartidos que orienten la buena toma de decisiones para mantener a los trabajadores motivados en un buen desempeño laboral.

Mendoza (2015), en su tesis “Los valores como herramienta para la optimización del Clima organizacional de la escuela técnica Rómulo Gallegos en el municipio San Felipe Estado Yaracuy”. Tesis presentada Universidad de Carabobo. Su objetivo fue describir los valores como herramienta para la optimización del clima organizacional de la escuela en estudio. La investigación fue descriptiva; la muestra se constituyó con 46 docentes y 2

directivos. El instrumento aplicado fue un cuestionario con una escala tipo Likert. Las conclusiones a las que llegó fueron: los valores organizacionales contribuyen en la conformación de un clima organizacional positivo para que los trabajadores alcancen lograr una mayor productividad en su empresa; los valores organizacionales de la institución deben estar enmarcados en acciones para que los trabajadores sean responsables, cooperativos, estableciendo buenas relaciones interpersonales para asumir el compromiso de cumplir con sus tareas desempeñándose exitosamente en beneficio de la institución a la que pertenecen.

Chávez (2014) en su tesis "Efectividad de un programa de valores organizacionales para aumentar el sentido de pertenencia en los colaboradores de corporación del ahorro." Presentada a la Universidad Rafael Landívar - Guatemala. Su objetivo fue conocer el efecto que tuvo el programa de valores en el sentido de pertenencia de los trabajadores. Fue una investigación de tipo cuasi experimental, cuya muestra fue de 45 colaboradores de la corporación del ahorro. El instrumento fue el cuestionario, el cual fue medido por medio de una escala de Likert. Se concluyó: Existe diferencia estadística significativa en el nivel de sentido de pertenencia en los colaboradores antes y después de impartir el programa de valores organizacionales; el programa tuvo efectividad al demostrar que el sentido de pertenencia en los colaboradores aumentó después de aplicado el programa de valores; aumentar el sentido de pertenencia forma colaboradores que ponen en práctica su asertividad y son capaces de innovar, tener iniciativa, demostrar liderazgo, y sobre todo presentar cualidades para trabajar en forma dinámica que los conlleve a tener una vida laboral adecuada orientada a la mejora en forma progresiva.

Valdivia (2017) en su tesis denominada "Relación entre los valores organizacionales y los valores individuales en la Universidad Privada de Arequipa, 2017" Tesis presentada a la Universidad Católica de Santa María. Su objetivo fue encontrar la relación entre las dos variables. Fue una investigación cuantitativa, transversal. La muestra probabilística, determinada por un muestreo aleatorio estratificado, estuvo constituida por 97 personas. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones fueron: En la Universidad Privada de Arequipa la relación entre las dos variables es no significativa (p valor > 0.05); el grupo de docentes y administrativos son variables por lo que no han desarrollado una fuerte relación entre los dos tipos de valores, también no se ha encontrado valores compartidos con celeridad.

Barriga (2016) en su tesis denominada “Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016”, presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú. Su objetivo fue encontrar si las dos variables están relacionadas. Fue una investigación transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Se aplicaron dos cuestionarios. La muestra fue 40 profesores de dicha institución. Se concluyó que las dos variables están relacionadas en forma directa y significativa en dicha Universidad (p valor < 0.05).

Rúa (2014) en su tesis denominada “La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014”. Presentada a la Universidad César Vallejo- Perú. El objetivo fue establecer la relación entre las dos variables. Fue un estudio cuantitativo correlacional. La muestra estuvo constituida por 1029 estudiantes de 4° y 5° año de secundaria y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones del estudio fueron: Las dos variables se encuentran relacionadas en forma directa. Los valores institucionales y el desempeño están relacionadas de forma directa y significativa (p valor < 0.05).

Elías (2015) en su tesis titulada “El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones piuranos S.A.C - 2015”. Presentada a la Universidad Nacional de Piura – Perú. Tuvo como objetivo general analizar el clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores. La investigación fue tipo explicativa correlacional, mediante un muestreo probabilístico obtuvo una muestra de 141 colaboradores de la empresa y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones a las que llegó la investigación fueron que la estructura, reconocimiento, recompensa e identidad son elementos influyentes en el desempeño; la estructura y la identidad fueron calificadas por los colaboradores en forma regular en el clima laboral, las cuales tienen una influencia de 2.26 en el desempeño.

Zelada (2015) en su tesis titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura- 2015”. Presentada a la Universidad Nacional de Piura - Perú. Tuvo como objetivo encontrar la relación entre las variables clima laboral y desempeño

laboral. Fue un estudio no experimental, correlacional. Los instrumentos aplicados fueron un test de clima laboral y una escala de calificación para medir el desempeño laboral. La población a la que se aplicaron los instrumentos fue 43 trabajadores. Entre las conclusiones del estudio, se tiene: Las dos variables no están directamente relacionadas, asimismo, las dimensiones del clima laboral, como valores compartidos no se relacionan con el desempeño laboral, por tener un índice de correlación de 0.085 a un nivel de significancia de (Sig. > 0.05). El desempeño de los trabajadores presenta un nivel medio. Las dimensiones cumplimiento de las tareas y trabajo en equipo presentan una calificación alta, mientras que las dimensiones calidad, conocimiento del puesto, disciplina iniciativa y superación personal, tienen calificación promedio.

García (2014) en su tesis titulada “Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una cadena de boticas en Piura”. Presentada a la Universidad Señor de Sipán- Perú. Su objetivo fue analizar la relación entre las variables. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal. Su muestra fue de 81 colaboradores. Por medio de cuestionarios se recogió la información. Las conclusiones fueron: Existe una correlación positiva baja entre las variables; existe un clima organizacional favorable y un desempeño laboral calificado como bueno; la supervisión fue el factor más importante del clima organizacional que se relaciona con el desempeño laboral, mientras que las condiciones laborales tuvieron una baja relación.

Teóricamente la investigación se basó en varios autores como Chiavenato (2014), quien indica que los valores organizacionales son como la reputación, la credibilidad, la imagen, la ética en los negocios, la transparencia, la responsabilidad social y la conservación del ambiente. Todo ello conlleva a que todos los que forman parte de la institución se sientan comprometidos en dar la buena imagen para que los servicios otorgados satisfagan a los clientes: este compromiso se traduce en el buen desempeño que realizan sus trabajadores a favor de la empresa de la que forman parte.

Asimismo, Koontz, Weihrich & Cannice (2012) define como valores organizacionales a las creencias relativamente permanentes de lo que es o no correcto, y alinea el accionar y la conducta de los trabajadores para conseguir los objetivos diseñados por la institución.

Dolan (2018) clasifican a los valores organizacionales en tres grupos: el primero, valores finales, que son los valores que definen la identidad y razón de ser de una institución. Estos valores otorgan unión entre los miembros y los conduce al logro de los objetivos propuestos por la institución; el segundo grupo, valores instrumentales, son los valores que intervienen en el modo de pensar de los trabajadores para moldear su conducta en forma óptima; y el último grupo, valores éticos, son aquellos que la organización considera y son practicados en ella.

De la misma manera, Jiménez (2010), considera como valores organizacionales: profesionalismo que es el valor que une al respeto y la humildad para actuar. Este valor hace que una persona no se sienta superior sobre otros que no tienen los mismos conocimientos que ella; aprecio al trabajo, valor que conlleva al trabajador a sentirse estimado en la organización, y lo demuestra trabajando e involucrándose en los logros de los objetivos, preocupándose por su desempeño y por el de los demás; sentido de pertenencia, valor que hace que las personas se aprecien como parte fundamental de la empresa a la que trabajan y se involucre para lograr efectos positivos en ella; cooperación, que es el valor que hace que los trabajadores se conozcan entre sí, se tengan confianza para trabajar en equipo para conseguir que la institución en la que laboran se beneficie; calidad, valor que no sólo se basa en cómo una persona trabaja en la empresa, sino que también tiene en cuenta las relaciones laborales y sociales que se establecen dentro de ella; eficacia, valor que se demuestra cuando se trabaja optimizando el tiempo y con los recursos mínimos sin que la calidad del servicio o producto sea afectada.

Asimismo considera a la responsabilidad, que es el valor por el cual el colaborador debe cumplir con los compromisos que tiene como tal, realizando sus funciones y obligaciones actuando en forma correcta; respeto, valor que hace que todos los miembros tengan buenas relaciones, lo cual involucra la buena comunicación y confianza en ellos para que en forma conjunta trabajen en forma armoniosa; honestidad, valor que hace que la persona trabaje en forma justa, decente, responsable sin cometer ningún acto de corrupción; y por último, lealtad, valor que conlleva a los integrantes de una organización a cumplir fiel y honestamente el reglamento establecido.

Para definir la variable desempeño laboral, se ha tomado en cuenta a Chiavenato (2011), quien indica que es el comportamiento que tiene el trabajador como estrategia para alcanzar

los objetivos trazados, el cual es apreciado en las actividades que realiza al poner en práctica sus funciones y en su potencial de desarrollo.

También, Isea (2013) indica que es el rendimiento de un colaborador en cuanto a sus destrezas, capacidades y profesionalismo con que realiza sus funciones que le permiten cumplir con las metas determinadas por la empresa en la que trabaja. Es lo que el trabajador manifiesta sobre su rendimiento laboral y su actuación al realizar sus funciones y tareas que desempeña, demostrando su idoneidad.

Este desempeño hoy en día es medido para conocer cómo el trabajador desarrolla sus capacidades en su ámbito laboral. En tal sentido, Chiavenato (2014) indica que el desempeño laboral es un instrumento con el cual se mide la concepción que tienen los distribuidores y los consumidores internos, de un trabajador, ofreciendo formación sobre su desenvolvimiento laboral en forma individual con la finalidad de determinar los puntos clave de mejora y contribuir al perfeccionamiento de la organización.

Stoner, indica que el desempeño laboral es el trabajo que realizan los empleados en forma eficiente para lograr las metas propuestas; menciona que el desempeño laboral se desarrolla en dos formas: el primero, desempeño grupal, aquel que se desarrolla con un conjunto de personas que establecen relaciones interpersonales al momento de comunicarse frecuentemente durante un cierto tiempo. Este desempeño puede ser medido por el resultado de la combinación de sus componentes como, el producto que se obtiene, los procesos de trabajo que se realizan, poniendo al servicio de los colaboradores el talento basado en el liderazgo, calidad y tecnología; y, desempeño individual, que es el desempeño más importante y el más complejo porque con él se pone de manifiesto las capacidades y desenvolvimiento en la organización de cada trabajador. (Como se cita en De la Cruz y Huamán, 2016)

Zelada (2015) cita las dimensiones de Medina, quien propone siete dimensiones del desempeño laboral: la primera, eficiencia en el trabajo, que se refiere al trabajo realizado con esmero y limpieza evitándose la frecuencia de errores e implicaciones que puedan producir que las tareas encomendadas se repitan, perdiendo a sí tiempo; conocimiento del trabajo, hace énfasis en el conocimiento que tiene el trabajador para realizar sus labores;

iniciativa, que es la capacidad de resiliencia que tienen los trabajadores para aceptar los cambios que ocurren a su alrededor y para resolver problemas; disciplina, la cual valúa que un trabajador asista en forma oportuna y cumpla con las normas establecidas por la institución; superación personal, que tiene en cuenta las posibilidades y limitaciones que tiene el trabajador en el desarrollo de sus tareas, así como el esfuerzo que pone para obtener mejores resultados y progresar en forma constante a través de capacitaciones y formación autodidacta; trabajo en equipo, que es la idoneidad de trabajar en forma eficaz en grupo en beneficio de la institución y generar un entorno de armonía permitiendo que todos participen por igual; y por último, relaciones interpersonales, relacionadas a la comunicación y buen trato entre el grupo de trabajadores.

Para definir el desempeño docente se ha considerado a Díaz (2009), quien define que el desempeño docente es el acto de realizar un buen manejo en el aula, preocuparse por su autorrealización profesional y a la vez colaborar para que la institución progrese. Las prácticas pedagógicas se han agrupado en cuatro dominios o campos: el primero, preparación para el aprendizaje, campo donde el docente planifica su labor pedagógica, elabora sus programaciones curriculares a corto y largo plazo; enseñanza para el aprendizaje, donde el docente debe mediar con sus estudiantes en un ambiente propicio para el aprendizaje, saber manejar las competencias, motivar permanentemente a sus estudiantes; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, hace referencia cuando el docente participa democráticamente en la gestión de la institución educativa generando un clima adecuado para que todos los que forman parte de la institución se sientan partícipes de ella; y, perfeccionamiento de su capacidad e identidad docente, enmarcada en la reflexión que el docente hace de su labor cotidiana en las aulas y la de sus pares; en la colaboración y participando y colaborando en las jornadas de desarrollo profesional. De la misma manera, asume su responsabilidad en cuanto al desarrollo del aprendizaje.

Los valores organizacionales contribuyen claramente al desempeño de la organización debido a que se encuentran involucrados con el perfeccionamiento de un espacio laboral adecuado que favorece el desarrollo humano y profesional, por ello, se consideran como una forma de ideología que permea las decisiones realizadas cotidianamente en una empresa. En muchas organizaciones exitosas son los líderes corporativos quienes promueven la práctica de valores para que los colaboradores se impliquen para obtener beneficios para la

organización, mejorando su desempeño laboral. Los valores adquiridos deben ser fortalecidos a través de estímulos e incentivos, ceremonias, historias y acciones simbólicas. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012).

En tal sentido, resultó imprescindible conocer ¿Cómo es la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2019?, ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2018?, ¿Qué relación existe entre los valores finales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2018?, ¿Qué relación existe entre los valores instrumentales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2018?, ¿Qué relación existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2018? Por ello, la investigación tuvo una justificación práctica porque propuso dar solución a la problemática desarrollando e implementando lineamientos de valores organizacionales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la institución educativa.

La investigación socialmente se justificó porque la institución educativa brinda servicios educativos a la comunidad donde involucra a parte importante de la población que busca consolidar una formación educativa sólida basada en valores, los cuales se vean reflejados en el buen desempeño de los actores educativos que ofrecen estos servicios.

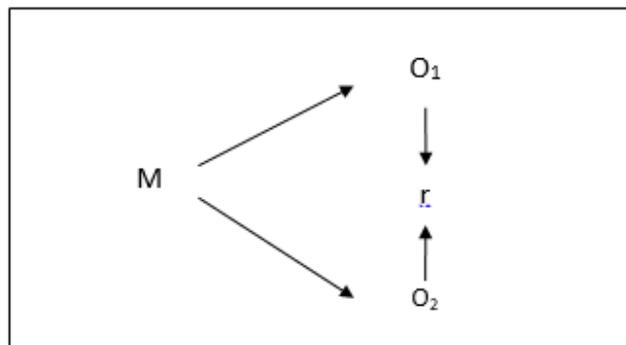
De la misma forma, fue relevante y pertinente porque se basó en una realidad que caracteriza a Piura y el mundo, brindando la posibilidad de conocer acerca de estas variables que son muy trascendentales para estar afín con la coyuntura de la globalización, donde la competitividad basada en los valores organizacionales para un buen desempeño forma parte del mundo corporativo de hoy.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre los valores organizacionales con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019; y los objetivos específicos que se pretendieron alcanzar con esta investigación fueron determinar el nivel de desempeño laboral, establecer la relación entre los valores finales con el desempeño laboral, establecer la relación entre los valores instrumentales con el desempeño laboral y establecer la relación entre los valores éticos con el desempeño laboral.

Asimismo, se plantearon hipótesis de investigación, como: los valores organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019; el desempeño laboral presenta un nivel regular en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019; los valores finales se relacionan significativamente con el desempeño laboral; los valores instrumentales se relacionan significativamente con el desempeño laboral y los valores éticos se relacionan significativamente con el desempeño laboral.

II. MÉTODO

2.1.1. Tipo de investigación: El tipo de estudio empleado fue el transversal porque el investigador recolectó y analizó los datos de las variables en un único momento sobre una misma población; y correlacional porque buscó establecer o asociar las variables: Valores organizacionales y desempeño laboral, en un contexto definido.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable: Valores organizacionales

O₂ = Observación de la variable: Desempeño docente

r = Correlación de dichas variables

2.1.2. Diseño de investigación: Según Hernández, Fernández y Batista (2014) la clasificación del diseño corresponde a un diseño No Experimental, porque no se manipulará variables y se recogerá la información tal como se ha dado en su ambiente natural sin que el investigador intervenga directamente en ella.

2.2 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Valores organizacionales	Son como la reputación, la credibilidad, la imagen, la ética en los negocios, la transparencia, la responsabilidad social y la conservación del ambiente. (Chiavenato, 2014)	Valores Finales	El profesionalismo, la valoración al trabajo y el sentirse parte de la institución fueron medidos a través de un cuestionario.	Profesionalismo	Ordinal
				Aprecio al trabajo	
				Sentido de pertenencia	
		Valores instrumentales	La calidad, la cooperación, la eficacia y la responsabilidad, fueron medidas a través de un cuestionario.	Cooperación	Ordinal
				Calidad	
				Eficacia	
				Responsabilidad	
		Valores éticos	La consideración a los demás, el ser honesto y leal fueron medidos a través de un cuestionario.	Respeto	Ordinal
				Honestidad	
Lealtad					
Desempeño laboral	Es el trabajo que realizan los empleados en forma eficiente para lograr las metas propuestas; menciona que el desempeño laboral se desarrolla en dos formas: (De la Cruz y Huamán , 2016)	Individual	La eficiencia en el trabajo y el conocimiento que se tiene del trabajo, la iniciativa, la disciplina, y es esfuerzo por superarse fueron medidos a través de un cuestionario.	Eficiencia en el trabajo	Ordinal
				Conocimiento del trabajo	
				Iniciativa	
				Disciplina	
				Superación personal	
		Grupal	El trabajo colectivo y las relaciones que establecen en la organización fueron medidos a través de un cuestionario.	Trabajo en equipo	Ordinal
				Relaciones interpersonales	

2.3 Población y muestreo

2.3.1 Población

La población estuvo constituida por el personal jerárquico, administrativo y docente de la I.E “Nuestra Señora de Fátima”- Piura-2018.

Personal	N°
Directivo	4
Jerárquico	4
Administrativo	22
Docente	69
Auxiliares de educación	7
Total	106

2.3.2 Muestra

Censal: Según Hayes (1999), es una muestra en la que interviene toda la población. (Citado por Raymundo y Vílchez, 2014).

Se utilizó este tipo de muestra porque era necesario conocer las opiniones de todos los trabajadores de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima sobre su desempeño y valores practicados.

2.3.3 Criterios de selección

1. Inclusión

Personal nombrado, contratado y destacado que laboran en la I.E.

2. Exclusión

No se aplicaron criterios de exclusión.

2.4 Técnicas e instrumentos

2.4.1 Técnicas

1. Encuesta: Esta técnica se aplicó a los trabajadores de la institución para recoger los datos requeridos para el desarrollo de la investigación.

2. Entrevista: Se aplicó al personal jerárquico de la institución educativa para recoger información necesaria sobre el conocimiento que tienen sobre los valores organizacionales.

3. Revisión documental: Esta técnica se realizó para verificar documentos de la I.E “Nuestra Señora de Fátima”, como el PEI para conocer su estructura organizacional y las fichas de supervisión y monitoreo a los docentes y trabajadores administrativos de la institución para conocer su desempeño laboral.

2.4.2 Instrumentos

1. **Cuestionario sobre valores organizacionales:** Instrumento estructurado en 10 ítems, los cuales midieron los valores organizacionales en sus tres dimensiones: Valores finales, instrumentales y éticos. Cada ítem fue medido a través de la siguiente escala de medición:

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

2. **Cuestionario sobre desempeño laboral:** Instrumento estructurado en 7 ítems, los cuales midieron el desempeño laboral en sus siete indicadores, los cuales se agruparon en las dimensiones: Individual y grupal. Cada ítem fue medido a través de la siguiente escala de medición:

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

3. **Entrevista:** Instrumento estructurado por 10 preguntas abiertas, las cuales fueron respondidas por el personal jerárquico de la institución: el director y tres subdirectores.

4. **Fichas de revisión documental:** Instrumento que sirvió para verificar datos con respecto a las fichas de monitoreo del personal docente y administrativo de la institución

2.4.3 Validez y confiabilidad

1. **Validez:** Los instrumentos fueron validados por el método de juicio de expertos, a través de una lista de cotejo, bajo los criterios: redacción, coherencia y esencialidad; para determinar realmente los indicadores que se pretenden medir.

2. **Confiabilidad:** Mediante un muestro no probabilístico se determinó una muestra de estudio piloto a la cual se le aplicó los respectivos instrumentos, para determinar el coeficiente de consistencia interna mediante la técnica estadística “Alfa de Cronbach”, y obtener el grado de confiabilidad de los instrumentos.

Cuestionario Valores organizacionales	$r = 0,814$
Cuestionario Desempeño laboral	$r = 0,803$

2.5. Procedimiento

Se aplicó mediante un censo dos cuestionarios: de valores organizacionales y desempeño laboral; la entrevista sobre valores organizacionales al personal directivo y la revisión documentaria sobre las fichas de monitoreo y acompañamiento a los docentes y administrativos con la finalidad de recoger información de su desempeño laboral. Los instrumentos se aplicaron en la I.E. Nuestra Señora de Fátima- Piura, durante el transcurso de la séptima y octava semana del tercer trimestre.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizaron las tablas de frecuencias como parte de la estadística descriptiva a partir de los datos recogidos. Se procesará los datos recogidos con el Programa EXCEL 2016 y el paquete estadístico SPSS versión 24.

2.7 Aspectos éticos

La investigación protegió a los individuos que constituyeron la muestra de estudio, el personal de la I.E. “Nuestra señora de Fátima” Piura, conservando la privacidad de las fuentes que ofrecieron los datos necesarios para el desarrollo de la investigación. De la misma manera, contiene principios éticos, en el sentido que ha reconocido en el marco teórico los autores intelectuales y ha mantenido la confidencialidad de los datos recogidos de la institución.

III. RESULTADOS

Para determinar el nivel de relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” - Piura, se aplicaron tres instrumentos que recogieron datos necesarios sobre las variables de estudio: dos cuestionarios, una entrevista y análisis documental. El primer instrumento se aplicó mediante un censo, el cual permitió conocer su nivel de práctica de valores organizacionales. Asimismo, el segundo cuestionario, también se aplicó a todos los trabajadores para determinar su nivel de desempeño laboral. Ambos cuestionarios fueron estructurados en escalas de Likert. La entrevista fue aplicada a cuatro trabajadores jerárquicos: Un director y tres subdirectores, con la cual se recogió información sobre los valores organizacionales que se practican y fomentan en la institución. Asimismo, el análisis documental proporcionó información sobre la evaluación que los directivos han realizado con respecto al desempeño de sus trabajadores. De esta manera se detallaron los resultados, de acuerdo a los objetivos de la investigación.

3.1. Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E.

“Nuestra Señora de Fátima

Tabla N° 1

Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral

		Valores éticos	Desempeño Laboral
Valores Organizacionales	Correlación de Pearson	1	,719**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,719**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

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

Descripción: Los resultados de la tabla N° 1 demuestran que existe una correlación directa y fuerte ($r = 0,719$) entre valores organizacionales y desempeño laboral, lo que demuestra que el desempeño laboral aumentaría conforme se practiquen valores organizacionales en la institución.

Asimismo, el p valor (0,00) de la correlación de Pearson por ser menor a 0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe relación significativa entre las dos variables.

3.2. Nivel de desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”

Tabla N° 2

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular	7	6,6	6,6
Eficiente	55	51,9	51,9
Muy eficiente	44	41,5	41,5
Total	106	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado al personal de la I.E “Nuestra Señora de Fátima” - 2019

Descripción: Los resultados de la tabla N° 2 reflejan que más de la mitad (51,9%) del personal de la I.E “Nuestra Señora de Fátima” presenta un eficiente desempeño laboral, el 41,5% tienen un desempeño muy eficiente y sólo el 6,6%, un desempeño regular.

El eficiente desempeño laboral de los trabajadores que se refleja en la institución se debe al continuo acompañamiento y monitoreo que viene haciendo el personal jerárquico, a pesar que existen ciertas dificultades en cumplir las normas establecidas pero el trabajo en equipo y la buena comunicación están ayudando a que se cumplan las metas en la institución.

Asimismo, los resultados encontrados según las fichas de monitoreo y acompañamiento al personal docente, la mayoría de ellos en condición de nombrados, a pesar que se encuentran en el primer nivel de la carrera pública magisterial tienen interés por trabajar en equipo para coadyuvar en el cumplimiento de la misión y visión de la institución, lo cual redundará en su desempeño en el aula, reflejado en la suficiente preparación para el aprendizaje, su activa participación en la gestión de la escuela, y en su interés por el fortalecimiento de su profesionalidad e identidad docente frente al proceso y a sus prácticas pedagógicas. En

cuanto al personal administrativo, que en su mayoría está en condición de contrato permanente y a pesar que no todos cuentan con títulos profesionales, realizan un buen trabajo en equipo caracterizado en la buena programación y organización para cumplir con sus funciones, donde la comunicación y las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores han logrado conformar un equipo sólido.

De acuerdo a los resultados se puede rechazar la hipótesis: el desempeño laboral presenta un nivel regular en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.

3.3. Relación entre los valores finales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima

Tabla N° 3

Relación entre los valores finales y el desempeño laboral

		Desempeño	
		Valores Finales	Laboral
Valores Finales	Correlación de Pearson	1	,306**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	106	106
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,306**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	106	106

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

Descripción: Según los resultados obtenidos por la prueba de correlación de Pearson, en la tabla N° 3, se observa la correlación directa (0,306) entre valores finales y desempeño laboral, lo que demuestra que el desempeño laboral aumentaría conforme se practiquen valores finales en la institución, entre ellos, el sentido de pertenencia, el profesionalismo y aprecio al trabajo.

Asimismo, el p valor (0,004) de la correlación de Pearson por ser menor a 0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe una relación significativa entre los valores finales y desempeño laboral.

3.4. Relación entre los valores instrumentales y el desempeño laboral en la I.E.

“Nuestra Señora de Fátima

Tabla N° 4

Relación entre los valores instrumentales y el desempeño laboral

		Valores Instrumentales	Desempeño Laboral
Valores instrumentales	Correlación de Pearson	1	,686**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,686**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

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

Descripción: En la tabla N° 4, se observa la correlación directa y fuerte ($r = 0,686$) entre valores instrumentales y desempeño laboral, lo que demuestra que el desempeño laboral aumentaría conforme se practiquen más valores instrumentales en la institución, como: cooperación, calidad, eficacia y responsabilidad.

Asimismo, el p valor (0,00) de la correlación de Pearson por ser menor a 0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe una relación significativa entre los valores instrumentales y desempeño laboral.

3.5. Relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima

Tabla N° 5

Relación entre los valores éticos y el desempeño laboral

		Valores éticos	Desempeño Laboral
Valores éticos	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

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

Descripción: En la tabla N° 5, se observa la correlación directa y fuerte ($r = 0,765$) entre valores éticos y desempeño laboral, lo que demuestra que el desempeño laboral aumentaría conforme se practiquen más valores éticos en la institución, como: respeto, honestidad y lealtad.

Asimismo, el p valor (0,00) de la correlación de Pearson por ser menor a 0,05 y ser muy significativa, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador: Existe una relación significativa entre los valores éticos y desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

Para la presente discusión se tomó en cuenta los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación los cuales fueron tres: entrevista, cuestionario y revisión documental. Estos fueron contrastados usando las teorías de autores especialistas en el tema y en base a los antecedentes mencionados anteriormente.

Dolan (2018) indica que los valores organizacionales que forman parte de la identidad y razón de ser de una institución, unen a los miembros de la institución y los conduce al logro de sus objetivos.

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación general, se planteó el **objetivo general**: determinar la relación entre los valores organizacionales con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.

De acuerdo a los resultados encontrados con la prueba de correlación de Pearson, se puede afirmar que existe una fuerte y directa relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la institución educativa, por tener un índice de correlación de 0,719^{**}. Lo que traduce que los valores organizacionales están muy relacionados con el desempeño laboral y mientras exista una mayor práctica de valores organizacionales, mayor será el nivel de desempeño laboral en la institución.

Asimismo, con la información recogida mediante la entrevista estructurada y con la investigación realizada por Reyes y López (2016) y Mendoza (2015), se sostiene que en una organización es necesario el fortalecimiento de los valores organizacionales para el buen desempeño laboral caracterizado por trabajadores responsables, cooperativos y con buenas relaciones interpersonales para asumir el compromiso de cumplir con sus tareas y alcanzar los objetivos y metas de la institución a la que pertenecen. También existe concordancia con el estudio de Rúa (2014), quien indica en sus conclusiones que los valores practicados en la organización están directa y significativamente relacionados con el desempeño laboral (p valor = 0.05).

Adicionalmente, los resultados de la presente investigación , en cuanto a que los valores organizacionales se relacionan de manera directa con el desempeño laboral, coincide con lo indicado por (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012) y Chiavenato (2014) quienes enfatizan que los valores organizacionales contribuyen directamente en el desempeño de la organización debido a que éstos se encuentran implicados con el perfeccionamiento de un espacio laboral apropiado que favorece el desarrollo de la persona humanística y

profesionalmente comprometiéndose en dar una buena imagen a través de la práctica de principios éticos y de acciones que conlleven a que los usuarios crean en ella y se sientan satisfechos por el servicio brindado.

Asimismo, con los resultados encontrados con el cuestionario y la revisión documental y de acuerdo a lo establecido por Mendoza (2015) hay que enfatizar que los valores organizacionales practicados en la institución generan un buen clima organizacional y un buen desenvolvimiento en el ejercicio de sus funciones. Por el contrario, la investigación difiere con los resultados de Reyes y López (2016), quienes encontraron que la institución donde realizaron su investigación, carece de valores compartidos que orienten la buena toma de decisiones para mantener a los trabajadores motivados en un buen desempeño laboral; de la misma forma, no se coincide con Valdivia (2017), quien concluye que el grupo de docentes y administrativos son variables que no han desarrollado una fuerte relación entre los valores individuales y organizacionales (P valor > 0.05), y no se ha encontrado valores compartidos con celeridad.

De acuerdo a la hipótesis planteada, los valores organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la institución y con los resultados de la correlación de Pearson, existe una relación muy significativa, por ser una correlación perfecta (1), y tener un nivel de significancia (0.00), lo que traduce que no existe margen de error y el nivel de confianza es del 100%. Por tanto, **se acepta la hipótesis**.

Teniendo en cuenta el **primer objetivo específico**: determinar el nivel de desempeño laboral en la I.E y de acuerdo con los datos recogidos con el cuestionario, se determinó que más de la mitad (51,9%) del personal de la I.E “Nuestra Señora de Fátima” presenta un eficiente desempeño laboral, lo cual concuerda con la información recogida mediante la entrevista estructurada realizada al personal directivo, quienes enfatizaron que el desempeño laboral en la institución ha mejorado gracias al continuo acompañamiento y monitoreo que vienen haciendo las instancias superiores y el personal jerárquico.

De acuerdo a los datos obtenidos con la revisión documentaria de las fichas de monitoreo y acompañamiento al personal docente, la mayoría de ellos tienen interés por trabajar en equipo para coadyuvar en el cumplimiento de la misión y visión de la institución, lo cual redundará en su desempeño en el aula.

Estos resultados, coinciden con el estudio de Mendoza (2015), quien encontró que los trabajadores de una empresa alcanzan mayor productividad o tienen mejor desempeño

cuando están muy motivados, de la misma forma, se concuerda con García (2014) al afirmar que el desempeño laboral encontrado en la cadena de boticas es bueno y éste se debe a que la supervisión influye de forma positiva en él. Hay que enfatizar que en la I.E. Fátima también la supervisión y el monitoreo como parte de la evaluación de las funciones, ha dado un giro sobre las anteriores percepciones que se tenía de la institución, ya que ha conllevado a que los trabajadores administrativos y docentes demuestren que son competentes en brindar el servicio educativo. En este sentido, se afirma lo expuesto por Isea (2013) y Chiavenato (2011), quienes destacan que un trabajador que tiene un buen desempeño laboral pone de manifiesto sus destrezas, capacidades, conocimientos y profesionalismo al ejercer sus funciones para alcanzar los objetivos propuestos por la institución a la que pertenece.

De acuerdo a lo indicado por De la Cruz y Huamán (2016), hay que reconocer que el eficiente desempeño laboral alcanzado por la mayoría de trabajadores de la I.E. Nuestra Señora de Fátima, es producto del desempeño en las dos formas: individual y grupal. Ello refiere que el personal no sólo realiza su trabajo de manera personal, sino que también la interrelación que se ha conseguido a través del trabajo en equipo y el trabajo colegiado ha fortalecido el querer alcanzar en conjunto las metas propuestas por la institución.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, el desempeño laboral presenta un nivel regular en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” y con los resultados obtenidos se ha concluido que el desempeño laboral presenta un nivel eficiente (51.9%) y sólo el 6.6% presenta un nivel regular. Por tanto, **se rechaza la hipótesis.**

Teniendo en cuenta el **segundo objetivo específico**, determinar la relación entre los valores finales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima, con los resultados obtenidos mediante la prueba estadística Correlación Pearson, se encontró la existencia de una correlación directa entre los valores finales y el desempeño laboral ($r = 0,306$), la cual implica que el personal administrativo y docente al poner una mayor práctica los valores finales, mayor será su desempeño laboral en la institución.

Mediante la entrevista estructurada y lo indicado por Chávez (2014) se enfatiza que los valores finales practicados en la institución se enmarcan en el profesionalismo que se tiene al ejercer las funciones y en el sentido de pertenencia al formar parte de ella involucrándose para lograr efectos positivos en el servicio educativo que brinda.

Por el contrario, no se coincide con el estudio de Zelada (2015) en el sentido, que el desempeño laboral de sus trabajadores tiene un nivel medio comparado al nivel eficiente que tienen los trabajadores de la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”.

De acuerdo a la hipótesis específica 2, los valores finales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la institución y con los resultados de la correlación de Pearson, existe una relación significativa, por ser una correlación perfecta (1), y un nivel de significancia (0.004), lo que traduce que existe un mínimo margen de error y el nivel de confianza es del 96%. Por tanto, **se acepta la hipótesis.**

Tomando en cuenta el **tercer objetivo específico**: determinar la relación entre los valores instrumentales y el desempeño laboral, con la prueba correlación de Pearson se ha encontrado que existe una relación directa y fuerte entre los valores instrumentales y la variable desempeño laboral, por tener un índice de correlación de 0,686.

Con los resultados de los cuestionarios se enfatiza que la práctica de valores en la institución caracterizados por la cooperación y trabajo en equipo de los administrativos y docentes, han demostrado que su desempeño es producto de la calidad en las relaciones interpersonales, la eficacia y responsabilidad con la que asumen sus funciones.

Asimismo, con la información obtenida mediante la entrevista estructurada, la institución está logrando sus objetivos con la práctica de valores instrumentales, traducidos en el trabajo en equipo, la cooperación y la responsabilidad, los cuales se pone en práctica con el trabajo colegiado que se está realizando para mejorar el cumplimiento de las labores y funciones de manera efectiva en la institución, lo cual redundará en el progreso de aprendizajes de los estudiantes.

Ello concuerda con lo expuesto por Dolan (2018), quien indica que los valores instrumentales practicados en una empresa influyen en el modo de pensar de los miembros de la organización para moldear su conducta en forma óptima en beneficio de la institución en la que laboran.

En tal sentido, la investigación concuerda con los hallazgos de Zelada (2015) y Chiavenato (2014) quienes indican que el buen desempeño laboral es gracias al cumplimiento de las tareas, trabajo en equipo, calidad, conocimiento del puesto, disciplina, iniciativa y superación personal, los cuales otorgan realce en el contexto donde ofrece sus servicios por la transparencia y responsabilidad con la que se trabaja.

De acuerdo a la hipótesis específica 3: los valores instrumentales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la institución y con los resultados de la correlación de Pearson, se determinó que existe una relación muy significativa, por ser una correlación perfecta (1), y tener un nivel de significancia (0.00), lo que traduce que no existe margen de error y el nivel de confianza es del 100%. Por tanto, **se acepta la hipótesis.**

Tomando en cuenta la cuarta pregunta de investigación, **se planteó el cuarto objetivo específico:** determinar la relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima”.

Mediante la prueba de correlación de Pearson se determinó que existe una correlación directa y fuerte entre los valores éticos y el desempeño laboral, por tener un índice de correlación de 0,765^{**}. Lo que traduce que los valores éticos están muy relacionados con el desempeño laboral y mientras exista una mayor práctica de valores éticos, mayor será el nivel de desempeño laboral en la institución.

Según la entrevista estructurada, y de acuerdo a lo planteado por Paez (2016) y Chiavenato (2014) se enfatiza que una empresa o institución para que obtenga credibilidad y le dé una buena imagen se debe practicar principios éticos; siendo los docentes con su práctica de valores individuales y a través de su experiencia pedagógica y desempeño los llamados a contrarrestar la deficiente práctica de valores y la crisis de los sistemas de creencias de la sociedad actual.

De acuerdo a la hipótesis planteada, los valores éticos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la institución y con los resultados de la correlación de Pearson, existe una relación muy significativa, por ser una correlación perfecta (1), y tener un nivel de significancia (0.00), lo que traduce que no existe margen de error y el nivel de confianza es del 100%. Por tanto, **se acepta la hipótesis.**

V. CONCLUSIONES

1. Se pudo determinar que el desempeño laboral en la institución educativa Nuestra Señora de Fátima tiene un nivel eficiente, caracterizado por el trabajo en equipo, las buenas interrelaciones personales establecidas, el interés y las ganas de superación personal y profesional que tienen la mayoría de trabajadores tanto administrativos, docentes, jerárquicos y directivos.
2. Se pudo verificar la relación directa y significativa existente entre los valores finales y el desempeño laboral en la institución, traducida en la práctica de profesionalismo que la mayoría de trabajadores presenta, su aprecio al trabajo tanto administrativo como docente y el sentirse parte de la institución para alcanzar las metas y objetivos direccionados al logro de los aprendizajes de las estudiantes.
3. Se pudo determinar la relación directa y significativa existente entre los valores instrumentales y el desempeño laboral que tienen los trabajadores en la institución, caracterizada por la responsabilidad y la cooperación existente para participar y cumplir de manera eficaz con sus labores en beneficio de la buena imagen de la institución.
4. Se encontró la relación directa y significativa entre los valores éticos y el desempeño laboral, traducida en la práctica individual de los trabajadores de principios morales como el respeto hacia los demás, la honestidad y la lealtad, los cuales ponen de manifiesto la personalidad de cada uno de los que forman parte de la institución. Relación muy subjetiva porque involucra el comportamiento y la forma de ser de cada individuo, por lo que se desea y se trabaja para que todos cumplan con sus funciones sin vulnerar los derechos de nadie.
5. Se determinó la relación directa y significativa de los valores organizacionales y el desempeño laboral en la institución educativa, caracterizada por la práctica de valores finales, instrumentales y éticos en la mayoría de los trabajadores, los cuales redundan en su trabajo individual y colectivo que realizan para la institución demostrando su iniciativa y participación en las diferentes actividades programadas, su sentido de pertenencia, el establecimiento de buenas relaciones interpersonales al momento de trabajar en equipo para alcanzar la misión y visión de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

- Puntualizar e implementar prácticas de comunicación asertiva, coherentes con las falencias que tienen algunos trabajadores al realizar sus funciones, para promover el trabajo cooperativo y construir un ambiente apropiado para el normal desarrollo de las funciones, que conlleven a la mejora del desempeño laboral, a través de un taller de habilidades sociales.

- Conformar un sistema de valores compartidos tanto éticos, finales e instrumentales, para que exista la posibilidad de participación de todos los trabajadores, de manera que se sientan parte fundamental en la institución mediante la evaluación y mejoramiento de la identidad por ser pieza esencial de su proyecto educativo institucional.

- Implementar un sistema de evaluación como la supervisión y monitoreo para acompañar adecuadamente a todos los trabajadores y enfocarse no sólo en los aspectos negativos, sino enfatizar los positivos para que no se sientan amenazados con las constantes evaluaciones de su desempeño, a través de un consenso donde todos aporten y detallen la forma de evaluación, respetando lo establecido por el Ministerio de Educación

- Actualizar y rediseñar el MOF de acuerdo a la normatividad vigente mediante consensos organizados previamente por las autoridades jerárquicas, a fin que las funciones sean rotativas y los trabajadores que cumplan con el perfil requerido tengan la oportunidad de participar en los diferentes cargos de acuerdo al nuevo sistema de evaluación.

- Promover y desarrollar el mejoramiento de la profesionalidad a través de actualizaciones y capacitaciones pedagógicas para que formen parte de la carrera pública magisterial y puedan gozar de los beneficios otorgados por el Estado.

VII. PROPUESTA

I. Introducción

La I.E. “Nuestra Señora de Fátima”, está considerada como una institución emblemática de Piura que busca mejorar su desempeño para alcanzar los logros trazados en su misión y visión, los cuales redundan en el logro de los aprendizajes de las estudiantes que confían en los servicios que brinda.

Actualmente la institución cuenta con 106 trabajadores, de ellos 22 son administrativos, 69 son docentes, 7 auxiliares, 4 personal jerárquico y 4 forman parte del personal directivo, los cuales están comprometidos a brindar un eficiente servicio educativo a 1945 estudiantes adolescentes del nivel secundario.

De acuerdo a lo investigado, la institución también se ha empoderado de valores institucionales que hacen que el desempeño de la mayoría de los trabajadores sea eficiente, redundando en el mejor desempeño educativo de las estudiantes. Sin embargo, existen factores que generan dificultades en el logro de los objetivos, factores que, en muchos de los casos, emergen de los mismos trabajadores, específicamente de los docentes que todavía no aceptan los cambios que se vienen presentando dentro de la Carrera Pública Magisterial, demostrando renuencia a las decisiones y actividades programadas en forma conjunta por los trabajadores y el personal directivo. Actitudes, que a pesar que son una minoría, vienen haciendo daño a la institución y por ende a su imagen. Por ello, resulta imprescindible diseñar algunas estrategias y actividades basadas en valores y habilidades sociales a fin de mejorar el desempeño laboral y consiguientemente la imagen institucional de dicha escuela emblemática.

Aunque, últimamente los docentes, de acuerdo a los lineamientos de la Carrera Pública Magisterial, en su mayoría están en constantes reuniones haciendo trabajo colegiado y en capacitaciones a nivel pedagógico para apropiarse de estrategias y aplicarlas en el aula, así como también estrategias para mejorar la relación entre docentes- estudiantes, se hace necesario ampliarlas sobre todo en temas de valores organizacionales, manejo de habilidades sociales y elaboración de instrumentos como el MOF para que en forma conjunta, docentes, administrativos y personal jerárquico y directivo, participen y acrecienten su sentido de

pertenencia a la institución, que requiere de personal capacitado y comprometido para el beneficio de las estudiantes que confían plenamente en el servicio brindado por la institución.

1.1. Objetivos

General

- Diseñar una propuesta basada en talleres de capacitación que permitan contribuir a la práctica de valores organizacionales y desempeño institucional.

Específicos

- Identificar fortalezas y oportunidades que permitan el mejor desempeño en la institución
- Contribuir a la adquisición de habilidades sociales y pedagógicas para mejorar el servicio educativo.
- Favorecer la práctica de valores organizacionales.
- Sensibilizar a los trabajadores sobre su compromiso con el servicio educativo.
- Promover espacios de comunicación y participación para todos los trabajadores.

1.2. Justificación

La esencia de elaborar un plan de capacitación es mejorar las relaciones en la institución basadas en valores organizacionales tanto finales, instrumentales y éticos, y por ende contribuir a la mejora del desempeño laboral de todos los que forman parte de la institución.

Dentro del enfoque por competencias se viene implementando un trabajo en conjunto con el personal, un trabajo colegiado, que hace que todos por igual participen en las diferentes actividades que se programan en la institución. Para ello es necesario que el personal esté preparado y empoderado de habilidades a fin de hacer un eficiente trabajo en equipo.

Por tal razón es que esta propuesta que toma como cimiento el actual enfoque por competencias, diseñará el plan de capacitación para que lo adquirido en los talleres se pongan en práctica en su trabajo pedagógico y/o desarrollo de sus funciones.

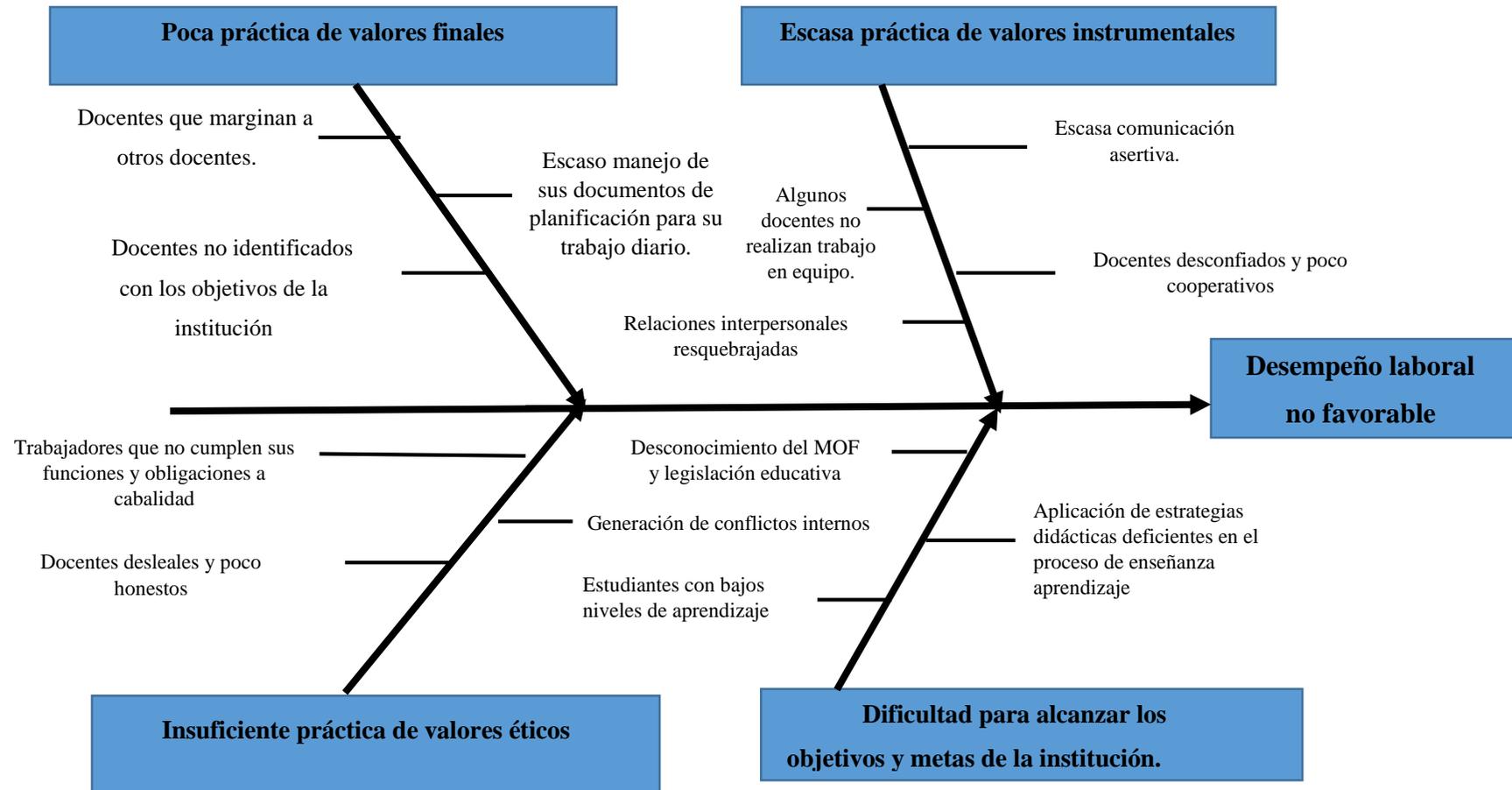
II. Diagnóstico:

La información obtenida a través de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la institución educativa y la entrevista al personal directivo se encontró que existe un desempeño laboral eficiente en la mayoría de ellos, pero existe un número significativo de trabajadores sobre todo docentes que tiene ciertas dificultades en el desarrollo de sus actividades debido a una carencia estrategias para un mejor desempeño.

2.1. Análisis FODA

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	<p>-Es una Institución emblemática que puede disponer con el apoyo de DREP y UGEL para hacer monitoreo y acompañamiento a los docentes y trabajadores en general.</p> <p>-Cuenta algunos trabajadores potenciales para hacer trabajo colegiado y puede realizar alianzas estratégicas con entidades para la adquisición de medios y materiales educativos.</p> <p>-Cuenta con infraestructura moderna para atender en servicios educativos a cerca de dos mil estudiantes y puede disponer del presupuesto otorgado por el MINEDU para mantenimiento de escuelas.</p> <p>-Se dispone de documentos de gestión para el desarrollo efectivo de las actividades curriculares y extracurriculares y se posee un programa de estímulos.</p>	<p>-La institución puede disponer con el apoyo de DREP y UGEL para hacer monitoreo y acompañamiento a los docentes y trabajadores en general y mejorar desempeño laboral capacitándolo.</p> <p>-Realizar alianzas estratégicas con entidades para la adquisición de medios y materiales educativos y realizar talleres para desarrollar los valores organizacionales.</p> <p>-El presupuesto otorgado por el MINEDU para mantenimiento de escuelas, consensarlo a fin de buscar una vía para efectuarse una comunicación eficaz entre trabajadores y personal directivo.</p> <p>-Desarrollar un programa de estímulos para disminuir los conflictos laborales</p>
AMENAZAS	<p>-Es una institución emblemática, pero tiene que hacer frente a las dificultades generadas por los problemas familiares de los trabajadores.</p> <p>-Contar con algunos trabajadores potenciales para hacer trabajo colegiado y buscar disminuir en conjunto por problemas ocasionados por la falta de valores y principios éticos en el sector educación.</p> <p>-Cuenta con infraestructura moderna y atiende en servicios educativos a cerca de dos mil estudiantes teniendo que hacer frente a la falta de oportunidad laboral de los trabajadores.</p> <p>-Capacitar al personal en base a los documentos de gestión para el desarrollo efectivo de las actividades curriculares y extracurriculares.</p>	<p>-Capacitar al personal que por motivos familiares no puede hacerlo por cuenta propia.</p> <p>-Desarrollar talleres de relaciones interpersonales y valores organizacionales y hacer frente a la falta de valores y principios éticos.</p> <p>-Desarrollar talleres de comunicación asertiva y dar oportunidad a mejorar la condición laboral del personal.</p> <p>Capacitar al personal en estrategias para evitar y solucionar conflictos en el ámbito laboral.</p>

2.2. Causas



2.3. Flujogramas

Gráfico N° 01

Flujograma de procesos

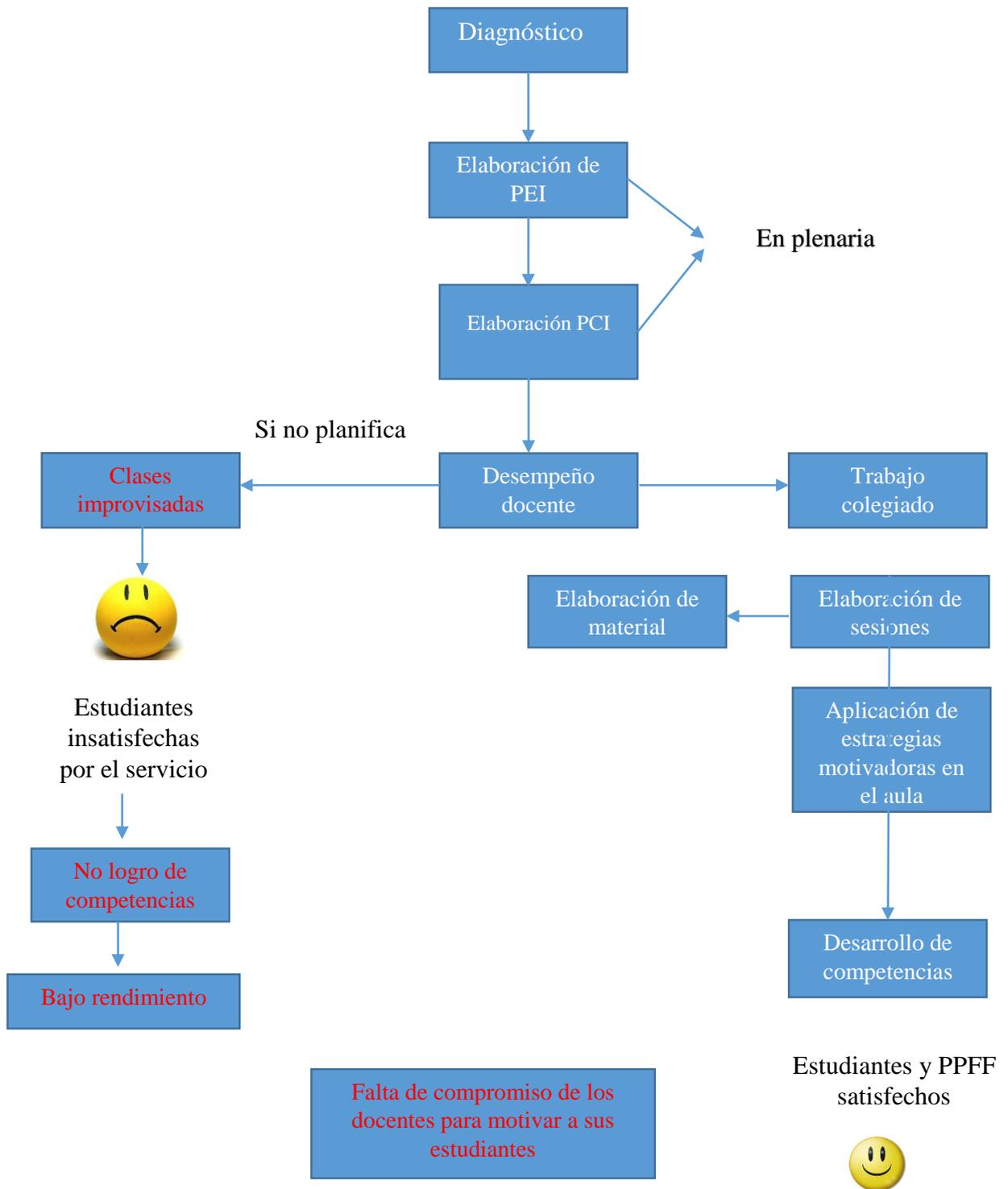
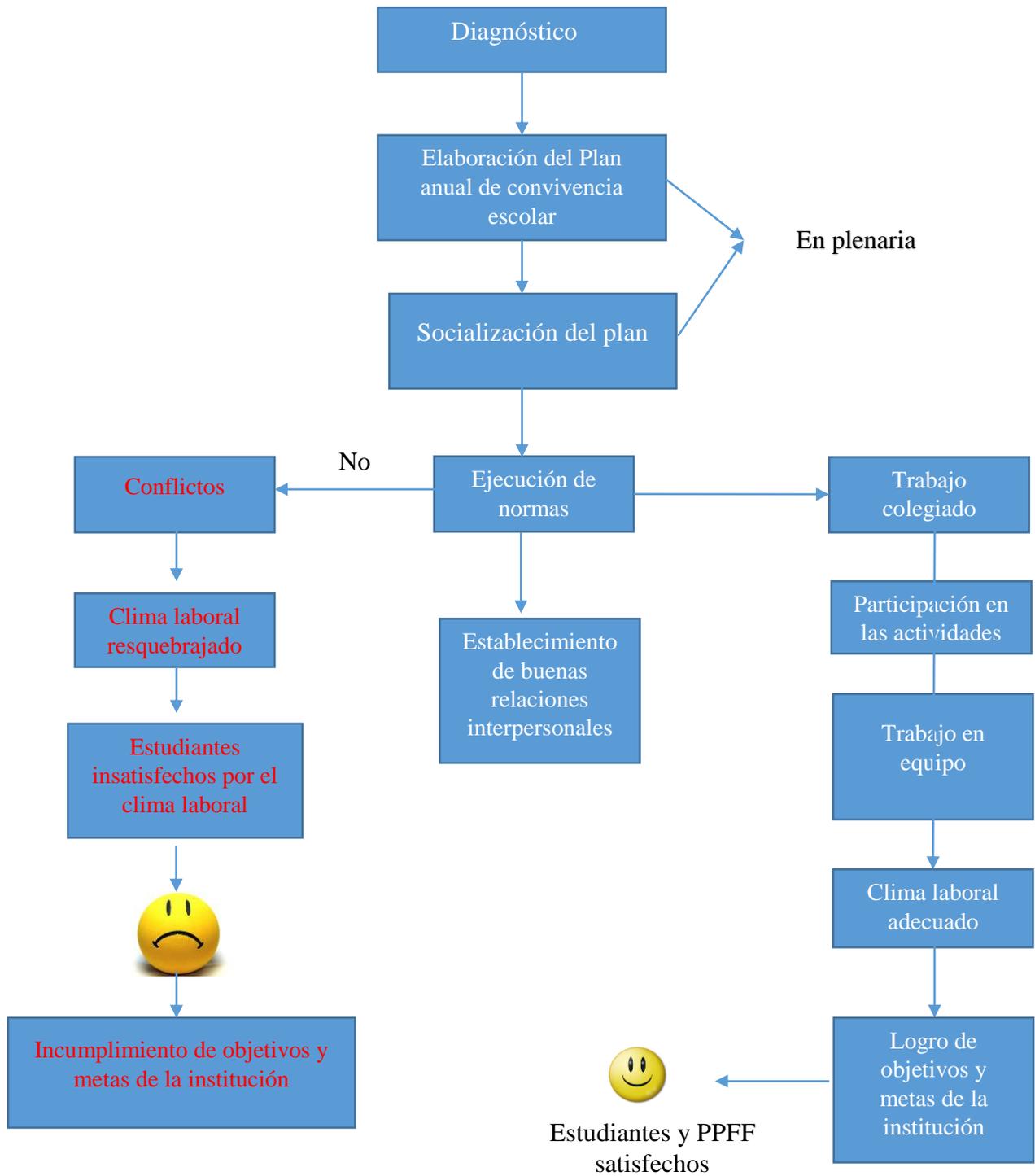


Gráfico N° 02

Flujo grama de procesos



2.4. Priorización de puntos críticos

Tabla N° 06

Puntos críticos	Impacto
Poca práctica de valores finales	Falta de capacidad técnica para la elaboración de documentos de gestión y de planificación a corto y largo plazo. Poca identificación con la institución Desconocimiento de los procesos pedagógicos. Docentes que ejercen liderazgos negativos.
Escasa práctica de valores instrumentales	Ambiente laboral resquebrajado. Incumplimiento de las actividades programadas en el PAT.
Insuficiente práctica de valores éticos	Conflictos entre el personal de la institución. Desconocimiento de sus derechos y obligaciones laborales
Dificultades para alcanzar los objetivos y metas de la institución	Desconocimiento del MOF Bajos niveles de planificación escolar Estudiantes desmotivadas y con bajo rendimiento.

2.5. Actividades a desarrollar

- Talleres sobre valores organizacionales y habilidades sociales.
- Capacitación en planificación escolar
- Capacitación para la elaboración de documentos para la planificación escolar.
- Capacitación sobre procesos pedagógicos y didácticos
- Capacitación en estrategias para motivar a las estudiantes.
- Sinceramiento del MOF.
- Capacitación en derechos y obligaciones laborales de acuerdo a la normatividad del sector educación.

2.6. Estrategias

Capacitación del personal: Con esta estrategia se mejorará el conocimiento de estrategias a fin de mejorar la motivación en los estudiantes, así como en la elaboración de documentos de planificación a corto y largo plazo. Asimismo, la implementación de talleres sobre habilidades sociales y valores organizacionales mejorará las relaciones interpersonales de los trabajadores de la institución y por ende su desempeño laboral.

Mejora del desempeño laboral: Esta estrategia permitirá aumentar los logros de aprendizaje de las estudiantes que plenamente confían en la institución y también el de los padres de familia y de la comunidad de Piura.

2.7. Factores

Factor humano: Contratar a un especialista en educación para desarrollar temas de procesos pedagógicos y didácticos para implementarlos en el aula y sobre estrategias motivacionales a fin que los docentes principalmente realicen sus clases motivadoras para el mejor logro de los aprendizajes de las estudiantes de la institución.

Asimismo, los trabajadores se capacitarán en relaciones interpersonales y valores organizacionales que conlleven a un mejoramiento de su desempeño laboral, ya que un trabajador docente, administrativo y jerárquico que realiza sus labores en un ambiente acogedor, donde existe buen trato y buenas relaciones personales y laborales y tenga una buena práctica de valores compartidos se va a sentir comprometido totalmente con la institución y va a esforzarse por brindar un mejor servicio.

Factor educativo:

Las estudiantes recibirán un mejor servicio educativo por parte de los docentes, administrativos y personal directivo para obtener y afianzar los logros de aprendizaje en las diferentes áreas.

2.8. Escenarios

Escenario optimista: Luego de implementar la propuesta de mejora se obtendrá:

- Los docentes capacitados desarrollarán mejor sus sesiones de aprendizaje.
- Mayor identificación del personal con los objetivos y metas de la institución.
- Mejora de la imagen de la institución educativa.
- Mejora de relaciones interpersonales a través del desarrollo de habilidades sociales
- Mayor práctica de valores organizacionales que redunden en su trabajo individual y colectivo.
- Mejora del desempeño de los trabajadores de la institución.

Escenario medio.

- Los docentes tendrán dificultades para realizar sus sesiones de aprendizaje.
- Los docentes no se sentirán tan identificados con la institución y no participarán de las actividades que se realicen en la institución.
- La institución educativa no tendrá una buena imagen como institución emblemática que imparte competencias como determina el sector educación.
- Las relaciones entre los trabajadores se mantendrán resquebrajadas por no tener un adecuado desarrollo de habilidades sociales.
- Los trabajadores no estarán lo suficientemente comprometidos con la institución para realizar su trabajo adecuadamente.

Escenario pesimista.

En el caso que se implemente la propuesta de mejora y pese a ello no mejore la institución, entonces se esperan los siguientes resultados.

- Los docentes seguirán improvisando sus clases y no motivarán a las estudiantes para el logro de los aprendizajes.

- Docentes sin participar de las actividades programadas por la institución en plenaria.
- La institución obtendrá una mala imagen con respecto al servicio educativo que brinda.
- Poca práctica de valores organizacionales.
- Trabajadores con un pésimo desempeño laboral.

2.9. Presupuesto

RUBRO	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO
RECURSOS HUMANOS	02 Psicólogos. (05 Talleres)	Asesoría externa especializada.	2000.00
	02 Especialistas en Educación. (02 Talleres)	Asesoría externa especializada.	800.00
	02 Especialistas Legislación Educativa (01 Taller)	Asesoría externa especializada.	400.00
	02 Auxiliares (08 Talleres)	Personal de Apoyo	1200.00
MATERIALES	200	Papelotes	70.00
	4000	Hojas Dina A4	88.00
	200	Plumones	300.00
	200	Lápiz	100.00
	200	Lapicero	100.00
SERVICIOS	900	Refrigerio	2700.00
	6000	Fotocopias	300.00
	2000	Impresiones	300.00
MOVILIDAD		Movilidad Interna	1000.00
TOTAL			9358.00

Financiamiento La propuesta será financiada por la institución

2.10. Cronograma de actividades

N°	Actividades	2019											
		Agosto				Septiembre				Octubre			
		1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s		
01	Taller de Liderazgo y Responsabilidad.	X											
02	Taller de Trabajo en Equipo.		X										
03	Taller Practicando la Asertividad y el Respeto.			X									
04	Taller Controlando Impulsos.				X								
05	Taller Solucionando Conflictos.					X							
06	Taller ¿Aprecio y soy parte de la institución?						X						
07	Taller ¿Cómo poner en práctica mi profesionalismo y lealtad en mi institución?							X					
08	Taller sobre Procesos Didácticos y Pedagógicos								X				
09	Taller sobre Estrategias para motivar a los estudiantes									X			
10	Charla expositiva: Manejo de MOF y Legislación Educativa Vigente.											X	

Análisis costo – efectividad

El plan de capacitación diseñado para los 106 trabajadores de la institución educativa Nuestra Señora de Fátima tiene un costo de S/. 9,358.00 (nueve mil trescientos cincuenta y ocho y 00/100) soles y su efectividad se medirá en base a lo obtenido con la capacitación.

Desempeño laboral	
Antes de la propuesta	Después de la propuesta
Docentes que marginan a otros docentes.	Docentes empáticos que se tratan por igual.
Docentes no identificados con los objetivos de la institución	Docentes que se identifican con la institución y con el cumplimiento de sus objetivos.
Escaso manejo de sus documentos de planificación para su trabajo diario.	Docentes que realizan sus programaciones de corto y largo plazo para planificar su trabajo diario.
Relaciones interpersonales resquebrajadas.	Trabajadores que se desempeñan en un buen clima laboral.
Algunos docentes no realizan trabajo en equipo.	Docentes comprometidos a cumplir las actividades programadas trabajando en equipo.
Escasa comunicación asertiva.	Trabajadores que realizan un buen desempeño laboral gracias a la comunicación asertiva entre ellos.
Desconfianza y poca cooperación.	Trabajadores que se tienen confianza y son cooperativos para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.
Trabajadores que no cumplen sus funciones y obligaciones a cabalidad	Trabajadores cumpliendo sus funciones y obligaciones de acuerdo al MOF y la legislación educativa.
Docentes desleales y poco honestos	Docentes honestos y leales a la institución realizar un eficiente desempeño laboral.
Generación de conflictos internos	Trabajadores que laboran en un ambiente tranquilo y acogedor
Estudiantes con bajos niveles de aprendizaje	Estudiantes que alcanzan sus logros de aprendizaje como consecuencia del buen desempeño laboral de los docentes.
Aplicación de estrategias didácticas deficientes en el proceso de enseñanza aprendizaje	Docentes que aplican estrategias para motivar a las estudiantes y lograr adquieran las competencias necesarias

REFERENCIAS

- Asturias, M. (2016). *Efectividad del programa de valores organizacionales en una empresa Productora de bebidas*. Tesis de Maestría. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Bautista, O. (2012). *La superación de la crisis de valores y violencia en la sociedad contemporánea*. Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de https://eprints.ucm.es/22045/1/esp-pub_33crisis_y_violencia-abril2012.pdf
- Barriga R. (2016) *Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*, Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=1
- Beltrán, N. (2016). Siete Claves para conectar a la organización con la estrategia. *Ekos Recursos Humanos* 2016, 10-14
- Chávez, L. (2014). *"Efectividad de un programa de valores organizacionales para aumentar el sentido de pertenencia en los colaboradores de corporación del ahorro."* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3a ed.) México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (9 ed.) México D.F.: McGraw Hill. Obtenido de https://educacionparatodalavida.files.wordpress.com/2016/05/administracion_de_recursos_humanos_9na_e.pdf
- De la Cruz, E, y Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.

- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado de http://tarea.org.pe/images/Tarea72_Hugo_Diaz.pdf
- Dolan, S. (2018). *Valores: La brújula para personas y organizaciones del futuro*. México: Editorial Punto Rojo Libros S.L.
- Elías, F. (2015). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa limones piuranos S.A.C - 2015"* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Piura. Perú.
- García, R. (2014). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una cadena de boticas en Piura*. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú.
- Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente, p.67
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (4ta Ed.). México: Editorial McGraw-Hill Recuperado de <http://www.mediafire.com/download/7n8p2lj3ucs2r3r/Metodolog%C3%ADa+de+la+Investigaci%C3%B3n+-+sampieri+-+6ta+EDICION.pdf>
- Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1ºEd). México: Editorial Académica Española
- Javier, D. Quintana, A. (2017). *“Competencias y valores organizacionales de consejeros y corredores de seguros en la ciudad de Arequipa en el año 2016”* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Jiménez, J. (2010). *El Valor de los Valores en las Organizaciones* (3ra. Ed.). Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones Article.
- Koontz, H. Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14a ed.). México.: McGraw Hill

- Mendoza, Y. (2015). Los valores como herramienta para la optimización del Clima organizacional de la escuela técnica Rómulo Gallegos en el municipio San Felipe Estado Yaracuy. (Tesis de Maestría) Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ministerio de Educación. (2014). Manual del buen desempeño docente. Lima: Minedu.
- Páez, J. (2016). Metodología y contenido axiológico de los programas de educación en valores. *Foro de Educación*, 14(21), 217-226. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4475/447546543011/>
- Pedraza, E., Glenys, A, & Mayrene, C. (setiembre de 2010). Scielo. Recuperado de Scielo: <http://www.Scielo.org.ve>
- Raymundo, Y. y Vilchez, J. (2014). Los estilos de aprendizaje y su relación con el desarrollo de las competencias del área curricular de historia, geografía y economía en estudiantes del segundo grado de secundaria de la institución educativa Akira Kato. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.
- Reyes, M. y López, M. (2016) “*Valores organizacionales y el desempeño del potencial humano*”. (Tesis de Maestría) Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Rúa, J. (2014). La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014. (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo.
- Valdivia, G. (2017). “Relación entre los valores organizacionales y los valores individuales en la Universidad Privada de Arequipa, 2017” (Tesis de maestría) Universidad Católica de Santa María. Arequipa. Perú.
- Vargas, L. (2015). “*Valores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRC Express S.A.C. Agencia Trujillo. Período 2014*”. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

Zelada, E. (2015). *"Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura- 2015"*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Piura. Perú.

Anexo N° 1

Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Relación entre los valores organizaciones y el desempeño laboral en la I. E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de la Investigación: No experimental - Tipo de Investigación: Correlacional - Investigación: Transversal - Enfoque: Mixto - Población: 106 Trabajadores - Muestra: Censo - Técnica: Encuesta, entrevista y análisis documental. - Instrumentos: Cuestionarios y lista de Cotejo - Método de Análisis: Estadística Descriptiva a través de tablas y gráficos de frecuencias.
	¿Cómo es la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019?	Determinar la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019	Los valores organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019	
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
	¿Cómo se encuentra el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2019?	Determinar el nivel de desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019	El desempeño laboral presenta un nivel regular en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.	
	¿Qué relación existe entre los valores finales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2019?	Establecer la relación entre los valores finales con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.	Los valores finales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.	

	<p>¿Qué relación existe entre los valores instrumentales y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre los valores instrumentales con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.</p>	<p>Los valores instrumentales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.</p>	
	<p>¿Qué relación existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima” de Piura- 2019?</p>	<p>Establecer la relación entre los valores éticos con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019</p>	<p>Los valores éticos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I.E “Nuestra Señora de Fátima” de Piura – 2019.</p>	

Anexo N° 2:

Cuestionario: Valores Organizacionales



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario aplicado a trabajadores

Cordiales saludos: Invito a colaborar con la encuesta para recoger información sobre la investigación titulada "RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I. E. NUESTRA SEÑORA DE FATIMA, PIURA-2019. La cual es anónima y confidencial.

Lea atentamente cada ítem y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación.

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

Muchas gracias.

DATOS ESPECÍFICOS

N°	ÍTEMS	Siempre 5	Casi Siempre 4	A Veces 3	Casi Nunca 2	Nunca 1
1	<u>PROFESIONALISMO</u> El ejercicio de la profesión de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos de la institución.					
2	<u>APRECIO AL TRABAJO</u> Los trabajadores aprecian lo que hacen en su trabajo.					
3	<u>SENTIDO DE PERTENENCIA</u> Los trabajadores se sienten parte de la empresa todo el tiempo.					
4	<u>COOPERACIÓN</u> Se trabaja en equipo para alcanzar los objetivos de la institución.					
5	<u>CALIDAD</u> Se busca la calidad en las tareas que realizan los trabajadores.					
6	<u>EFICACIA</u> Se procura la excelencia en las labores realizadas minimizando el tiempo y los recursos.					
7	<u>RESPONSABILIDAD</u> Los trabajadores cumplen con los compromisos y funciones en forma correcta.					

8	RESPECTO Se trabaja en un ambiente de respeto y estimación.					
9	HONESTIDAD Se trabaja en forma justa y decente.					
10	LEALTAD Los trabajadores son leales a la misión y visión de la institución.					

Cuestionario: Desempeño laboral

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN						
Cuestionario aplicado a trabajadores						
<p>Cordiales saludos: Invito a colaborar con la encuesta para recoger información sobre la investigación titulada "RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I. E. NUESTRA SEÑORA DE FATIMA, PIURA-2019." La cual es anónima y confidencial.</p> <p>Lea atentamente cada ítem y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación.</p> <p>(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO</p> <p>Muchas gracias.</p>						
DATOS ESPECÍFICOS						
Nº	Ítems	Siempre 5	Casi Siempre 4	A Veces 3	Casi Nunca 2	Nunca 1
1	<u>EFICIENCIA EN EL TRABAJO</u> El trabajo se realiza sin errores ni demandar mucho tiempo.					
2	<u>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</u> El nivel de conocimiento que poseen los trabajadores permite un buen desenvolvimiento en sus puestos de trabajo					
3	<u>DISCIPLINA</u> Los trabajadores aceptan y cumplen con las reglas establecidas por los superiores.					

4	<u>INICIATIVA</u> Se adaptan rápidamente a los cambios de su entorno					
5	<u>SUPERACIÓN PERSONAL</u> Se muestra en los trabajadores interés por superarse y se esfuerzan por lograrlo					
6	<u>TRABAJO EN EQUIPO</u> Hay aptitud para la integración en equipo y alcanzar las metas de la institución.					
7	<u>RELACIONES INTERPERSONALES</u> Existe buena comunicación y buen trato en la institución.					

Anexo N° 3

ENTREVISTA: VALORES ORGANIZACIONALES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ENTREVISTA PARA PERSONAL JERÁRQUICO DE LA I.E “NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA, PIURA -2019”

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Nombre del Investigador:
2. Nombre de la Institución
3. Nombre del entrevistado:
4. Cargo:
5. Fecha:
6. Hora:

II. PREGUNTAS

1. ¿Cree usted que el logro de los objetivos de la institución se relaciona con el nivel de profesionalismo de sus trabajadores? ¿Por qué? (**Profesionalismo**)
2. ¿De qué manera sus trabajadores aprecian el trabajo que realizan? (**Aprecio al trabajo**)
3. ¿Existe identificación de los trabajadores para lograr efectos positivos en la institución? (**Sentido de pertenencia**)
4. ¿Cree usted que el trabajo en equipo tiene implicancia en los beneficios de la institución? ¿De qué manera? (**Cooperación**)
5. ¿Considera usted que sus trabajadores realizan un trabajo eficiente? ¿Cómo lo demuestran? (**Calidad**)

6. ¿Hoy en día se habla del trabajo colegiado, cree Usted que ello ayuda a que el personal procure la excelencia en su trabajo? **(Eficacia)**
7. ¿De qué manera incentiva el cumplimiento de objetivos y funciones en el personal que labora en la institución? **(Responsabilidad)**
8. ¿Existe en la institución un ambiente de respeto y estimación? ¿De qué manera se demuestra? **(Respeto)**
9. ¿En qué nivel, cree Usted que el personal practica la honestidad en la institución? **(Honestidad)**
10. ¿Considera Usted que la lealtad es uno de los valores importantes que se practica en la institución para alcanzar el logro de su misión y visión? ¿Por qué? **(Lealtad)**

Anexo N° 4

INFORME DE RESULTADO DE LA ENTREVISTA APLICADA AL PERSONAL JERÁRQUICO DE LA I. E. “NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA”- PIURA

La entrevista realizada se aplicó a cuatro directivos, un director y tres subdirectores de la I.E “Nuestra Señora de Fátima” – Piura para conocer sobre la práctica de valores organizacionales en su institución.

El personal de la institución trabaja con profesionalismo y en equipo para alcanzar los objetivos que se plantea la institución. Ello se manifiesta en el avance de los logros de aprendizaje de las estudiantes que han superado las expectativas en la evaluación censal que realiza el MINEDU.

Asimismo, se enfatiza que, en su mayoría, el personal aprecia lo que hace, realizando las labores que le corresponden de tal manera que los usuarios queden satisfechos por los servicios que brinda la institución.

En cuanto a la identificación que tienen los trabajadores para lograr efectos positivos en la institución, se manifiesta que el personal administrativo, directivo y jerárquico y en la mayoría de docentes son los que se sienten identificados con la institución a pesar que se lucha con algunos docentes que tienen ciertas rencillas personales que no les permite trabajar de la manera más óptima.

La institución está logrando sus objetivos con el trabajo en equipo y la cooperación, que se pone en práctica con el trabajo colegiado que se viene realizando para mejorar el cumplimiento de las labores y funciones de manera efectiva en la institución, lo cual redundará en el progreso de aprendizajes de las estudiantes.

También, el trabajo colegiado ayuda a que el personal demuestre eficacia en su desempeño.

En él, el personal docente, administrativo y jerárquico comparte su profesionalismo,

conocimientos y experiencias para realizar una buena programación de las actividades y ejecutarlas para brindar un mejor servicio educativo.

En cuanto al incentivo de la responsabilidad, todo el personal de la institución conoce cuáles son sus funciones a cumplir, pero siempre se les motiva haciendo jornadas de reflexión al término de cada trimestre, y con actividades realizadas como comunidad magisterial, en las cuales se les hace reconocimiento de su desempeño. Ello no implica que todos asumen sus responsabilidades, siempre se tiene casos de irresponsabilidad en la ejecución de las funciones, sobre todo del personal docente.

Por otro lado, para lograr en la institución un ambiente de respeto y estimación se ha venido trabajando mucho a través de la participación conjunta, pues antes sólo eran los líderes quienes participaban en las actividades. Hoy en día esto ha mejorado con el nuevo grupo de directivos, porque se considera a todos por igual y se da la oportunidad a que todos sean escuchados y puedan participar activamente de una forma equitativa.

En cuanto al nivel de honestidad que se practica en la institución, se ha manifestado que se realizan un nivel regular, Uno de los directivos indicó: “es un tema complicado porque ello va de la mano con nuestra forma de actuar, que muchas veces nadie lo cambia, pero se trata en lo posible de practicar la honestidad realizando nuestras funciones sin atropellar a nadie ni beneficiarse a costa de otros”.

Para terminar, la lealtad es considerada uno de los valores importantes que se practica en la institución para alcanzar el logro de su misión y visión, “... a pesar que se cuenta con la deslealtad de muchas personas, estamos siempre a la vanguardia de su comportamiento para que no afecte en el logro de la misión y visión de la institución. Las personas leales son las que te ayudan a seguir adelante con los proyectos, te hacen ver los errores para juntos dar propuestas de solución ante las dificultades”, manifestó el director de la institución.

Anexo N° 5

FICHA DE EVALUACIÓN – PERSONAL ADMINISTRATIVO – GRUPO AUXILIAR

APELLIDOS Y NOMBRES DEL POSTULANTE: _____

CARGO AL CUAL POSTULA: _____ **EXPEDIENTE:** _____

Ítem	Criterios de la Evaluación	REFERENCIAL		
		Puntaje	Máx.	Calificación
a. Formación Académica	a.1. Grado de Bachiller.	12	30	
	a.2. Egresado Universitario - Excluyente con a.1. Si se refiere a los mismos estudios.	11		
	a.3. Título Profesional Técnico.	10		
	a.4. Egresado de Instituto Superior Tecnológico - Excluyente con a.3, si se refiere a los mismos estudios.	09		
	a.5. Otros Estudios Universitarios o técnicos. - Mínimo IV ciclo concluido.	08		
b. Capacitaciones	b.1. Capacitación en áreas relacionadas con el cargo. - Realizado en los últimos cinco (05) años, con una duración mínima de 60 horas, cinco (05) puntos por cada uno de ellos (máximo hasta 30 puntos).	30	30	
c. Experiencia Laboral	c.1. Desempeño laboral (según ficha de evaluación de desempeño Anexo 02) para los servidores que laboraron el año precedente, en el cargo al que postula firmada por el Director y el CONEI en caso que corresponda de la (DRE, UGEL o I.E.) (Máximo hasta 14 puntos).	14	35	
	c.2. Experiencia Laboral General - Corresponde 0.10 puntos por cada mes acreditado. - Un mes equivale a 30 días. - No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.	6		
	c.3. Experiencia Laboral específica en el Sector Público (sólo se considera la experiencia laboral acumulada en el cargo al que postula). - Corresponde 0.25 puntos por cada mes acreditado. - Un mes equivale a 30 días. - No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.	15		
d. Méritos	d.1. Felicitación MED, DRE, UGEL un (01) punto por cada resolución, máximo hasta 5 puntos).	5	5	
Total				

**Presidente de la Comisión de Contratación
Administrativo**

Representante del Personal

**Representante de Padre de Familia de CONEI
adjudicado**

Personal Administrativo

FICHA DE EVALUACIÓN – PERSONAL ADMINISTRATIVO – GRUPO PROFESIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES DEL POSTULANTE: _____

CARGO AL CUAL POSTULA: _____ **EXPEDIENTE:** _____

Ítem	Criterios de la Evaluación	Puntaje	Máx.	Calificación
a. Formación Académica	a.1. Grado de Doctor (en materia relacionada con el cargo).	15	30	
	a.2. Estudios concluidos de doctorado (en materia relacionada con el cargo). - Excluyente con a.1	12		
	a.3. Grado de Magíster (en materia relacionada con el cargo).	10		
	a.4. Estudios concluidos de maestría (en materia relacionada con el cargo). - Excluyente con a.3	7		
	a.5. Otro Título Profesional Universitario.	5		
b. Capacitaciones	b.1. Estudios de Especialización relacionados al cargo.	5	10	
	b.2. Capacitación en áreas relacionadas con el cargo - Realizado en los últimos cinco (05) años, con una duración máxima de 80 horas, un (1) punto por cada uno de ellos (máximo hasta 5 puntos).	5		
c. Experiencia Laboral	c.1. Desempeño Laboral (según ficha de evaluación de desempeño Anexo 02) para los servidores que laboraron el año precedente, en el cargo al que postula firmada por el Director de la entidad (I.E., DRE o UGEL) según corresponda. - (Máximo hasta 14 puntos).	14	35	
	c.2. Experiencia Laboral General - Corresponde 0.10 puntos por cada mes acreditado. - Un mes equivale a 30 días. - No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.	6		
	c.3. Experiencia Laboral específica en el Sector Público (sólo se considera la experiencia laboral acumulada en el cargo al que postula). - Corresponde 0.25 puntos por cada mes acreditado. - Un mes equivale a 30 días. - No corresponde puntaje por periodos menores a 30 días.	15		
d. Méritos	d.1. Felicitación MED, DRE, UGEL (Un punto por cada resolución, máximo hasta 5 puntos).	5	5	
e. Entrevista Personal	e.1. Organiza información sobre cuatro elementos fundamentales del área a desempeñar.	3	20	
	e.2. Aplica conocimientos de su área en la solución de un caso concreto.	3		
	e.3. Discrimina las tres funciones principales del cargo al que postula.	4		
	e.4. Formula al menos tres indicadores de gestión y administración para el cargo y funciones a desempeñar.	5		
	e.5. Elabora la secuencia de un proceso administrativo principal del área a desempeñar.	5		
Total				

**Presidente de la Comisión de Contratación
Administrativo**

Representante del Personal

**Representante de Padre de Familia de CONEI
adjudicado**

Personal Administrativo

FICHA DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

NOMBRE DE LA DRE/UGEL/I.E.:

NÚMERO DE DNI:

APELLIDOS Y NOMBRES:

CARGO: _____

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN		
		Bueno 02 puntos	Regular 01 punto	Deficiente 0 puntos
1	Conocimiento Conocimientos que posee en relación con el puesto.			
2	Actitud de servicio Demuestra interés por servir y ayudar a los demás sean personas internas o externas a la institución educativa/DREP/UGEL.			
3	Aptitudes: Habilidades, que posee y pone en práctica para cumplir eficazmente sus funciones.			
4	Confiabilidad Credibilidad y confianza que genera en el desarrollo de su trabajo.			
5	Ética Desenvolvimiento laboral de acuerdo al código de ética de la función pública			
6	Habilidades interpersonales Disposición para integrarse a su equipo de trabajo manteniendo relaciones armoniosas.			
7	Puntualidad y asistente Cumplimiento con el horario establecido y asistencia habitual.			
TOTAL				

LUGAR Y FECHA:

Sello y Firma del /la Directora(a)

Anexo N° 6

Concordancia con los aspectos relacionados a los valores organizacionales en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”-Piura

N°	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. El ejercicio de la profesión de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos de la institución	35	33,0	51	48,1	20	18,9	0	0	0	0	106	100
2. Los trabajadores aprecian lo que hacen en su trabajo.	40	37,7	38	35,8	19	17,9	9	8,5	0	0	106	100
3. Los trabajadores se sienten parte de la institución todo el tiempo.	50	47,2	35	33,0	18	17,0	3	2,8	0	0	106	100
4. Se trabaja en equipo para alcanzar los objetivos de la institución.	30	28,3	30	28,3	41	38,7	5	4,7	0	0	106	100
5. Se busca la calidad en las tareas que realizan los trabajadores.	40	37,7	48	45,3	16	15,1	2	1,9	0	0	106	100
6. Se procura la excelencia en las labores realizadas, minimizando el tiempo y los recursos.	15	14,2	57	53,8	30	28,3	4	3,8	0	0	106	100
7. Los trabajadores cumplen con los compromisos y funciones en forma correcta	11	10,4	59	55,7	30	28,3	6	5,7	0	0	106	100
8. Se trabaja en un ambiente de respeto y estimación.	42	39,6	43	40,6	15	14,2	1	0,9	5	4,7	106	100
9. Se trabaja en forma justa y decente	45	42,5	39	36,8	14	13,2	7	6,6	1	0,9	106	100
10. Los trabajadores son leales a la misión y visión de la institución.	15	14,2	63	59,4	25	23,3	3	2,8	0	0	106	100

Fuente: Cuestionario de valores organizacionales aplicado al personal de la I.E “Nuestra Señora de Fátima” - 2019

Anexo N° 7

Concordancia con los aspectos relacionados al desempeño laboral en la I.E. “Nuestra Señora de Fátima”-Piura

N°	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.	El trabajo se realiza sin errores ni demandar mucho tiempo.											
	15	14,2	57	53,8	34	32,1	0	0	0	0	106	100
2.	El nivel de conocimiento que poseen los trabajadores permite un buen desenvolvimiento en sus puestos de trabajo											
	30	28,3	59	55,7	17	16,0	0	0	0	0	106	100
3.	Los trabajadores aceptan y cumplen con las reglas establecidas por los superiores.											
	22	20,8	62	58,5	21	19,8	1	0,9	0	0	106	100
4.	Se adaptan rápidamente a los cambios de su entorno											
	31	29,2	53	50,0	16	15,1	4	3,8	2	1,9	106	100
5.	Se muestra en los trabajadores interés por superarse y se esfuerzan por lograrlo											
	44	41,5	50	47,2	11	10,4	1	0,9	0	0	106	100
6.	Hay aptitud para la integración en equipo y alcanzar las metas de la institución.											
	27	25,5	50	47,2	22	20,8	4	3,8	2,8	0	106	100
7.	Existe buena comunicación y buen trato en la institución.											
	28	26,4	40	37,7	33	31,1	4	3,8	1	0,9	106	100

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral aplicado al personal de la I.E “Nuestra Señora de Fátima” – 2019

Anexo N° 8: Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes Renee Palacios de Briceño con DNI N° 02845588 Dr
 en.....CIENCIAS ADMINISTRATIVAS.....
 N° ANR:, de profesión.....Lic. AD......
 desempeñándome actualmente como.....DOCENTE.....
 en.....U.C.V......

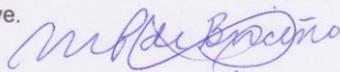
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para Personal Docente y Administrativo de la I.E. Nuestra Señora de Fátima	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de Abril del Dos mil Diecinueve.



Dr. : MERCEDES R. PALACIOS DE BRICEÑO
DNI : 02845588
Especialidad : LIC. AD.
E-mail : michedels @ yahoo. es

“RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA- PIURA, AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			91		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			91		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			91		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			91		



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Francisco Alejandro Ramos Flores. con DNI N° 32982571 Magister en MBA Administración y Negocio
 N° ANR: 9735, de profesión Doc. Administración
 desempeñándome actualmente como Catedrático
 en Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para Personal Docente y Administrativo de la I.E. Nuestra Señora de Fátima	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de Abril del Dos mil diecinueve.

Mgtr. : *Francisco A. Ramos Flores*
DNI : *32982571*
Especialidad : *Dir. Adm. Social*
E-mail : *alexander.ramos.flores@ma.lima*

 COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION DEL PERU
Francisco A. Ramos Flores
MBA. *Francisco A. Ramos Flores*
COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION DEL PERU
CLAP - 4735

“RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA- PIURA, AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X					



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N°..... Doctor
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR: A202528 de profesión lic. en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente a T.P.
 en U. C. V. Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Questionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario para Personal Docente y Administrativo de la I.E. Nuestra Señora de Fátima	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de Abril del Dos mil Diecinueve.



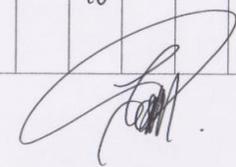
Dr. :
DNI :
Especialidad :
E-mail :

Freddy Castillo Palacios
02842237
Administración/Investigación
fcastillo30@hotmail.com

“RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA- PIURA, AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			90		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			90		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			90		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			90		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			90		



I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Tomás Fernando Arízaga Ruidías
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA- PIURA, AÑO 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Valores organizacionales
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	06-05-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	19

II. CONFIABILIDAD

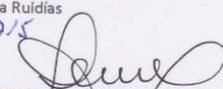
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.814
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Numero de ítems iniciales: 10 Numero de ítems iniciales: 10 El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento
--


 Estudiante: Tomás F. Arízaga Ruidías
 DNI: 42809715

Docente


 LEMIN ABANTO CERNA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 COESPE 506

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	:	Tomás Fernando Arízaga Ruidías
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA- PIURA, AÑO 2019
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Desempeño laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	06-05-2019
1.7. MUESTRA APLICADA	:	19

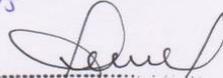
II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.803
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Numero de ítems iniciales: 7 Numero de ítems mejorados: 7 El valor encontrado cae en un rango de confiabilidad alto, lo que garantiza la aplicabilidad del instrumento
--


 Estudiante: Tomás F. Arízaga Ruidías
 DNI: 42809715


 Docente
 LEMIN ABANTO CERINA
 LIC. EN ESTADÍSTICA
 CÔESPE 506

Anexo N° 9: Matriz de Instrumentos

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	INSTRUMENTO A	
							N° de ítems	Ítems
¿Cómo es la relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. "Nuestra Señora de Fátima" de Piura- 2019?	Determinar la relación entre los valores organizacionales con el desempeño laboral en la I.E "Nuestra Señora de Fátima" de Piura – 2019.	Los valores organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la I.E "Nuestra Señora de Fátima" de Piura – 2018.	X:Valores organizacionales	X1.1	Profesionalismo	Encuesta / Cuestionario/ Entrevista	1	1
				X1.2	Aprecio al trabajo		1	2
				X1.3	Sentido de Pertenencia		1	3
				X1.4	Cooperación		1	4
				X1.5	Calidad		1	5
				X1.6	Eficacia		1	6
				X1.7	Responsabilidad		1	7
				X1.8	Respeto		1	8
				X1.9	Honestidad		1	9
				X1.10	Lealtad		1	10
			Y:Desempeño laboral	Y2.1	Eficiencia en el Trabajo	Encuesta / Cuestionario / Análisis Documental	1	1
				Y2.2	Conocimiento del trabajo		1	2
				Y2.3	Disciplina		1	3
				Y2.4	Iniciativa		1	4
				Y2.5	Superación Personal		1	5
				Y2.6	Trabajo en Equipo		1	6
				Y2.7	Relaciones Interpersonales		1	7

10: Solicitudes

"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

SOLICITA: PERMISO PARA APLICAR ENCUESTAS

Señor
Mag. Edgard Simón Vásquez Romero
Director de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez Sánchez
Veintiséis de octubre

Tomás Fernando Arízaga Ruidías, identificado con DNI N° 42809715, estudiante de la Facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, con domicilio en Urb. Santa Isabel Jr. Los Ceibos N° 284-290, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, acudo a usted, a fin de solicitarle me autorice la aplicación de una encuesta dirigido a docentes y personal administrativo de la institución que tan dignamente dirige, la misma que se realizará con fines educativos, ya que me permitirá sustentar mi tesis para optar el título de Licenciado en Administración de la casa de estudios ya mencionada.

POR TANTO:

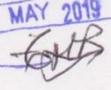
Es justicia que espero alcanzar.

Piura, 03 de mayo del 2019

*Venir
06/05
Día Lunes
10 9, m*


TOMÁS FERNANDO ARÍZAGA RUIDÍAS
DNI N° 42908715

Adjunto
Formato de Cuestionario

MINISTERIO DE EDUCACION
I.E. Luis Alberto Sánchez Sánchez
A.H. SANTA ROSA - PIURA
RECIBIDO
N° 352 (07F)
Fecha 03 MAY 2019
Recibido 

Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"



SOLICITA: PERMISO PARA APLICAR ENCUESTAS

Señor
Luis Eduardo Torres Ramos
Director de la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima
Ciudad

Tomás Fernando Arízaga Ruidías, identificado con DNI N° 42809715, estudiante de la Facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, con domicilio en Urb. Santa Isabel Jr. Los Ceibos N° 284-290, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, acudo a usted, a fin de solicitarle me autorice la aplicación de una encuesta dirigido a docentes y personal administrativo de la institución que tan dignamente dirige, la misma que se realizará con fines educativos, ya que me permitirá sustentar mi tesis para optar el título de Licenciado en Administración de la casa de estudios ya mencionada.

POR TANTO:

Es justicia que espero alcanzar.

Piura, 03 de mayo del 2019

TOMÁS FERNANDO ARÍZAGA RUIDÍAS
DNI N° 42908715

Adjunto:
Formato de Cuestionario



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA
NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA
PIURA**



"AÑO DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

AUTORIZACIÓN

El Director de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA", que suscribe;

AUTORIZA:

A los res. TOMÁS FERNANDO ARIZAGA RUIDIAS y NELSON MONTALBAN de la Universidad Cesar Vallejo; para que ingrese a las aulas aplicar una encuesta **Cuestionario dirigido a trabajadores**, de la I.E. El día de hoy a horas 7.30 am.

Se expide el pte. Para que se le brinden las facilidades que el caso requiere.

Piura, 08 mayo 2019

Atentamente;



I.E. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA
DIRECCIÓN
PIURA EDUCACIONALES RÁPIDOS
DIRECCIÓN

Mg. LETR/D.
Quevi

Acta de Aprobación de Originalidad de la Tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

Yo Freddy Wiliam Castillo Palacios docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

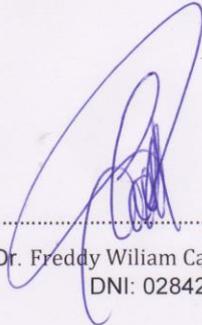
“Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E. Nuestra Señora de Fátima - Piura, 2019”

Del estudiante **ARÍZAGA RUIDÍAS TOMÁS FERNANDO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura 6 de diciembre del 2019




.....
Dr. Freddy Wiliam Castillo Palacios
DNI: 02842237

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo del Software Turnitin



Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres:

ARIZAGA RUIDIAS TOMAS FERNANDO

D.N.I. : 48209715

Domicilio : Calle Los Ceibos 284 Urbanización Santa Isabel

Teléfono : Fijo : 622256 Móvil 953885636.

E-mail : arizagatf@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARIZAGA RUIDIAS TOMAS FERNANDO

Título de la tesis:

"Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E.
Nuestra Señora de Fátima - Piura, 2019"

Año de publicación : 2019

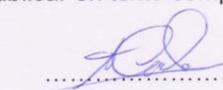


4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 06/12/2019

Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ARIZAGA RUIDIAS TOMAS FERNANDO

INFORME TITULADO:

“RELACIÓN ENTRE LOS VALORES ORGANIZACIONALES Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA -
PIURA, 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 30/11/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Escuela Profesional de Administración
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN