



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores
de UGEL Lambayeque, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTOR:

Chapoñan Ramirez, Esther Yanina (ORCID: 0000-0002-9165-9833)

ASESOR:

Dr. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, mis queridos Padres, y a mis hijas:

Que me dieron la fuerza suficiente para poder culminar la carrera profesional.

A mis queridos hermanos:

Que constantemente me apoyaron para lograr mi más ansiado sueño ser profesional.

Agradecimiento

A Nuestros profesores de la prestigiosa Universidad Privada César Vallejo, especialmente al Dr. Dios Zárate Luis Enrique, quien con sus conocimientos impartidos hizo posible la realización del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1 Cultura organizacional.....	15
Tabla 2 Dimensiones de cultura organizacional.....	15
Tabla 3 Desempeño laboral	16
Tabla 4 Dimensiones de desempeño laboral	16
Tabla 5 Tabla cruzada entre cultura organizacional y desempeño laboral.....	17
Tabla 6 Prueba de Chi ² entre cultura organizacional y desempeño laboral	18
Tabla 7 Tabla cruzada entre cultura organizacional y motivación	18
Tabla 8 Prueba de Chi ² entre cultura organizacional y motivación	19
Tabla 9 Tabla cruzada entre cultura organizacional y el trabajo en equipo.....	20
Tabla 10 Prueba de Chi ² entre cultura organizacional y trabajo en equipo	21
Tabla 11 Tabla cruzada entre cultura organizacional y satisfacción	21
Tabla 12 Prueba de Chi ² entre cultura organizacional y satisfacción	22

Resumen

El problema de la investigación fue dar a conocer si existe relación entre las variables de estudio. El objetivo fue establecer la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de UGEL Lambayeque. Investigación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, utilizando una población de 46 colaboradores. Se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante el uso de coeficiente del alfa de Cronbach, determinando una confiabilidad buena en ambos cuestionarios, una vez recolectado los datos se trasladaron al SPSS versión 28 y se aplicó la prueba de independencia de Chi² que obtuvo como resultado que existe una dependencia entre las variables de (33.371), concluyendo que existe relación entre nuestras variables. Se recomienda a la organización hacer investigaciones como la que se está realizando por áreas para poder determinar puntos de mejora específicos.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño laboral, UGEL

Abstract

The problem of the research was to make known if there is a relationship between the study variables. The objective was to establish the relationship that exists between the Organizational Culture and the Work Performance of the collaborators of UGEL Lambayeque. Applied research, quantitative approach and correlational level, of non-experimental design, of cross-sectional, the survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, using a population of 46 collaborators. The reliability of the instruments was determined by using Cronbach's alpha coefficient, determining a good reliability in both questionnaires, once the data were collected they were transferred to the SPSS version 28 and the χ^2 independence test was applied that obtained as a result that there is a dependence between the variables of (33.371), concluding that there is a relationship between our variables. The organization is recommended to do research such as the one being carried out by areas in order to determine specific points of improvement.

Keywords: Organizational culture, work performance, UGEL

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial con el pasar de los tiempos la cultura organizacional al pasar el tiempo se ha convertido en una pieza fundamental en toda organización, ya que el éxito o fracaso viene siendo un desafío para los empleados de dichas organizaciones, ya que de ellos depende para sus actividades económicas la creación del valor agregado.

El comportamiento organizacional en aquellas empresas que otorgan servicios, resulta esencial indagar como se viene desarrollando su Cultura Organizacional mediante el desarrollo de sus actividades, pues como la gerencia ha incidido en que esta sea llevada por sus trabajadores, con la única finalidad de que su desempeño se beneficie. La cultura organizacional establece el comportamiento de los integrantes del grupo organizado, esto sirve como referencia a los integrantes de las organizaciones e indicando como los integrantes deben guiarse. En una pequeña organización esto es poco visible, aquí cada quien desarrolla su propia cultura, distinta, la que al transcurrir el tiempo se va fortaleciendo.

En una organización su cultura precisa la forma correcta de comportarse en el interior de una organización que se entiende por sus creencias, valores, determinados por los líderes y reforzados por diferentes métodos, las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados al final dan forma. Denison (2000) consideró que cultura organizacional menciona valores, principios y las creencias que los trabajadores asumen como base, esto es parte del sistema de gestión en la empresa privada y pública.

Aguilar (2009), el estudiar la cultura organizacional ha sido, una labor muy difícil tanto en el área de la metodología, conceptual y también de la epistemología. El cliente debe ser considerado como pieza fundamental para la supervivencia en las instituciones, la calidad en cuanto a sus servicios permitirá el crecimiento institucional beneficiando al derecho habiente y a la misma entidad (Escudero, 2015).

Cruz (2016), el fin de esta tesis es hallar el enlace de cultura de la organización con calidad del servicio educativo, concluyendo que cultura de la organización tiene un vínculo directo y significativo con calidad de servicio.

En Perú, hace más de diez años se empezó a visualizar temas que tienen relación con el negocio; antes todo estaba desvinculado, por lo que no era tema de importancia la cultura organizacional, y pocas veces se trataba en agendas gerenciales y administrativas de reuniones en el trabajo.

En Perú, Guerra y Jesús (2012), indican que la cultura organizacional, definida como percepciones y valores compartidos que establecen la forma precisa de reaccionar en el interior de las organizaciones, es considerada hoy en día como un factor esencial en la gestión de una organización. Es así como los autores pudieron coincidir en que la cultura organizacional se puede transformar en una competitiva ventaja y un activo principal para mejora del rendimiento en las organizaciones, si es consecuente y defiende los objetivos de la institución.

Nos muestra preocupación por analizar de los colaboradores de UGEL - Lambayeque, el tema sobre la Cultura de una organización y desempeño, a medida de una favorable o negativa cultura organizacional se definirá el rendimiento de los colaboradores. Algunos trabajadores con altos cargos han tenido escaso manejo en la conceptualización de lo que es cultura organizacional y aquellos que son subordinados poca comunicación entre ellos, han tenido poco uso de procedimiento y de métodos de dirección estratégica que se enlazan con la Cultura organizacional, escaso progreso de actividades que incentive la mejora para el rendimiento de los colaboradores pudiendo así dar servicio de calidad en las instituciones.

A través del análisis de la cultura de una organización se pudo comparar además describir el comportamiento de las variables y de aquellos factores que participan en el rendimiento de los colaboradores de UGEL - Lambayeque. Con base a lo expuesto anteriormente se genera la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores en UGEL Lambayeque, en el periodo 2022?

Este proyecto tiene problemas que son específicos de acuerdo a sus dimensiones: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la motivación de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022? ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el trabajo en equipo de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022? ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional en la satisfacción de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022?

En cuanto a la justificación teórica de la investigación es que se define términos, conceptos, tipos e importancia de cultura de una organización y desempeño de los colaboradores; con intención que la investigación pueda servir como referencia teórica a posteriores estudios que realicen este tema. En cuanto a la justificación práctica de la investigación, es que trata de dar solución a una problemática real existente en la entidad de estudio, de esta forma mejorando una cultura organizacional también podrá mejorar el desempeño laboral de la institución UGEL Lambayeque.

Finalmente, en cuanto a la justificación metodológica, se hará con el uso de cuestionarios a la muestra que está en estudio, por medio del cual se dará respuesta a las hipótesis y objetivos planteados. Estas herramientas de recolección de datos serán adaptadas de un autor experto en el área que realice pruebas de confiabilidad para asegurar que cumpla con los requerimientos exigidos, es así como esta investigación podrá ser usada en aporte metodológicos para futuros estudios del tema.

Objetivo general del presente trabajo es determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en UGEL Lambayeque 2022. Objetivos específicos: a. Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la motivación de los colaboradores en UGEL Lambayeque 2022; b. Determinar la relación entre la Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores en UGEL Lambayeque 2022; c. Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la satisfacción de los colaboradores en UGEL Lambayeque 2022.

También considera la hipótesis general en esta investigación: Existe una relación significativa entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en UGEL Lambayeque 2022. Considera las hipótesis específicas: a. Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022; b. Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022; c. Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la satisfacción de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones que estudian el tema a tratar a nivel internacional: Benítez (2019) cuyo fin fue precisar la conexión de la cultura de una organización y el desempeño laboral de cada trabajador del Hospital General Babahoyo cuya finalidad es implementar una propuesta que pueda ayudar a mejorar la cultura organizacional; de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, corte transversal; utilizando una muestra de 159 personas; obteniendo como resultado para lo que es la variable cultura organizacional, la falta de comunicación que existe entre subordinados y jefes, mientras que para la variable desempeño laboral ocurrieron algunas dificultades al momento de ejecutar algunas tareas por la falta de conocimiento.

Moreno (2020) tuvo como finalidad determinar el factor primordial por la que la cultura organizacional de la industria Grupo Empresarial Amseal repercute en el desempeño laboral de cada trabajador; tipo de investigación aplicada, método utilizado cuantitativo y como instrumento la encuesta; la población utilizada fueron 69 trabajadores y como conclusión se obtuvo que para poder incrementar sus indicadores de eficiencia ingrese a un proceso de cambio ya que por ser empresa familiar, su jerarquía es vertical, donde los canales de comunicación son débiles ocasionando que los trabajadores en especial los que son operarios no tienen buen desempeño laboral con mínimo compromiso en sus labores encomendadas.

Jaime (2021), su propósito de demostrar la incidencia entre cultura de una organización y desempeño de cada trabajador, al mismo tiempo establecer si las características, el tipo de cultura, las habilidades y los elementos repercuten directamente en su desempeño laboral de cada trabajador; tipo de investigación es aplicada, con diseño no experimental descriptiva; enfoque cuantitativo; utilizó una muestra de 62 empleados; llegando a concluir con un nivel alto de porcentaje el elemento que impera en las Mypimes, aquellas que se dedican a la comercialización de electrodomésticos es la falta de identidad de la organización, no tienen ni misión, ni visión ni valores establecidos que se diferencie de su competencia.

A nivel nacional los antecedentes que encontramos: García (2017), el objetivo principal era encontrar la conexión de cultura organizacional de la empresa Perú Line Logistics SAC y desempeño laboral; diseño no experimental, con tipo de

investigación aplicada y de enfoque cuantitativo; empleó una población de 63 colaboradores y la muestra de 43, la técnica usada la encuesta y el cuestionario como instrumento, obtuvo como conclusión la relación significativa de ambas variables en dicha empresa.

Merliza (2018), su objetivo era encontrar la conexión que hay entre la cultura organizacional de los colaboradores de salud de la Microred Yugoslavia, Nuevo Chimbote 2017 y el desempeño laboral, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo y tipo de investigación aplicada, considerando una población de 80 colaboradores; con lo cual se llegó a concluir que ambas variables tienen relación significativa y directa con significancia mayor a 0,05. Se llegó a la conclusión que la cultura organización con 63.8% es adecuada, a lo que desempeño laboral alcanzo 41,3% con nivel medio.

Broncano y Melgarejo (2019), su objetivo era demostrar el rango de correlación que hay entre la cultura organizacional del parque Nacional Huascarán y el desempeño laboral; de diseño descriptivo correlacional, tipo de investigación aplicada; utilizó una población con 44 trabajadores y con una muestra de 19, llegando a concluir según el coeficiente de Pearson de 66.7%, determinando que entre las variables de estudio existe una moderada correlación positiva, indicando que dichas variables se complementan para cumplir las metas institucionales y objetivos, logrando el avance de dicha organización.

Así mismo mencionamos teorías de cada variable:

Robbins (2010); un sistema de formas de vivir, creencias, valores y expectativas, la manera de interactuar, de relacionarse, todos de una específica institución es aquello que tiene por significado cultura organizacional. indica que tener una cultura fuerte es importante porque los empleados son más leales, lo que conllevará a minimizar la tendencia a que los trabajadores piensen abandonar la institución.

Gabini (2017); cultura organizacional toma como concepto el resultado de asimilar patrones de conducta y valores de los integrantes de una organización. Siendo relacionada con resultados organizacionales como los deseos de continuar perteneciendo a la organización, el compromiso con dicha organización, bienestar del trabajador y la satisfacción laboral. El objetivo es otorgar una puesta al día de la teoría y la investigación, con el fin de ver como es el actual estado de todos los

estudios relacionados al tema. Visualizó que hasta ese instante no se puede formalizar con claridad total si la cultura organizacional compone una variable explicativa del rendimiento de los colaboradores.

Espejo y Jiménez (2018); cultura organizacional es aquella que se enfoca en concretas realidades, se preocupa por comprender cómo es que la cultura debería tramitarse para que se pueda articular de una manera adecuada con diversas variables organizacionales. Menciona porque es importante gestionar la cultura de la organización para poder lograr progresar en el desempeño de las organizaciones y a raíz de las necesidades de las organizaciones conocer e identificar su cultura, para poder hacer frente a aquellas necesidades del contexto, es esencial entenderla desde concepciones diversas, planteándose como objetivo poder describir aquellas concepciones de cultura organizacional en aquellos últimos 10 años.

Según Yopan et al. (2019); cultura organizacional está siendo tomada hoy en día, como recursos intangibles o activos más primordiales de las organizaciones, lo que genera numerosas investigaciones sobre su configuración, ya sea en instituciones educativas como en empresas. Aun así, aquellos conceptuales enfoques de cultura organizacional se han venido desarrollando dentro de teorías comunicativas, administrativas u organizacionales lo que reducen la profundidad de su análisis, ya que se mantienen en un predominantemente ámbito instrumental e descriptivo. En dicho trabajo se puede fundamentar la obligación de un enfoque de cultura de organizaciones que supere lo organizacional y anclarse en otros antropológicos presupuestos latinoamericanos referentes a la cultura, quizá también en enfoques complejos tales como el sistémico organizacional.

Chiavenato (2011); indica que desempeño laboral; es aquella eficiencia que el colaborador evidencia al efectuar su trabajo, que es imprescindible en aquellas empresas, esto es una ventaja para las empresas en la actualidad, confirma que un adecuado desempeño de las labores es aquella fuerza más resaltante con que puede contar cada organización y además desempeño laboral es aquel aporte que el colaborador otorga a la empresa para poder los objetivos cumplir, esto se refleja en su trabajo como en su comportamiento.

Cada individuo analiza la relación costo-beneficio para poder entender lo que vale la pena realizar un determinado esfuerzo. Asimismo, el individual esfuerzo

requiere de las capacidades y de las habilidades de cada persona y además de su percepción del rol que debería desarrollar.

Tipos de evaluación de desempeño, se conceptualiza a la evaluación del desempeño como un proceso sistemático y estructural con el cual se puede medir, influir y además evaluar los comportamientos, resultados y atributos vinculados con el trabajo, así como el grado de falta de presencia, cuyo fin es detectar en qué medida el trabajador es provechoso y además si su rendimiento en un futuro podrá mejorarlo.

El evaluar el desempeño, es la forma más usual para apreciar o estimar el progreso de cada trabajador y su energía para desarrollarse. Es una transformación constante de proveer a los subordinados datos acerca de la eficacia con el que están realizando su trabajo para la organización.

Evaluación de desempeño laboral de 90°, en esta evaluación se unen las competencias y los objetivos. El cumplir aquellos objetivos se asocia con apariencia de remuneración y las capacidades se evalúan para su perfeccionamiento.

Evaluación de desempeño laboral de 180°, una combinación de la medición efectuada por el supervisor o jefe inmediato además la autoevaluación del colaborador en la culminación de los competencias y objetivos de cada puesto y además de la productividad del colaborador.

Evaluación de desempeño laboral de 270°, dicha evaluación fue realizada con la intención de desaparecer la subjetividad que podría ocasionar como consecuencia de una evaluación de 90° o 180°, en dicha evaluación le calcula al colaborador su superior, se evidencia una autoevaluación y participa un factor adicional de medición que podría ser la evaluación de aquellos subordinados si existen en su puesto de trabajo subordinados, o por los pares aquellos que se localizan en el mismo nivel de responsabilidad o sus compañeros del equipo de trabajo.

Evaluación de desempeño laboral de 360°, dicha evaluación es reconocida además como evaluación integral, la cual es una herramienta que hoy en día las organizaciones modernas la utilizan con más frecuencia.

Mazariegos (2015) determina desempeño laboral como circunstancias emocionales siendo desencadenadas por la generación de factores motivantes en el trabajo, dentro del trabajo el desempeño puede calcular el éxito de una

organización. Aquel empleado que evidencia el desempeño con un nivel alto puede aportar en los objetivos de la organización y además el realizar actividades y procedimientos de una manera correcta, además nos indica que las empresas han empezado a evaluar las competencias y habilidades que solicitan para cada puesto además analizar cuantitativamente el rendimiento de cada colaborador.

Falconí (2015) indica que el desempeño laboral se evidencia en la relación que existe a través de ejecutar un trabajo ya efectuado y aquellos resultados que se obtienen por el bien de la organización. Esta relación no depende exclusivamente de aquel quien ejerce las funciones y labores que corresponden a un cargo específico, sino que además está limitado a factores que son externos a su persona.

III. METODOLOGÍA

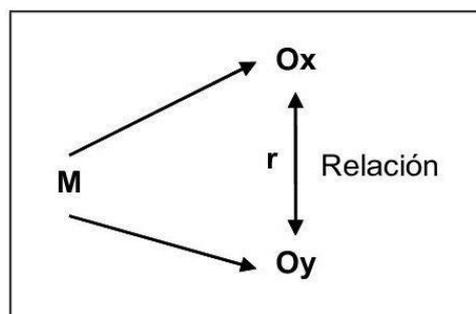
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es de tipo aplicada, este tipo de investigación su finalidad es resolver un problema específico, centrándose en la búsqueda y fortalecimiento del conocimiento para el enriquecimiento y aplicación del desarrollo científico; es aplicada porque a través del uso de teorías y conceptos referente a las variables, permitirán identificar la realidad problemática. El enfoque de estudio es cuantitativo porque se está recogiendo datos y los estamos cuantificando (son numéricos). Es de nivel correlacional porque recogemos datos y estamos realizando una actividad analítica y crítica para dar respuesta.

Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental, ya que los estudios se ejecutarán sin que se manipulen deliberadamente a las variables. De la misma manera, se desarrollará de corte transversal, porque es peculiar juntar información de aquella muestra de estudio en un momento único, voy a utilizar un cuestionario para recoger los datos. Hernández et al. (2012) en un estudio transversal se junta información en un determinado momento. Su fin es explicar cada variable y hacer estudio de su repercusión e interrelación en un momento determinado. Esquema del diseño de investigación:



Donde:

M: Colaboradores.

Ox: Variable independiente.

Oy: Variable dependiente.

r: Es la relación.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Cultura Organizacional

Definición conceptual

Un estándar profundo de ideas, valores, creencias, actitudes, expectativas y conductas que son repartidas por los participantes en una institución que va evolucionando al pasar del tiempo es lo que simboliza cultura organizacional. De manera más clara, la cultura organizacional abarca las formas de comunicación rutinarias, normas que son compartidas en equipos e individuos, valores que son predominantes, filosofía que encamine la toma de las decisiones y las políticas, las normas del juego para poder llevarse bien y sentir que se pueda transmitir en una institución por la capacidad física y la manera que los trabajadores se relacionan con los usuarios, con instancias que son externas y con proveedores.

Según lo dicho antes se puede asegurar que cultura organizacional es una agrupación de características que son únicamente de la organización, divididas por cada uno de sus miembros y se demuestra en la forma de ser de cada uno de ellos. Pertenecer a una institución quiere decir asimilar su cultura. Estar viviendo en una institución, trabajando dentro de ella, hacer carrera, es ser partícipe de su cultura organizacional.

Brandolini et al. (2009); la cultura la refieren, como conjunto de comportamientos, de valores, tradiciones, de creencias, y de políticas compartidas por los integrantes, que se crea a través de la comunicación, produciendo el elemento que se distingue frente a las otras organizaciones, lo que permitirá interpretar, enfrentar y hacer el cambio continuo del entorno, lo que llevará a una estabilidad.

Definición operacional

Es la manera como un grupo de personas percibe y comparte las normas, hábitos, creencias y costumbres para que sus objetivos sociales se cumplan en una

institución. La variable está compuesta por tres dimensiones: personalidad, comunicación y estabilidad.

Escala de Medición: Ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Robbins y Judge (2013); desempeño laboral es un procedimiento eficiente de los colaboradores que desarrollan su trabajo, siendo muy útil para las instituciones en la culminación de sus objetivos, creando en el colaborador un funcionamiento con satisfacción laboral y motivación. En una organización quien define la productividad laboral, es decir, su capacidad del colaborador en producir, elaborar, hacer, generar trabajo y acabar en menor tiempo, con un mínimo de esfuerzo y de mejor calidad es el desempeño, siendo siempre evaluados por sus superiores obteniendo como resultado su productividad y desenvolvimiento en el puesto que ejercen. Así mismo, es la facultad de las personas de un trabajo en conjunto para un desarrollo productivo y armónico.

Definición operacional

El desempeño laboral es la consecuencia de una correcta capacitación de un colaborador en sus respectivas áreas y tareas a realizar, comportamiento con el usuario mejorando considerablemente la productividad. La variable desempeño laboral está compuesta por tres dimensiones: motivación, trabajo en equipo y satisfacción.

Escala de Medición: Para medir los indicadores se considera la escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población

La población estuvo compuesta por los 46 colaboradores de UGEL – Lambayeque. La población es un conjunto de todos los integrantes de una ubicación específica, que se pueden relacionar con integrantes de la misma especie que coexisten en un mismo lugar, hábitat o región.

- **Criterios de inclusión.** Se tomaron los 46 colaboradores de UGEL – Lambayeque, está dividido entre personal administrativo, directivos y trabajadores.
- **Criterios de exclusión.** Colaboradores de UGEL – Lambayeque, que no estén de acuerdo en participar del presente estudio.

Muestreo

No probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis

Colaboradores de UGEL – Lambayeque

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se va a utilizar en este proyecto de investigación es la encuesta, que consiste en diversas preguntas, que serán aplicadas a la muestra de estudio. El instrumento que vamos a utilizar es el cuestionario.

Ficha técnica de variable 1

Denominación: Cultura Organizacional

Autor: Broncano y Melgarejo (2019)

Adaptado por: Chapoñan (2022)

Fecha de aplicación: 21 de febrero del 2022

Objetivo: Obtener información para elaboración de investigación

Dirigida a: Colaboradores de UGEL Lambayeque

Tiempo: 12 minutos

Escala de medición: Ordinal

Ficha técnica de variable 2

Denominación: Desempeño Laboral

Autor: Broncano y Melgarejo (2019)

Adaptado por: Chapoñan (2022)

Fecha de aplicación: 21 de febrero del 2022

Objetivo: Obtener información para elaboración de investigación

Dirigida a: Colaboradores de UGEL Lambayeque

Tiempo: 15 minutos

Escala de medición: Ordinal

Estructura: El cuestionario consta de 18 ítems que están divididos en 3 dimensiones Motivación, Trabajo en Equipo y Satisfacción; con una escala de 5 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) Algunas Veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre

Confiabilidad

Se consideró la prueba piloto y se realizó el análisis de confiabilidad de las dos variables, donde se alcanzó el nivel de confiabilidad de $\alpha=0.817$ para el cuestionario de cultura organizacional y para el desempeño laboral $\alpha=0.845$, lo que significa que en ambos instrumentos es mayor el rango ($\alpha>0.61$); es decir, la valoración es de alta confiabilidad.

Validación

Los cuestionarios que se utilizaron han sido validados por sus autores, donde han considerado a determinados expertos para cada cuestionario, para ser aplicado a la unidad de estudio.

3.5. Procedimientos

Se procederá a realizar el documento de autorización dirigido a la entidad de estudio, con la finalidad de tener acceso a los trabajadores para la aplicación de los cuestionarios. Una vez que se obtenga la información se continuará con los análisis que respondan a los objetivos establecidos.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recopilados en la investigación mediante los cuestionarios serán analizados mediante el método inferencial y descriptivo. Se va a realizar un análisis inferencial y un análisis descriptivo haciendo uso de gráficos y tablas en el software estadístico del SPSS.

3.7. Aspectos éticos

Se considerará y respetará la privacidad de los datos recopilados a través de los colaboradores encuestados, se aplicará el principio de información veraz, es decir se respetará el derecho de autor, para ello se utilizará las normas APA.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Cultura organizacional

		f	%
Válido	Débil	10	21.7
	Fuerte	33	71.7
	Muy fuerte	3	6.5
	Total	46	100.0

La cultura organizacional de los Colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 21.7% con un nivel débil, un 71.7% fuerte y un 6.5% muy fuerte.

Tabla 2

Dimensiones de cultura organizacional

	Muy débil		Débil		Fuerte		Muy fuerte	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Personalidad			17	37%	22	47.80%	7	15.20%
Comunicación			11	23.90%	34	73.90%	1	2.20%
Estabilidad	2	4.30%	11	23.90%	26	56.50%	7	15.20%

Se muestra los resultados sobre la dimensión Personalidad de los Colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 37% con un nivel débil, un 47.8% fuerte y un 15.2% muy fuerte. Se muestra los resultados sobre la dimensión Comunicación de los Colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 23.9% con un nivel débil, un 73.9% fuerte y un 2.2% muy fuerte.

Se muestra los resultados sobre la dimensión Estabilidad de los Colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 4.3% con un nivel muy débil, un 23.9% débil, un 56.5% fuerte y un 15.2% muy fuerte.

Tabla 3*Desempeño laboral*

		f	%
Válido	Regular	8	17.4
	Alto	36	78.3
	Muy alto	2	4.3
Total		46	100.0

El desempeño laboral de los colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 17.4% con un nivel regular, un 78.3% alto y un 4.3% muy alto.

Tabla 4*Dimensiones de desempeño laboral*

	Bajo		Regular		Alto		Muy alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación	1	2.2%	8	17.4%	12	26.1%	25	54.3%
Trabajo en equipo			21	45.7%	21	45.7%	4	8.7%
Satisfacción			7	15.2%	35	76.1%	4	8.7%

El desempeño laboral de los colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 17.4% con un nivel regular, un 78.3% alto y un 4.3% muy alto. Se muestra los resultados sobre la dimensión Trabajo en Equipo de los Colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 45.7% con un nivel regular, un 45.7% alto y un 8.7% muy alto.

Se muestra los resultados sobre la dimensión Satisfacción de los Colaboradores de UGEL – Lambayeque, un 15.2% con un nivel regular, un 76.1% alto y un 8.7% muy alto.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en UGEL Lambayeque 2022

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en UGEL Lambayeque 2022

Criterio: si el $X^2_c > X^2_t$ se acepta la Ha y se rechaza Ho, con un nivel de significancia de 0.05 Chi² de Pearson de $0.000 < 0.05$

Tabla 5

Tabla cruzada entre cultura organizacional y desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Regular	Alto	Muy alto	Total
Cultura organizacional	Débil	Recuento	3	7	0	10
		%	30.0%	70.0%	0.0%	100.0%
	Fuerte	Recuento	4	29	0	33
		%	12.1%	87.9%	0.0%	100.0%
	Muy fuerte	Recuento	1	0	2	3
		%	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%
Total	Recuento	8	36	2	46	
	%	17.4%	78.3%	4.3%	100.0%	

Se observa que del 100% de la variable cultura organizacional, el 30% considera a la cultura organizacional como débil y el desempeño laboral como regular. Del 100% de cultura organizacional el 70% considera a la cultura organizacional como débil y el desempeño laboral como alto. Del 100% de cultura organizacional el 12.1% la considera como fuerte y el desempeño laboral como regular. Del 100% de cultura organizacional el 87.9% la considera como fuerte y el desempeño laboral como alto. Del 100% de cultura organizacional el 33.3% la considera como muy fuerte y el desempeño laboral como regular. Del 100% de cultura organizacional el 66.7% la considera como muy fuerte y el desempeño laboral como muy alto.

Tabla 6*Prueba de Chi² entre cultura organizacional y desempeño laboral*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33.371 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	17.766	4	.001
Asociación lineal por lineal	3.898	1	.048
N de casos válidos	46		

El Chi² de Pearson (33.371), es mayor al chi² tabular con 4° de libertad (9.4877) y se encuentra fuera del área probabilística de aceptación. En ese sentido, se rechaza Ho y se acepta la Ha; con un nivel de significancia de 0.05 Chi² de Pearson de 0.001 < 0.05

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre cultura organizacional y la motivación de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022

Ho: No Existe relación significativa entre cultura organizacional y la motivación de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022

Tabla 7*Tabla cruzada entre cultura organizacional y motivación*

			Motivación				
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Cultura organizacional	Débil	Recuento	0	2	2	6	10
		%	0.0%	20.0%	20.0%	60.0%	100.0%
	Fuerte	Recuento	1	5	9	18	33
		%	3.0%	15.2%	27.3%	54.5%	100.0%
	Muy fuerte	Recuento	0	1	1	1	3
		%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
Total	Recuento	1	8	12	25	46	
	%	2.2%	17.4%	26.1%	54.3%	100.0%	

Se observa que del 100% de la variable cultura organizacional, el 20% considera a la cultura organizacional como débil y a la motivación como regular. Del 100% de cultura organizacional el 20% considera a la cultura organizacional como débil y a la motivación como alto. Del 100% de cultura organizacional el 60% la considera como débil y la motivación como muy alto. Del 100% de cultura organizacional el 3% la considera como fuerte y a la motivación como bajo. Del 100% de cultura organizacional el 15.2% la considera como fuerte y la motivación como regular. Del 100% de cultura organizacional el 27.3% la considera como fuerte y la motivación como alto. Del 100% de cultura organizacional el 54.5% la considera fuerte y la motivación como muy alto. Del 100% de cultura organizacional el 33.3% la considera muy fuerte y la motivación como regular. Del 100% de cultura organizacional el 33.3% la considera muy fuerte y la motivación como alto. Del 100% de cultura organizacional el 33.3% la considera muy fuerte y la motivación como muy alto.

Tabla 8

Prueba de χ^2 entre cultura organizacional y motivación

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.490 ^a	6	.960
Razón de verosimilitud	1.714	6	.944
Asociación lineal por lineal	.346	1	.556
N de casos válidos	46		

Se observa como el χ^2 de Pearson (1.490), es menor al χ^2 tabular con 6° de libertad (12,5916) y se encuentra dentro del área probabilística de aceptación. En ese sentido, se rechaza H_a y se acepta H_o ; con un nivel de significancia de 0.05 χ^2 de Pearson de $0.960 > 0.05$

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022

Ho: No Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y el trabajo en equipo de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022

Tabla 9

Tabla cruzada entre cultura organizacional y el trabajo en equipo

		Trabajo en equipo				
			Regular	Alto	Muy alto	Total
Cultura organizacional	Débil	Recuento	7	3	0	10
		%	70.0%	30.0%	0.0%	100.0%
	Fuerte	Recuento	14	17	2	33
		%	42.4%	51.5%	6.1%	100.0%
	Muy fuerte	Recuento	0	1	2	3
		%	0.0%	33.3%	66.7%	100.0%
Total	Recuento	21	21	4	46	
	%	45.7%	45.7%	8.7%	100.0%	

Se observa que del 100% de la variable cultura organizacional, el 70% la considera como débil y al trabajo en equipo como regular. Del 100% de cultura organizacional el 30% la considera como débil y al trabajo en equipo como alto. Del 100% de cultura organizacional el 42.4% la considera como fuerte y al trabajo en equipo como regular. Del 100% de cultura organizacional el 51.5% la considera como fuerte y al trabajo en equipo como alto. Del 100% de cultura organizacional el 6.1% la considera como fuerte y al trabajo en equipo como muy alto. Del 100% de cultura organizacional el 33.3% la considera como muy fuerte y al trabajo en equipo como alto. Del 100% de cultura organizacional el 66.7% la considera muy fuerte y al trabajo en equipo como muy alto.

Tabla 10*Prueba de χ^2 entre cultura organizacional y trabajo en equipo*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.356 ^a	4	.003
Razón de verosimilitud	11.594	4	.021
Asociación lineal por lineal	8.285	1	.004
N de casos válidos	46		

Se observa como el χ^2 de Pearson (16.356), es mayor al χ^2 tabular con 4° de libertad (9.4877) y se encuentra fuera del área probabilística de aceptación. En ese sentido, se acepta la H_a y se rechaza H_o ; con un nivel de significancia de 0.05 χ^2 de Pearson de $0.003 < 0.05$

Hipótesis específica 3

H_a : Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022.

H_o : No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción de los colaboradores de UGEL Lambayeque 2022.

Tabla 11*Tabla cruzada entre cultura organizacional y satisfacción*

			Satisfacción			
			Regular	Alto	Muy alto	Total
Cultura organizacional	Débil	Recuento	3	7	0	10
		%	30.0%	70.0%	0.0%	100.0%
	Fuerte	Recuento	3	28	2	33
		%	9.1%	84.8%	6.1%	100.0%
	Muy fuerte	Recuento	1	0	2	3
		%	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%
Total		Recuento	7	35	4	46
		%	15.2%	76.1%	8.7%	100.0%

Se observa que del 100% de la variable cultura organizacional, el 30% la considera como débil y a la satisfacción como regular. Del 100% de cultura

organizacional el 70% la considera como débil y a la satisfacción como alto. Del 100% de cultura organizacional el 9.1% la considera como fuerte y a la satisfacción como regular. Del 100% de cultura organizacional el 84.8% la considera como fuerte y a la satisfacción como alto. Del 100% de cultura organizacional el 6.1% la considera como fuerte y a la satisfacción como muy alto. Del 100% de cultura organizacional el 33.3% la considera como muy fuerte y a la satisfacción como regular. Del 100% de cultura organizacional el 66.7% la considera muy fuerte y a la satisfacción como muy alto.

Tabla 12

Prueba de Ch^2 entre cultura organizacional y satisfacción

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.288 ^a	4	.001
Razón de verosimilitud	14.189	4	.007
Asociación lineal por lineal	4.382	1	.036
N de casos válidos	46		

Se observa como el Chi^2 de Pearson (18.288), es mayor al chi^2 tabular con 4° de libertad (9.4877) y se encuentra fuera del área probabilística de aceptación. En ese sentido, se acepta la H_a y se rechaza H_o ; con un nivel de significancia de 0.05 Chi^2 de Pearson de $0.001 < 0.05$

V. DISCUSIÓN

Se concluyó que existe relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL Lambayeque, evidenciado en el Chi² de Pearson ($X^2c\ 33.371 > X^2t\ 9.4877$). Este hallazgo coincide con los estudios de Moreno (2020); Valentín, Merliza (2018), y García (2017) quienes demostraron que existe una relación entre las variables de estudios.

Asimismo, al realizar la prueba de la Hipótesis específica 1 se concluyó que no existe relación entre la Cultura Organizacional y la Motivación de los Colaboradores de UGEL Lambayeque, evidenciado en el Chi² de Pearson ($X^2t\ 12.5916 > X^2c\ 1.490$).

Por otro lado, al realizar la prueba de la hipótesis específica 2 se concluyó que existe una relación entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo de los Colaboradores de UGEL Lambayeque, evidenciando en el Chi² de Pearson ($X^2c\ 16.356 > X^2t\ 9.4877$). Estos hallazgos coinciden con las investigaciones de Moreno (2020) y Benítez (2019) quienes demostraron una relación entre las variables de estudio.

Igualmente, al realizar la prueba de la hipótesis específica 3 se concluyó que existe una relación entre la Cultura Organizacional y Satisfacción de los Colaboradores de UGEL Lambayeque, evidenciando en el Chi² de Pearson ($X^2c\ 18.288 > X^2t\ 9.4877$). Estos hallazgos coinciden con las investigaciones de Moreno (2020); Valentín, Merliza (2018), y García (2017) quienes demostraron una relación entre las variables de estudio.

La investigación fue de tipo aplicada ya que se buscó brindar respuestas a problemas que fueron identificados en una organización. Se tuvo como principal propósito determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022. Se trabajó mediante el diseño de investigación no experimental de corte transversal, [ya que las variables no sufren ninguna manipulación intencionada, es decir se mantienen intactas en su estado natural, así mismo se reunieron datos dispersos en un solo momento. De acuerdo a los antecedentes desarrollados, se halló similitud con Broncano y Melgarejo (2019) en su tesis; tuvieron como metodología de tipo aplicada, perteneció a un diseño no experimental transversal descriptivo de enfoque

cuantitativo, en la cual se identificó que las variables de estudio siguen conservando relación significativa.

En la investigación se emplearon teorías sustanciales, como primer aspecto se presentó la teoría de Cultura organizacional, según Robbins (2010) afirma, es un sistema de formas de vivir, creencias, valores y expectativas, es la forma de interactuar y de relacionarse, todos aquellos que pertenecen a una determinada institución. Esto concuerda con Gabini (2017) en su artículo afirmaron, que se relaciona con resultados organizacionales como los deseos de continuar perteneciendo a la organización, el compromiso con dicha organización, el bienestar del trabajador y la satisfacción laboral.

Como segundo aspecto se presentó la teoría del Desempeño Laboral, según Chiavenato (2011) indica que el desempeño laboral es la eficiencia que cada colaborador da a conocer al realizar su trabajo, por lo que un buen desempeño laboral es la más relevante fortaleza con la que cuenta una organización, además que es el aporte que cada colaborador ofrece para poder cumplir con los objetivos, viéndose reflejados en el comportamiento en su trabajo, esta a la vez concuerda con lo dicho por Mazariegos (2015) el desempeño laboral son circunstancias emocionales desencadenadas por factores motivantes en el trabajo, esto puede calcular el éxito de una organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que cultura organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022. El $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$, se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

Segunda

Se determinó que cultura organizacional no tiene relación con la motivación de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022. El $p\text{-valor} = 0.960 > 0.05$, se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente no significativas.

Tercera

Se determinó que cultura organizacional se relaciona con el trabajo en equipo de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022. El $p\text{-valor} = 0.003 < 0.05$, se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

Cuarto

Se determinó que cultura organizacional tiene relación con la satisfacción de los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022. El $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$, se concluye que las variables estudiadas son estadísticamente significativas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: Se sugiere que la institución tome en cuenta la relación que existe de la cultura organizacional con el desempeño laboral, con la finalidad de conocer las ideas, valores, creencias, actitudes, expectativas y conductas que son repartidas por los participantes en una institución que va evolucionando al pasar del tiempo.

Segunda recomendación: Se sugiere que la institución tome en cuenta que al no existir relación de la cultura organizacional con la motivación se pueda reforzar la autorrealización, reconocimiento, afiliación, seguridad y fisiología para contribuir a motivar al colaborador de la mejor manera.

Tercera recomendación: Se sugiere que la institución tome en cuenta que al existir relación de cultura organizacional con trabajo en equipo tiene como finalidad que las actividades laborales se organicen más que individualmente en equipos.

Cuarta recomendación: Se sugiere que la institución tome en cuenta que al existir relación de la cultura organizacional con satisfacción tome en cuenta el estado de respuestas afectivas, emocionales o sentimientos de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Aldana; Rincón (2020). *Cultura organizacional y su relación con los Sistemas de gestión*
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/28159/2020luperlyaldana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arboleda; López (2017). *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del valle de Aburrá*
<https://www.redalyc.org/journal/562/56251253007/>
- Cabel, José (2017). *La capacitación y el desempeño laboral de los empleados del programa trabaja Perú, Jesús María, 2017.*
<https://docplayer.es/122542050-Facultad-de-ciencias-empresariales.html>
- Cervantes, Luis Claudio (2017); *“Efectos de la Cultura organizacional en la gestión de las empresas chinas en el Perú”;*
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1630/MAESTR%C3%8DA_ZHENG%20LEI.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Chiang & San Martín (2015); *“Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”;*
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext
- Clima organizacional en la Policlínica Universitaria de la familia “Carlos Verdugo”.* Matanzas. 2007; MsC. Dra. Inés Domínguez Silva, Dra. María Álvarez Fuentes, Ing. José Alberto Navarro Domínguez;
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242009000500003
- Cújar; Ramos; Hernández; López, (2013); *“Cultura organizacional: evolución en la medición”;*
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314000126?token=B8A8CC0571FC2C076550D582B27DE950B8673321283FB0E46A15BA8EA1417FBC22D7DC59FC6250F8363A80C237C933F4&originRegion=us-east-1&originCreation=20211211184223>
- De la Torre, Luis (2017); *“Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016”;*

http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf

García (2016); *“Cultura de servicio en la optimización del servicio al cliente”*;
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/731/660>

Gaytán; Guerra (2019); *“Influencia de la cultura organizacional en la mejora de la productividad y calidad del servicio al cliente”*;
https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22557/GAYTAN%20ARIETA%2c%20LIZ%20ANANI%20--%20GUERRA%20GARCIA%20JOHANA%20DEL%20ROSARIO_total.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Giannina Angulo (2017); *“Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada Lima- 2017”*;
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juan Vesga R. (2013); *“Cultura organizacional y sisteas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior”*;
<http://revistas.usbbog.edu.co/index.php/GuillermoOckham/article/view/612/412>

López (2019); *“Revisión literaria del periodo 2013-2018, entorno al abordaje de cultura organizacional en organizaciones de América latina”*;
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7338/1/2019_revison_literaria_periodo.pdf

Luis Rivas (2010); *“Monografía sobre trabajo de equipo”*;
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Mario Pérez (2015); *“Confiabilidad: conceptos y tendencias”*;
<https://visionindustrial.com.mx/industria/operacion-industrial/confiabilidad-conceptos-y-tendencias>

Moy (2015); *“El liderazgo gerencias y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa azucarera Andahuasi – Huaura 2015”*;
<https://1library.co/article/teor%C3%ADa-de-desempe%C3%B1o-laboral-fundamentaci%C3%B3n-conceptual.zkw3ev4z>

- Pedraza; Amaya; Conde (2010); *“Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de medicina de la Universidad del Zulia”*; http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pizarro (2019); *“Competencias profesionales y productividad laboral en los centros de información de la Universidad Cesar Vallejo – Perú”* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36779/Pizarro_FCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz & Pinchi (2015); *“Impacto de la Cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope - 2014”*; <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1362>
- Stephen P. Robbins; *“Comportamiento Organizacional”*; <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=motivacion+segun+robbins&ots=YL7efho76b&sig=9wQQAEXweOI0KWzoMAs1g69IJ08#v=onepage&q=motivacion%20segun%20robbins&f=false>
- Stephen Robbins; Mary Coulter (2010); *Administración (Décima Edición)*; <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>
- Valladolid (2019); *“Modernización institucional y gestión del cambio en la Sede Central del Gobierno Regional de Tumbes, 2018”* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40721/Valladolid_CGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vargas (2020); *“Importancia de la satisfacción laboral en las empresas”*; <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/247/monografia%20para%20grado%20bachiller%20IRIS%20NAIR%20VARGAS%20RAMOS%20OK.pdf>
- Verónica Melián (2017); *“La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad”*; <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/61014/TESIS%20DEFINITIVA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Yopan, Palmero, Santos (2020); *“Cultura Organizacional”*; <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Yopan; Palmero; Santos (2020). *Cultura organizacional*
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización De Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Cultura Organizacional	La Cultura la refieren, como conjunto de comportamientos, de valores, tradiciones, de creencias, y de políticas compartidas por los integrantes, que se crea a través de la comunicación, produciendo el elemento que se distingue frente a las otras organizaciones, lo que permitirá interpretar, enfrentar y hacer el cambio continuo del entorno, lo que llevará a una estabilidad. Brandolini, Gonzales y Hopkins (2009);	Es la manera como un grupo de personas percibe y comparte las normas, hábitos, creencias y costumbres para que sus objetivos sociales se cumplan en una institución.	• Personalidad	• Misión, Visión y reseña histórica.	01 - 04	Ordinal
				• Objetivos Institucionales		
				• Valores Institucionales		
			• Comunicación	• Relacionales interpersonales	05 - 09	
				• Herramientas de comunicación		
				• Información oportuna		
			• Estabilidad	• Innovación	10 - 13	
				• Cambios		
				• Solución de Problemas		
Desempeño Laboral	Es un procedimiento eficiente de los colaboradores que desarrollan su trabajo, siendo muy útil para las instituciones en la culminación de sus objetivos, creando en el colaborador un funcionamiento con satisfacción laboral y motivación. Robbins y Judge (2013);	El desempeño laboral es la consecuencia de una correcta capacitación de un colaborador en sus respectivas áreas y tareas a realizar, comportamiento con el usuario mejorando considerablemente la productividad.	• Motivación	• Reconocimiento	14 - 17	Ordinal
				• Remuneración		
				• Seguridad		
			• Trabajo en equipo	• Respeto de opiniones	18 - 23	
				• Distribución de responsabilidades		
				• Liderazgo para el manejo de conflictos		
			• Satisfacción	• Desempeño	24 - 31	
				• Desarrollo personal		
				• Desarrollo profesional		
				• Trato al personal		

INTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Buenos días estamos haciendo un estudio referido al tema “Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2021”. esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. Así que le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa (X) la alternativa que crea más conveniente. [Adaptado de Broncano y Melgarejo (2019)]

Generalidades:

Acepto tener la voluntad de participar en la investigación y su consentimiento.

Sexo:

Edad:

		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N°	Enunciado	Escala				
	PERSONALIDAD	1	2	3	4	5
01	En mi organización conozco la misión y visión institucional.					
02	En mi organización conozco su reseña histórica.					
03	En mi organización conozco los objetivos Institucionales.					
04	En mi organización conozco y practico sus valores Institucionales.					
	COMUNICACIÓN					
05	En mi organización promuevo permanentemente buenas relaciones interpersonales.					
06	En mi organización la información que recibo es a través de canales informales.					
07	En mi organización conozco y utilizo las herramientas que me permiten una comunicación fluida en mi área de trabajo.					
08	En mi organización recibo toda la información que necesito para realizar eficazmente mi trabajo.					
09	En mi organización recibo toda la información para una adecuada toma de decisiones.					
	ESTABILIDAD					
10	En mi organización impulso la innovación para el cumplimiento de metas.					
11	En mi organización recibo orientación para enfrentar cambios que se presentan.					
12	En mi organización pongo en práctica las orientaciones para enfrentar cambios que se presentan.					
13	En mi organización me esfuerzo por conocer y resolver sus problemas institucionales.					
	MOTIVACIÓN					

14	En mi organización mi desempeño cuenta con un buen reconocimiento del jefe y responsables de área.					
15	En mi organización mi desempeño cuenta con un buen reconocimiento de mis compañeros de trabajo.					
16	En mi organización la remuneración otorgada cumple con mis expectativas por el trabajo que desempeño.					
17	En mi organización se preocupan por la seguridad de todos sus colaboradores.					
TRABAJO EN EQUIPO						
18	En mi organización se respeta y se valora las opiniones personales de todos los colaboradores.					
19	En mi organización la distribución de responsabilidades es la adecuada y permite el logro de objetivos institucionales.					
20	En mi organización la distribución de responsabilidades no está bien definida.					
21	En mi organización el liderazgo implementado por el jefe ayuda en el manejo de conflictos personales e institucionales.					
22	En mi organización el liderazgo implementado por los responsables de área ayuda en el manejo de conflictos personales e institucionales.					
23	En mi organización se realizan reuniones de equipo para el logro de objetivos institucionales.					
SATISFACCIÓN						
24	En mi organización me siento satisfecho con la labor que desempeño.					
25	En mi organización me siento satisfecho con la labor que desempeñan mis compañeros de trabajo.					
26	En mi organización muestran importancia por el desarrollo personal solo del jefe y responsables de área.					
27	En mi organización muestran importancia por el desarrollo personal de todos sus colaboradores.					
28	En mi organización muestran importancia por el desarrollo profesional sólo del jefe y responsables de área.					
29	En mi organización muestran importancia por el desarrollo profesional de todos sus colaboradores.					
30	En mi organización me siento satisfecho con el trato que me brindan el jefe y responsables de área.					
31	En mi organización me siento satisfecho con el trato que me brindan todos mis compañeros de trabajo.					

Confiabilidad De Los Instrumentos De Recolección De Datos

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	13

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
49.40	21.822	4.671	13

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	18

Estadísticas de escala			
Media	Varianza	Desv. estándar	N de elementos
62.30	41.122	6.413	18



OFICIO N° 000421-2022-GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB [4123509 - 1]

DRA. YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS
COORDINADORA NACIONAL TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO -
CHICLAYO

Correo Electrónico: esyanina_7@hotmail.com

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA DESARROLLAR PROYECTO DE TESIS "CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UGEL LAMBAYEQUE 2022"

REFERENCIA: EXPEDIENTE CON REGISTRO SISGEDO [4123509-0]

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo dar respuesta al documento de la referencia, donde solicita desarrollar su proyecto de tesis en nuestra entidad.

En tal sentido y después de la revisión de la documentación presentada, **SE AUTORIZA** a desarrollar la aplicación de su proyecto de tesis denominado con título "*CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UGEL LAMBAYEQUE 2022*" a Bach. **CHAPOÑAN RAMIREZ ESTHER YANINA** identificada con DNI: 42041207 de la escuela de administración de la Universidad Cesar Vallejo; aclarando que toda información obtenida de esta sede administrativa debe ser utilizada exclusivamente para la investigación con el fin de poder obtener satisfactoriamente su tesis titulada.

Adicionalmente cuando dicho proyecto esté concluido y aprobado por la casa de estudios antes mencionada, deberá remitir un juego de toda la investigación para que forme parte del acervo documentario de UGEL Lambayeque.

Sin otro en particular me suscribo de usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
YANETH SUXE CORONEL
DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 18/02/2022 - 14:37:03

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- AREA DE RECURSOS HUMANOS
RONAL DANIEL URBINA GOMEZ
COORDINADOR DE AREA DE RECURSOS HUMANOS
2022-02-18 11:59:02-05