



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Carlos Pulido, Raymundo (orcid.org/0000-0002-6477-8597)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

CHIMBOTE – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi Madre Ruth que está en el cielo, que es mi ángel que me ilumina y cuida mis días.

A mi Padre Modesto por su gran apoyo en este proceso para lograr mi objetivo profesional.

A mi Esposa Janeth e Hijos por ser el motivo y la fuerza que me inspiran en mi objetivo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por darme la vida, la salud y así poder lograr mis objetivos personales.

A mis padres por sus enseñanzas, valores y educación que forjaron en mí.

A mi Esposa Janeth e Hijos por el amor y el apoyo incondicional brindado durante este proceso, porque son mi gran motivación.

Gracias familia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y diseño de investigación	28
3.2 Variables, operacionalización	28
3.3 Población, muestra y muestreo	31
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5 Procedimiento	33
3.6 Método de análisis de datos	33
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Cultura Organizacional (Agrupada).....	35
Tabla 2 Nivel de Dimensión Valores Organizacionales (Agrupada).....	35
Tabla 3 Nivel de Dimensión Presunciones Básicas (Agrupada).....	36
Tabla 4 Nivel de Dimensión Símbolos (Agrupada).....	36
Tabla 5 Nivel de Dimensión Desempeño Laboral (Agrupada)	37
Tabla 6 Nivel de Dimensión Calidad en el trabajo (Agrupada).....	37
Tabla 7 Nivel de Dimensión Actitud y dedicación en el trabajo (Agrupada).....	38
Tabla 8 Nivel de Relaciones interpersonales (Agrupada).....	38
Tabla 09 Resultado de la encuesta Pregunta 1 Variable Cultura Organizacional.....	39
Tabla 10 Resultado de la encuesta Pregunta 2 Variable Cultura Organizacional.....	39
Tabla 11 Resultado de la encuesta Pregunta 11 Variable Cultura Organizacional.....	40
Tabla 12 Resultado de la encuesta Pregunta 12 Variable Cultura Organizacional.....	40
Tabla 13 Resultado de la encuesta Pregunta 14 Variable Cultura Organizacional.....	41
Tabla 14 Resultado de la encuesta Pregunta 15 Variable Cultura Organizacional.....	41
Tabla 15 Prueba de Normalidad.....	42
Tabla 16 Prueba de Hipótesis General	43
Tabla 17 Prueba de regresión lineal	44
Tabla 18 Prueba de Matriz de coeficiente.....	44
Tabla 19 Prueba de Hipótesis Específica 01 (Cultura organizacional y dimensión la calidad del trabajo).....	45
Tabla 20 Prueba de Hipótesis Específica 02 (Cultura organizacional y la actitud y dedicación en el trabajo)	46
Tabla 21 Prueba de Hipótesis Específica 03 (<i>cultura organizacional y las relaciones interpersonales.</i>).....	47
Tabla 22 Matriz de consistencia.....	60

Tabla 23 Matriz de operacionalización de variables	61
Tabla 24 Alfa de Cronbach	62
Tabla 25 Resultado de la encuesta Pregunta 04 Variable Cultura Organizacional.....	73
Tabla 26 Resultado de la encuesta Pregunta 05 Variable Cultura Organizacional.....	73
Tabla 27 Resultado de la encuesta Pregunta 06 Variable Cultura Organizacional.....	74
Tabla 28 Resultado de la encuesta Pregunta 07 Variable Cultura Organizacional.....	74
Tabla 29 Resultado de la encuesta Pregunta 08 Variable Cultura Organizacional.....	75
Tabla 30 Resultado de la encuesta Pregunta 09 Variable Cultura Organizacional.....	75
Tabla 31 Resultado de la encuesta Pregunta 17 Variable Cultura Organizacional.....	76
Tabla 32 Resultado de la encuesta Pregunta 18 Variable Cultura Organizacional.....	76
Tabla 33 Resultado de la encuesta Pregunta 19 Variable Cultura Organizacional.....	77
Tabla 34 Resultado de la encuesta Pregunta 20 Variable Cultura Organizacional.....	77
Tabla 35 Resultado de la encuesta Pregunta 01 Variable Desempeño Laboral.....	78
Tabla 36 Resultado de la encuesta Pregunta 02 Variable Desempeño Laboral.....	78
Tabla 37 Resultado de la encuesta Pregunta 03 Variable Desempeño Laboral.....	79
Tabla 38 Resultado de la encuesta Pregunta 04 Variable Desempeño Laboral.....	79
Tabla 39 Resultado de la encuesta Pregunta 06 Variable Desempeño Laboral.....	80
Tabla 40 Resultado de la encuesta Pregunta 08 Variable Desempeño Laboral.....	80
Tabla 41 Resultado de la encuesta Pregunta 09 Variable Desempeño Laboral.....	81

Tabla 42	Resultado de la encuesta Pregunta 10	Variable Desempeño Laboral	81
Tabla 43	Resultado de la encuesta Pregunta 11	Variable Desempeño Laboral	82
Tabla 44	Resultado de la encuesta Pregunta 12	Variable Desempeño Laboral	82
Tabla 45	Resultado de la encuesta Pregunta 13	Variable Desempeño Laboral	83
Tabla 46	Resultado de la encuesta Pregunta 14	Variable Desempeño Laboral	83
Tabla 47	Resultado de la encuesta Pregunta 15	Variable Desempeño Laboral	84
Tabla 48	Resultado de la encuesta Pregunta 16	Variable Desempeño Laboral	84
Tabla 49	Resultado de la encuesta Pregunta 17	Variable Desempeño Laboral	85
Tabla 50	Resultado de la encuesta Pregunta 18	Variable Desempeño Laboral	85
Tabla 51	Resultado de la encuesta Pregunta 19	Variable Desempeño Laboral	86
Tabla 52	Resultado de la encuesta Pregunta 20	Variable Desempeño Laboral	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Variable Cultura Organizacional (Agrupada)	90
Gráfico 02: Dimensión 1 Valores organizacionales (Agrupada).....	90
Gráfico 03: Dimensión 2 Presunciones Básicas (Agrupada).....	91
Gráfico 04: Dimensión 3 Símbolos (Agrupada).....	91
Gráfico 05: Variable Desempeño Laboral (Agrupada)	92
Gráfico 06: Dimensión 1 Calidad en el trabajo (Agrupada).....	92
Gráfico 07: Dimensión 2 Actitud y dedicación en el trabajo (Agrupada).....	93
Gráfico 08: Dimensión 3 Relaciones interpersonales (Agrupada).....	93
Gráfico 09: Prueba de normalidad de la variable independiente Cultura Organizacional (Agrupada).....	94
Gráfico 10: Prueba de normalidad de la variable dependiente Desempeño Laboral (Agrupada)	95

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Influencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021”. El objetivo general de esta investigación fue determinar el grado de influencia que tiene la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. La presente investigación es de tipo aplicada, el nivel es descriptivo - explicativo, su diseño es no experimental, con una muestra censal de 11 docentes, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario como instrumento de recolección de datos, compuesta inicialmente por 40 ítems (tipo escala de Likert), se obtuvo un coeficiente de Cronbach de 0,686 inferior al mínimo requerido por la universidad César Vallejo que es de 0.800, por lo que amerita ser ajustado a 34 ítems, eliminando así 6 ítems, los cuales fueron las preguntas 3,10,13 y 16 que corresponden al cuestionario de la variable cultura organizacional y las preguntas 5 y 7 que corresponden al cuestionario de la variable desempeño laboral, las cuales presentaban una alta dispersión en sus respuestas, así como una correlación negativa, con lo cual se pudo mejorar el resultado del coeficiente de Cronbach a 0,823. Así mismo se concluyó que la cultura organizacional tiene una influencia favorable en el desempeño laboral, con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.013 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva de $r = 0,716$, lo cual indica que el grado de correlación entre ambas variables es igual al 71,60%.

Palabras claves: Cultura organizacional, Desempeño laboral, Organización.

ABSTRACT

The present research work entitled "Influence of the organizational culture on the work performance of the teachers of the Educational Institution N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021". The general objective of this research was to determine the degree of influence that the organizational culture has on the work performance of the teachers of the Educational Institution N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. The present research is of an applied type, the level is descriptive - explanatory, its design is non-experimental, with a census sample of 11 teachers, the technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire as a data collection instrument, initially composed of 40 items (Likert scale type), a Cronbach coefficient of 0.686 was obtained, lower than the minimum required by the Universidad César Vallejo which is 0.800, so it is worthwhile to take into account the fact that this research was carried out with the help of a questionnaire. 800, so it deserved to be adjusted to 34 items, thus eliminating 6 items, which were questions 3, 10, 13 and 16 corresponding to the questionnaire of the organizational culture variable and questions 5 and 7 corresponding to the questionnaire of the work performance variable, which had a high dispersion in their answers, as well as a negative correlation, which could improve the result of the Cronbach's coefficient to 0.823. It was also concluded that organizational culture has a favorable influence on work performance, with a significance level of $p\text{-value} = 0.013 < 0.05$, there is also a positive correlation of $r = 0.716$, which indicates that the degree of correlation between the two variables is equal to 71.60%.

Keywords: Organizational culture, Job performance, Organization.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad establecer la importancia de la cultura organizacional en el desempeño laboral docente, para lo cual se analizará los diferentes aspectos que conforman la cultura organizacional del centro educativo nacional N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario de la ciudad de Chimbote, identificando así los rasgos más característicos que la representan, y que la actual dirección gestiona en su personal docente, la cual permitirá determinar el grado de alineamiento que esta tiene, y el grado de influencia que tiene sobre el rendimiento laboral.

En el contexto internacional, Warrick (2017) en su publicación, lo que los líderes deben saber sobre cultura organizacional, menciona que el término cultura organizacional se ha analizado extensamente en el entorno de la antropología cultural y se ha vuelto notorio tras diversos hallazgos que indican que la cultura de una organización tiene una incidencia directa sobre el rendimiento laboral, en la actitud y el comportamiento de los individuos, en la cual se determina, que un factor importante para que una organización tenga éxito, es su cultura. La cual puede influenciar de forma significativa en el rendimiento laboral de una organización (centro educativo), así como en su capacidad para captar, motivar y conservar a individuos con talento. Lamentablemente muchos líderes no son conscientes del impacto significativo que puede tener la cultura, en muchos casos estos líderes no están bien informados sobre cómo desarrollar y mantener culturas efectivas. Así mismo desarrollar la cultura organizacional requiere mucho más que hablar sobre el tema y enfatizar su relevancia. Para obtener los mejores indicadores, se requiere de líderes con visión, que integren la cultura como parte de sus tareas claves, entendiendo la relevancia que tiene alinear las estrategias de la institución, y tomar decisiones en base a los ideales culturales.

Martínez y Lavín (2017) en su artículo acercamiento al concepto del desempeño docente una revisión conceptual, menciona que actualmente en el interior del entorno educativo, tocar el tema de desempeño docente incluye afrontar un asunto que es parte de la vida cotidiana, lo cual es un concepto que se lleva a la praxis, se incentiva, se propaga, se analiza y se utiliza para evaluar resultados,

lo cual implica llevar a cabo ciertas premiaciones o penalidades, para los individuos evaluados. La función del docente nos dirige a varias nociones como la

responsabilidad que tiene el docente, su capacidad, su perfil, su competencia, su crecimiento profesional, la ejecución de su enseñanza, su papel como docente, entre otros aspectos. Todos ellos expresan las diferentes implicaciones (múltiples aspectos) que tienen que ver con un buen desempeño por parte del docente. La palabra “desempeño”, corresponde al hecho o la práctica, que es innato a la carrera de todo profesor, cuyo aprendizaje continuo constituye una táctica enfocada a perfeccionar su calidad y rendimiento laboral.

Según Robalino 2005 citado por Martínez y Lavín (2017) menciona que esta formación generalmente es forzosa, por medio de planes coordinados por los propios directores de la institución educativa, estas actividades buscan desarrollar el desempeño del profesorado, facilitando el aprendizaje y renovando nuevos conocimientos, contenidos, habilidades, apoyo técnicos, asesorías escolares, supervisando el procedimiento de la enseñanza, su evaluación, así como una retroalimentación oportuna en su rendimiento. El desempeño docente se sustenta en las relaciones interpersonales con los demás (estudiantes, colegas o sociedad), la cual contribuye a desarrollar nuevos conocimientos a través de diferentes medios y tácticas.

Rodríguez y Lechuga (2019) en su estudio sobre rendimiento profesional docente, se propuso evidenciar los diferentes aspectos y niveles que comprenden el desempeño laboral docente. La investigación fue descriptiva - correlacional, el diseño no experimental, con corte transversal. Se elaboró una encuesta de 26 ítems, la cual aplicó a una muestra de 79 profesores y 05 directores, haciendo un total de 84 individuos encuestados. Obteniéndose como resultado, que los aspectos del rendimiento son constantes y que los grados de desempeño son resaltados en los directores, sin embargo, para el personal docente los factores resultaron no ser tan frecuentes y sus niveles no muy destacados. Se reconoció como inconveniente una debilidad en el rendimiento laboral ocasionada por la carencia de información interna, lo que genera disconformidad en el plantel docente con una falla en su proceso de retroalimentación. Por lo que se concluyó, que a fin de incrementar la periodicidad en los aspectos y lograr niveles más altos de rendimiento docente,

hace falta una mayor motivación, teniendo en cuenta lo relevante que es la comunicación organizacional, la cual propicia la creación de un clima organizacional óptimo.

Andrade y Ureta (2021) en su estudio de investigación , eficacia de la cultura empresarial para mejorar del desempeño docente, menciona que en la actualidad los requerimientos en los centros educativos se caracterizan por el desarrollo de docentes imaginativos, analíticos y críticos, lo que hace relevante que las instituciones dirijan su esfuerzo a fortalecer las diferentes políticas o procedimientos administrativos en beneficio del personal docente, considerando en este proceso las capacidades individuales en relación a la cultura de cada individuo, para así lograr óptimos resultados. Este proceso nos permite interpretar, los diferentes componentes que forman parte de la cultura organizacional, los cuales nos permitirán medir el grado de respuesta siempre y cuando las conclusiones obtenidas en el desempeño laboral docente sean los esperados, esto generará que la cultura organizacional ocupe un lugar relevante en el interés académico, ofreciendo una mejor calidad de vida laboral. En ese aspecto, las escuelas en el Ecuador se están orientando en hacer cambios considerables y oportunos por medio de la cultura empresarial, produciendo cambios positivos en la satisfacción y en la conducción laboral del maestro, la cual genera una mejora en su desempeño y bienestar laboral.

En el contexto nacional, Miranda (2021) en su estudio de investigación sobre “La relación de la cultura empresarial en el rendimiento laboral docente”, menciona que la cultura empresarial y el desempeño laboral, tienen una importante relevancia y contemporaneidad, teniendo en cuenta que la cultura empresarial es un factor relevante en el crecimiento sistémico, mejorando la excelencia educativa, y por otro lado el rendimiento docente es uno de los propósitos principales para la obtención de la excelencia educativa. Normalmente la apreciación sobre cultura organizacional que tiene el líder con respecto a la gestión institucional y pedagógica, influyen en el rendimiento laboral docente, generando un significado de seriedad, compromiso y buen desempeño; por otro lado, una cultura organizacional deficiente o con bajo nivel, originaria comportamientos contrarios como un bajo rendimiento, desmotivación, inasistencias, carencia de identidad, etc.

Por eso es importante definir la relación existente de las variables cultura empresarial y rendimiento docente, mediante una táctica relevante que mejore la gestión institucional, mediante la toma de decisiones oportunas, que refuercen el rendimiento docente, contribuyendo a perfeccionar la excelencia en el sistema educativo. Es innegable que la cultura organizacional está presente en todo tipo de organizaciones y su expresión es a consecuencia de la relación de las conductas internas del personal. En tal sentido, no es desconocida su aplicación al ámbito educativo.

De acuerdo con el ministerio de educación (2019) en su resolución viceministerial N° 290-2019, denominada “Norma que define las disposiciones para el crecimiento en el Acompañamiento Pedagógico de la IIEE focalizadas de la EBR, para la etapa 2020-2022”, menciona que se está aplicando una política educativa reflejada en el Proyecto Educativo Nacional orientado al 2036; en dicho formato establece que los directores de las diferentes escuelas y colegios a nivel nacional, son los responsables de realizar el aprendizaje, con el objetivo de enlazar a los docentes, las funciones pedagógicas para la enseñanza, reforzando así el rendimiento docente, por lo cual los maestros vienen realizando constantes esfuerzos para innovar en nuevos procesos y tácticas, que mejoren la calidad de su rendimiento laboral.

Cruz (2021) en su estudio sobre “Coaching educativo y cultura empresarial en docentes de los centros académicos de una red educativa, menciona que en el sector educativo actualmente existe una cultura organizacional que no es conveniente para el logro de los intereses institucionales, la cual se debe a ciertas dificultades de naturaleza personal, porque aún existe una alta cantidad de profesionales de la educación, que no se ajustan a los entornos en los que se encuentran, por ejemplo en las labores colaborativas se mantiene una falta de comunicación, en el que incluso los docentes nombrados implantan sus ideas o se limitan a realizar ciertos cambios de carácter institucional, porque los conflictos, tienen como causas aspectos Intrínsecos como la carencia de comunicación entre sus miembros, por la falta de un buen liderazgo en las autoridades rectoras, que motiven y que generen una participación activa, así como una comunicación adecuada entre sus integrantes.

Romero (2019) en su estudio, "Cultura organizacional y rendimiento académico de los maestros en una institución educativa, evidenció una serie de deficiencias que la institución educativa presentaba, con relación a las variables objeto de estudio. Así mismo mediante las conclusiones obtenidas en el presente estudio, se estableció que la correlación entre cultura empresarial y desempeño laboral docente es mínima, demostrando así la existencia de un bajo nivel de preparación de la enseñanza durante el dictado de un curso, a un grupo de estudiantes, demostró que el docente no se desenvolvía apropiadamente, ni cumplía con los estándares de calidad requeridos para la enseñanza, siendo necesario tomar las siguientes acciones de mejora, se decidió integrar nuevas políticas y reglas que los docentes deben asumir, se gestionó la participación de los docentes en una serie actividades, que tuvo como finalidad concientizar al personal en la importancia que cumple la cultura organizacional en la integración de procesos pedagógicos con el objetivo de identificar las diferentes debilidades y fortalezas que se presentan en la enseñanza de dicha institución, lo cual logró mejorar el plan y la calidad en el desempeño docente de dicha casa de estudios.

De acuerdo con los antecedentes expuestos, esta investigación tiene como motivación primordial, demostrar la importancia que tiene conocer la cultura en el centro Educativo N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario de la ciudad de Chimbote. Durante este proceso quedaremos satisfechos, al descubrir cuales son los verdaderos matices culturales, que coexisten en una empresa, sean estos matices positivos o negativos. La cultura organizacional, ha sido aplicada, en todo tipo de organización, comenzando en estos últimos años abrirse paso, en la institución educativa. El rendimiento docente se encuentra vinculado al grado de cultura organizacional y la influencia que esta tiene en la complacencia laboral. Un reducido número de Organizaciones académicas en el país entienden la relevancia que tiene la cultura organizacional como herramienta de cambio, y así poder generar un personal docente comprometido, satisfecho, con valores, y plenamente identificados con cada uno de los aspectos que la conforman. Esto puede percibirse de manera muy clara en diversas instituciones educativas, tanto del ámbito privado como en el público, en donde todos sus docentes trabajan con la finalidad de dar un servicio de calidad. En tal sentido la cultura organizacional no debe ser visto

solamente como el camino que conlleva al cambio y al crecimiento, sino también como un componente de competitividad y calidad.

En estos tiempos es prioritario que las instituciones elaboren esquemas organizacionales más adaptables al cambio, lo cual requiere poder elaborar condiciones más adecuadas para fomentar un desempeño con equipos de alto rendimiento, comprendiendo que la formación requiere generar valor a la actividad laboral. También se requiere tener una mayor flexibilidad hacia el cambio, lo cual permitirá ampliar la visión hacia la innovación y hacia la identidad institucional.

La coyuntura actual nos muestra los efectos que ocasionó la pandemia (virus covid 19) en el sector educación a nivel nacional en los últimos 2 años, lo cual obligó al gobierno de turno, que emita una serie de políticas y medidas preventivas, en aspectos de salud, seguridad y educación, las cuales no fueron fáciles de procesar y ejecutar, generando una serie de cambios en las fases de la enseñanza y el aprendizaje, entre estos cambios tenemos que las clases que eran realizadas de manera presencial en un centro educativo, pasaron a realizarse de manera virtual desde casa, lo cual se hizo necesario el uso de las nuevas plataformas digitales, la reducción en los horarios de clase generando un ajuste y adaptación en la malla curricular, la suspensión de toda actividad o evento presencial, etc. Esta nueva realidad significó llevar a cabo un nuevo modo, en el proceso de la enseñanza.

En el contexto local, los efectos de la cuarentena generaron un cierto descuido en las diferentes instituciones educativas, entre ellas el centro educativo nacional N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario de la ciudad de Chimbote, dicho impacto generó la suspensión presencial de las clases, eventos, y ceremonias institucionales, la reducción de los horarios de los cursos y apertura de las clases (la cual no es la misma en todos los grados y secciones), el uso de nuevas plataformas virtuales y digitales destinadas para la enseñanza virtual desde casa, sumado a ello, los pocos recursos tecnológicos y económicos asignados.

Estos factores generaron en el personal docente, una falta de compromiso respecto a los horarios y normas establecidas, una descoordinación con respecto a la realización de las diferentes actividades y eventos institucionales, así como la falta de una adecuada comunicación institucional a nivel interno y externo en el flujo de la información que llegue a todos los niveles (de manera física y digital), también

se evidencio la carencia de valores no compartidos, que se ven reflejados en ciertas actitudes y comportamientos en relación al trabajo en equipo y al logro de las metas, también se evidencia un escaso liderazgo por parte de la dirección actual para abordar y atender estas y otras situaciones, lo cual evidencia la necesidad de implementar un adecuado sistema de cultura empresarial, en el centro educativo objeto de estudio. Por estas razones, se hace importante realizar este estudio de investigación en la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, para conocer el grado de influencia que tiene la cultura organizacional en el rendimiento laboral docente, por lo que se determinó plantear el siguiente problema general:

¿Cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021, de la cual se desprenden tres problemas específicos; ¿Cómo la Cultura Organizacional influye en la calidad del trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?, ¿Cómo la Cultura Organizacional influye en la actitud y dedicación en el trabajo, de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?, ¿Cómo la Cultura Organizacional influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?

Esta investigación presenta una justificación teórica, que permitirá obtener e incrementar el conocimiento con respecto a las variables de estudio, permitiendo al centro educativo conocer la correlación que tiene la cultura organizacional, sobre el desempeño laboral docente. Así mismo los resultados obtenidos servirán como fuente de información y de base (antecedentes) para futuros estudios de investigación (Bernal ,2010), también presenta una justificación práctica, en la cual los resultados que se obtengan permitirán a la institución educativa, tomar una serie de medidas y acciones, que mejoren su nivel de cultura organizacional, lo que posibilitara, perfeccionar el rendimiento académico en la institución académica objeto de estudio, la cual podrá ser replicada en otras instituciones académicas del sector (Bernal ,2010), también presenta una justificación metodológica, la cual permite analizar y conocer qué es la cultura en un centro educativo, así como el

desempeño laboral docente, mediante el método científico – estadístico e hipotético – deductivo, cuyo resultado dará respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas, y servirá como base y guía para resolver investigaciones de igual o similar dimensión (Bernal ,2010). Así mismo presenta una justificación social , Hernández et al. (2014) la cual debe tener un valor como propuesta de un modelo que faculte optimizar la cultura organizacional con el rendimiento laboral ,no solo del centro educativo Almirante Miguel Grau , sino en las diferentes instituciones educativas del ámbito local y nacional, mediante el inicio y aplicación de un sistema adecuado de cultura organizacional , permitiendo de esta manera que el personal docente se sienta comprometido e identificado con su institución, logrando así la mejora de su desempeño laboral ,lo cual se verá reflejado en una óptima calidad en su proceso de enseñanza, generando así un impacto positivo en la sociedad y por último presenta una justificación económica, que será de gran beneficio para perfeccionar el desempeño laboral, mediante una óptima calidad en el proceso de la enseñanza, con lo cual se logrará cumplir con los objetivos académicos de la institución, permitiéndole así tener una mayor posibilidad de aspirar a un nombramiento institucional, y lograr mejorar su nivel de ingreso salarial (Ríos ,2017).

Esto nos permitirá determinar si la cultura organizacional es conocida por el personal docente, para lo cual será necesario aplicar un instrumento de medición adecuado, el cuestionario será aplicado al personal docente, permitiéndonos determinar el modelo de cultura empresarial que tiene la institución educativa y cómo esta influye en el desempeño laboral. De la cual obtenemos que la hipótesis general es; “La Cultura Organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021, de la cual se ha formulado tres hipótesis específicas:

La cultura organizacional influye en la calidad del trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021; La cultura organizacional influye en la actitud y dedicación en el trabajo, de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021; La cultura organizacional influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. También se tiene que el objetivo general

es; Determinar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021, la cual nos permite formular tres objetivos específicos:

Determinar cómo la cultura organizacional influye en la calidad del trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021; Determinar cómo la cultura organizacional influye en la actitud y dedicación en el trabajo, de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021; Determinar cómo la cultura organizacional influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a investigaciones preliminares, en el ámbito nacional, tenemos lo siguiente:

Llancari y Alania (2019) la finalidad de su estudio de tesis fue determinar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional del Centro, la investigación fue descriptivo -correlacional, el diseño no experimental, la muestra fue probabilística – estratificada, y fue aplicada a 88 profesores, el instrumento fue el cuestionario y la técnica fue la encuesta, obteniendo como resultado que existe correlación, el nivel de significancia fue de 0.05, existiendo una relación ($r = 0.722$) directa y significativa ($Z = 1.96$) entre la cultura organizacional y el rendimiento docente, concluyendo que se tiene correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento docente.

Según Iñausi y Huamán (2018) en su estudio de tesis, cuya finalidad fue establecer la correlación de la variable cultura organizacional con la variable desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo de Ayacucho, la investigación fue descriptivo -correlacional, el diseño no experimental, la muestra fue no probabilística y fue aplicada a 40 colaboradores conformado por personal directivo y administrativo, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el nivel de correlación obtenido fue de 0.662 (correlación moderada) en tanto que, el p-valor obtenido es de 0,000, el nivel de significancia es de 0,05 es decir, existe una correlación positiva media entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ($r = 0,662$; $p < 0,05$)

De acuerdo con Miraval y Silva (2018) en su estudio de investigación tuvo como finalidad establecer el grado de relación que existe en las variables cultura organizacional y desempeño laboral, en la Unidad de Gestión Educativa de Lauricocha, la cual llevó a cabo una investigación descriptivo -correlacional, con diseño no experimental, con corte transeccional, se tuvo una muestra censal, y se aplicó a 43 profesores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyéndose que existe una relación significativa, en donde se logró obtener un valor de coeficiente de correlación de 0.929, y el p-valor igual a 0.00, menor que el

error estimado de 0.01, aceptándose la hipótesis, estableciéndose que en ambas variables existe una relación muy alta.

Cairo et al. (2021) en su estudio de tesis, tuvo como finalidad establecer la correlación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios". Para este fin se realizó a cabo una investigación descriptivo – correlacional, el diseño fue no experimental, con enfoque cuantitativo, así mismo se aplicó un tipo de una muestra no probabilística a 24 profesores. En la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y en el instrumento el cuestionario, obteniéndose como resultado una media aritmética igual a 208.83 y 170.25, y una desviación típica igual a 36.08 y 15.10 respectivamente, con una correlación de Spearman equivalente a 0,264; con una "t" 2.85; con un p valor igual a 0.212 y con un nivel de significación de 95%, concluyendo de esta manera , que existe una correlación positiva débil (pero con ciertas deficiencias) entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral de los docentes, lo cual hace necesario realizar una serie de acciones y medidas que contribuyan a su fortalecimiento y desarrollo.

Ticona (2018) en su estudio de tesis, tuvo como finalidad establecer la correlación entre cultura organizacional y desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel primario de la RED No 04, San Juan de Lurigancho - Lima. La investigación llevada a cabo fue descriptivo correlacional, con diseño no experimental la muestra obtenida fue de 95 docentes, y fue no probabilística, así mismo el resultado obtenido fue una correlación de ($Rho=0,647$) con un valor de ($p=0.000$) determinándose que existe relación media entre la cultura organizacional y el desempeño laboral docente.

En cuanto a investigaciones previas en el contexto internacional, tenemos las siguientes investigaciones, de acuerdo con Govea y Zúñiga (2020) en su estudio realizado "Clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios", tuvo como finalidad determinar si existe correlación favorable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, la investigación fue descriptivo - correlacional , con diseño no experimental, con una población de 40 colaboradores, el instrumento aplicado fue el cuestionario, como prueba se aplicó

el chi-cuadrado obteniendo 10,57, en comparación con el chi-crítico de 7,779, el grado de confianza fue del 90%, determinándose que existe una correlación favorable entre las variables relacionadas.

Martinez (2018) en su investigación que tuvo como finalidad determinar el grado de correlación entre cultura organizacional y rendimiento docente en la unidad educativa 19 de agosto, en Ecuador. la investigación fue descriptivo - correlacional, el diseño fue no experimental, con un enfoque cuantitativo, para lo cual la muestra estuvo compuesta por 40 docentes, la técnica aplicada fue el cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados, que existe un crecimiento regular del 75,0% en el grado de cultura organizacional, y un predominio poco adecuado del 67,5% en el desempeño docente. Los datos obtenidos evidenciaron que existe correlación significativa entre ambas variables. El grado de correlación se determinó mediante la aplicación del coeficiente r de Pearson y fue de 0,689** (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación alta, directa y significativa a nivel 0.01.

Díaz (2019) en su investigación que tuvo como objetivo “Establecer si la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones de educación media superior, correspondiente a los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México”. Menciona que, en la actualidad, se han investigado diferentes aspectos que repercuten de manera positiva o negativa en el rendimiento laboral. El tipo de investigación fue descriptiva – explicativa con corte transeccional, con un estilo cuantitativo. La población estuvo conformada por 127 empleados, la muestra obtenida fue de 95 empleados. En la obtención de los datos se aplicaron 02 instrumentos: el primer cuestionario se aplicó para medir la calidad de la cultura organizacional la cual estuvo conformada por 15 ítems, con una confiabilidad de 0.871; el segundo cuestionario midió el grado de desempeño laboral, conformado por 20 ítems con una confiabilidad de 0.726. De igual manera se obtuvo que el valor de F fue igual a 23.264 y el valor de p igual a 0.000. obteniéndose un nivel de significancia menor a 0.05, se determinó que existe una influencia positiva y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores pertenecientes a dichas instituciones”.

Valarezo (2021) En su estudio de tesis, tuvo como finalidad establecer la relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil, la investigación fue descriptivo - correlacional, con corte transversal , y con diseño no experimental, la muestra estuvo compuesta de 65 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario la cual estuvo conformada por 20 ítems, entre ambas variables, se logró obtener los siguientes resultados, Alfa de Cronbach $\alpha = 0,84$, coeficiente de Spearman $Rho = 0,704$ con una significancia de 0,000 , rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, determinándose que existe correlación positiva favorable, entre la variable desempeño docente y clima organizacional , concluyéndose que dicha relación es positiva y alta, en la Unidad educativa objeto de estudio.

A continuación, mencionaremos algunos conceptos y definiciones relacionadas con el tema de investigación.

Cultura organizacional es una guía de supuestos básicos compartidos en un conjunto de individuos que aprenden conforme interactúan y resuelven complicaciones de adecuación externa y de agrupación intrínseca, que funcionan lo bastante bien como para ser considerados apropiados, los cuales pueden ser aprendidos y compartidos entre los integrantes de una organización (Schein, 2004).

Se define a la cultura organizacional como un cúmulo de principios, valores, tradiciones en el modo de hacer las cosas, los cuales son difundidos por los individuos de la organización, la cual influye en la manera en que ésta actúa, distinguiendo así, a una organización frente a otra. Estas prácticas y valores se desarrollan con el tiempo y definen en gran manera la forma como se practica (Robbins y Coulter, 2018).

La cultura corporativa, en un sentido organizativo está conformado por historias, mitos y leyendas, las cuales expresan los valores compartidos por los integrantes que forman parte de la organización (Lessem, 1992).

La organización como una colectividad social, está conformada y coordinada por individuos que funcionan en base a una relativa continuidad, cuyo propósito es lograr el cumplimiento de las metas y objetivos trazados por dicha unidad colectiva (Amorós, 2007).

De acuerdo con Chiavenato (2019) la cultura organizacional presenta una serie de características, que reflejan el modo en que una empresa aprende a conducir su ambiente. Es un conjunto variado y complejo de creencias, prejuicios, conductas, historias, mitos, símbolos y otras características que en unidad reflejan la forma individual y funcional de laborar de una empresa. La cultura organizacional está conformada por 6 características o aspectos principales; regularidad en las conductas analizadas en donde las correlaciones en los participantes están caracterizadas por una forma común de comunicación, de conceptos propios y ceremonias vinculadas con comportamientos diversos, normas: modelos de conductas que abarcan una serie de pautas sobre la forma de realizar el trabajo. Valores sobresalientes: virtudes que una empresa ejerce y enseña como una de sus prioridades, la cual es compartida entre los trabajadores de una empresa, como por ejemplo la calidad en los procesos productivos, la baja asistencia laboral o una mayor eficiencia. Filosofía: conjunto de políticas que fortalecen las ideas de cómo buscar buenas relaciones entre trabajadores y clientes. Reglas: criterios definidos y relacionados con las actitudes individuales al interior de una organización. El personal nuevo debe conocer esos criterios para que sean aceptados dentro la organización. Clima organizacional: sensaciones e impresiones actitudinales que se transmiten y reciben en el ambiente de trabajo por ejemplo el cómo interactúan los miembros de un equipo, cómo se relacionan las personas entre sí, el modo en que se consideran y tratan a los clientes y proveedores. Cada atributo se muestra en diferentes niveles y dificultades. Para entender mejor los rasgos culturales de cada entidad, podemos resaltar dos estilos opuestos: el estilo autoritario y el estilo participativo. Lo que define concretamente a una empresa, es lo que puede cambiar, La hipótesis muestra que el cambio de cultura en las personas es el más complicado, problemático y lento que existe.

Chiavenato (2019) los valores organizacionales están conformados por 3 aspectos o indicadores; moral y ética organizacional, imparcialidad (equidad de atención, de opciones y de retribución para todos los miembros de la empresa), reciprocidad (justicia y fidelidad en los vínculos grupales, valor sustentado en la cooperación y en la equidad de atención entre los trabajadores y sus grupos sociales, tanto en lo que se realiza como en lo que se recibe) y fe (creencia en el otro, de que actuara de la misma manera que uno actúa, con la misma eficiencia,

efectividad , constancia , fidelidad en las vínculos amicales dentro del entorno laboral y en el crecimiento de la labor asignada). Los rasgos socioculturales. Son los lineamientos de formación que tiene una persona, en relación con los precedentes culturales y su ambiente social donde se desenvuelve. Para generar el perfil cultural, es necesario averiguar sobre la circunstancia socioeconómica del individuo, su estabilidad laboral, su disponibilidad para trasladarse, para cambiar de horario, disposición para el aprendizaje, para su cambio de hábitos, para generar su creatividad e innovación, así como su independencia o dependencia laboral, etcétera. La filosofía de la organización, conjunto de ideas compartidas por los integrantes, mejor conocida como la filosofía organizacional manifestada por su propia concepción y valores, así como por su nivel de interiorización entre los integrantes que la conforman, para que funcione como modelos de pautas de actitudes, estilos y comportamientos.

Los valores son aquellos principios que personalizan la percepción que tiene una organización en sus objetivos y estrategias prioritarias, también se puede definir como aquellos principios que permiten lograr la visión y misión, los cuales reflejan una de las cualidades más valoradas que tiene una organización (Alles, 2017).

Ivancevich et al. (2006) los valores son los deseos y necesidades conscientes y emotivas en los individuos, que orientan el comportamiento. Los valores individuales guían el comportamiento dentro y fuera del ambiente laboral. La agrupación de valores que tiene una persona es relevante, la guiará y le permitirá actuar en forma coherente. Los valores son las ideas que tiene un colectivo con relación a lo correcto o incorrecto. Estos se transmiten de una generación a otra y se comunican a través de diferentes sistemas; educativos, religiosos, familiares, comunales y organizacionales

Chiavenato (2019) las suposiciones básicas, como el compromiso y el no compromiso, que está relacionado con principios, valores, reglas, normas y objetivos organizacionales. El individualismo o trabajo en equipo, es el nivel en que se alienta la competitividad personal relacionada con la colaboración y el trabajo en equipo. Así mismo las relaciones interpersonales están relacionadas con la equidad de posibilidades y la tolerancia entre los integrantes de la organización, con

respecto a sus diferencias de sexo, raza y/o religión. Los símbolos, aunque se trata de un valor tácito e intrínseco de la vida empresarial, los símbolos aportan al desarrollo de la cultura y actúan como un espejo de la misma. Ritos, rituales y ceremonias. Son las rutinas planificadas que de manera habitual y sistematizada se realizan en las empresas, por medio de actividades, costumbres y ritos. Ejemplos de ellos, son las actividades de incorporación de un nuevo personal, los cambios o promociones, la renovación, la motivación, los retiros, las sanciones, así como la desvinculación laboral, etcétera. Símbolos y lemas son mecanismos que permiten el posible reconocimiento de la organización por parte de los empleados, obteniendo en este proceso, que los empleados se sientan identificados y reconocidos por ella. Mitos e Historias. Los grupos y las organizaciones generan historias y sucesos a lo largo del tiempo (sobre sus fundadores, líderes, personal innovador o creativo), lo cual se transforma o se traduce en leyendas e historias que se transmiten a través del tiempo, que sirven de motivación y guía ante la dificultad y la incertidumbre organizacional.

Garcia et al. (2020) menciona que los símbolos culturales son palabras, ademanes e imágenes u objetos materiales con un significado individual que forman parte de una organización. En estas circunstancias los símbolos culturales más importantes obtienen la forma de héroes culturales con cualidades muy apreciadas por los integrantes de una organización. Rituales y celebraciones formales, son las maneras en que los grupos celebran acontecimientos o fechas significativas, que reflejan una situación resaltante o relevante como ascensos, premiaciones, proyectos, etc. Conductas compartidas está conformada por normas, las cuales pueden ser adaptables según la relevancia que esta implica.

Andrew (2003) el proceso del aprendizaje es relativamente constante en el comportamiento humano la cual está basado en experiencias. A menos que haya un proceso de aprendizaje, pocos empleados podrían realizar su trabajo de manera satisfactoria. Existen tres métodos de aprendizaje; la imitación de patrones se basa en la habilidad de aprender observando a otra persona, la adaptación se adquiere por medio del refuerzo o recompensa de cortos resultados que con lleven hacia la actitud final esperado y el aprendizaje cognitivo requiere mucho más que la

obtención de hábitos y habilidades, requiere desarrollar aspectos propios de la personalidad de cada individuo.

La ética es la creencia que tiene una persona sobre lo que es correcto o no, también se dice que es el transporte que lleva los valores hacia la acción o la práctica. Así mismo la conducta ética influye de manera relevante en la manera que una organización será vista en su interior y exterior (Andrew, 2003).

Robbins y Judge (2009) las actitudes son expresiones de análisis favorables o desfavorables con respecto a circunstancias, situaciones, personas u objetos. Revelan cómo se siente un individuo respecto de algo. Las actitudes siempre son complicadas en una organización. Para poder comprender a profundidad las actitudes, se necesitan considerar sus 03 componentes fundamentales. componente cognitivo de una actitud, se refiere a la descripción o evaluación que se hace sobre las cosas. Componente afectivo, es la parte sentimental o emocional que forma parte del complejo mundo del comportamiento humano. El componente comportamiento está referido a la acción o intención de actuar de cierta manera hacia alguien o algo.

Robbins y Judge (2009) definen a la motivación como a una serie de aspectos que influyen en la potencia, dirección y persistencia del esfuerzo que un individuo realiza para la consecución de sus objetivos. La potencia se refiere a lo enérgico del intento de una persona, la dirección se refiere al empeño de hacia dónde buscar, el cual está orientado a los objetivos de la organización, siendo consistente con ello, la cual busca beneficiar a la entidad. La persistencia, es el lapso de tiempo en la cual un individuo sostiene el empeño. Los individuos motivados continúan en una tarea, según sea necesario, como para alcanzar su objetivo.

El término desempeño, es un concepto integrador de un conglomerado de comportamientos y resultados que obtiene un colaborador en un determinado periodo de tiempo. Así mismo el desempeño de un individuo en cualquier actividad empresarial, es el resultado de un conglomerado de 3 aspectos: Conocimientos, la experiencia (práctica) y las competencias (Alles, 2017).

La medición del rendimiento, es un instrumento que permite a una organización lograr sus objetivos, la cual forma parte de un valioso instrumento tanto para directivos y trabajadores en su desempeño diario (Alles, 2017).

La medición del Desempeño, es un proceso permanente, sistémico, orgánico y vertical de la manifestación de las opiniones que se tiene acerca del individuo en una organización, en relación a su actividad laboral cotidiana, la cual pretende reemplazar a los juicios originados y formulados en conformidad con los diferentes criterios utilizados, cuyo fin es incorporar en mayor grado los objetivos organizacionales en relación con los individuos (Puchol, 2007).

Chiavenato (2009) el desempeño laboral es el proceso por el cual se mide el desempeño que tiene un trabajador, en base a las medidas establecidas por la organización y el resultado que este obtiene, en función de sus actividades laborales, el desempeño es el comportamiento o el accionar que se pretende poner en práctica. El desempeño laboral en una entidad está sujeto a distintas situaciones, la cual cambia de un trabajador a otro, porque está sujeto a diferentes aspectos que condicionan su influencia.

Alles (2008) la evaluación del desempeño es un mecanismo que sirve para direccionar y vigilar al personal. Entre sus objetivos primordiales tenemos el crecimiento profesional y personal de los individuos, la continua mejora de resultados en la institución y el aprovechamiento correcto del recurso humano. Podemos resumir que las evaluaciones de desempeño son útiles y esenciales para decidir, reunir y revisar los resultados de los jefes y empleados sobre el comportamiento en relación con el trabajo. Es importante recibir retroalimentación en el proceso, una vez que se conoce la tarea, se sabe qué comportamiento se debe modificar.

Louffat (2011) la medición y la valoración del desempeño es un proceso técnico de la gestión de recursos humanos que se encarga de medir la eficacia y eficiencia de manera sistémica y periódica del colaborador en relación con el cumplimiento de sus actividades laborales. Los criterios a evaluar estarán conformados por las competencias previamente establecidas por la organización.

Evaluando al personal en varios aspectos, como conocimientos, habilidades y actitudes, en relación con los resultados o criterios de productividad obtenidos.

Chiavenato (2019) menciona que la evaluación del desempeño está constituida por una serie de métodos aplicados por la dirección, la cual es esencial en la gestión administrativa, siendo este un medio para identificar dificultades de supervisión, integración, motivación, discrepancias o incluso desaprovechar las capacidades de los trabajadores. La evaluación del desempeño siempre será una responsabilidad del líder de equipo, pero la puede realizar el mismo trabajador, el propio líder, el empleado en su conjunto, el área de gestión de personas o un equipo evaluador. Todo líder requiere conocer y tomar la decisión, sobre las medidas correctivas que implementara. En general, la evaluación del desempeño utiliza técnicas basadas en cuestionarios o formularios diseñados específicamente para ese propósito. Lo importante es que se proporcione retroalimentación sobre el desempeño obtenido, de modo que la persona pueda saber cuáles son los resultados de su evaluación, permitiendo así conocer sus fortalezas y debilidades, estableciendo así un debido programa para su desarrollo y progreso.

Alles (2008) los métodos para analizar y medir el desempeño se clasifican en base a lo que se requiere medir entre ellos tenemos las características, comportamientos y resultados. La evaluación basada en las cualidades, son las más utilizadas, pero no son las más objetivas y se basan en comportamientos o competencias, ofreciendo así información orientada a la acción, por lo que es lo mejor para la evaluación del desarrollo de los colaboradores. Finalmente, la evaluación basada en resultados está orientado en los aportes medibles que los colaboradores realizan a la organización.

De acuerdo con Chiavenato (2019) a continuación, se muestra la lista de chequeo para la evaluación del desempeño, la cual propone la siguiente relación de indicadores para valorar el rendimiento, en la que se tiene en cuenta el comportamiento, capacidad de aprendizaje, calidad en el ambiente laboral y el modo de interrelacionarse. Relaciones interpersonales, se evalúa en base a los siguientes ítems; extraordinariamente bien aceptado, labora bien con los demás, va más allá de lo satisfactorio, presenta cierta dificultad para trabajar con los demás, trabaja mal con los demás. Juicio, se evalúa en base a los siguientes ítems;

extraordinariamente maduro, superior al promedio para tomar decisiones, por lo general tomar decisiones correctas muchas veces se infringe en prejuicios inadecuados y en una evaluación negativa. Por otro lado, la capacidad para aprender, se evaluará en base a los siguientes ítems; aprende velozmente, aprende con un mínimo de supervisión, aprendizaje medio, un poco lento para aprender, muy lento para aprender, evaluación negativa. Atención al cliente o consumidor, se evaluará en base a los siguientes ítems; sumamente adecuado a las necesidades, brinda apoyo y es entusiasta, satisfactorio, inconsistente, evaluación negativa. Negociación y solución de problemas, se evaluará en base a los siguientes ítems, excelente uso de recursos identifica claramente problemas y soluciones, requiere apoyo y supervisión, incapaz de resolver conflictos o problemas. Actitud y dedicación en el trabajo, se evaluará en base a los siguientes ítems; enorme entusiasmo, muy interesado y productivo, no mucha iniciativa, un poco indiferente hacia los demás, evaluación negativa. Independencia, se evaluará en base a los siguientes ítems; completamente independiente, autonomía por encima de la media, generalmente independiente, algunas veces omiso o descuidado, evaluación negativa. Calidad del trabajo, se evaluará en base a los siguientes ítems: trabajo excelente, muy bueno, calidad media, debajo de la media, calidad inferior, evaluación negativa. Desempeño con diversidad cultural, se evaluará en base a los siguientes ítems; respeto y atención a las diferencias culturales reconoce patrones propios y ajenos, satisfactorio, necesita mejorar, falta de voluntad para aceptar diferencias. Puntualidad, se evaluará en base a los siguientes ítems; una óptima puntualidad, satisfactoria, regular y evaluación negativa.

Chiavenato (2019) En la calidad de vida en el trabajo, las condiciones físicas laborales no son lo único que importa, se requiere algo adicional, como las condiciones sociales y psicológicas, que forman parte del ambiente laboral así mismo estudios actuales sostienen que para obtener calidad y productividad, las empresas deben contar con empleados motivados, que se comprometan con su trabajo y obtengan reconocimientos y recompensas acordes a su rendimiento. Así la competitividad y la excelencia de una empresa transita obligatoriamente por la calidad de vida en el trabajo. Tener calidad de vida en el trabajo incluye crear,

mantener y mejorar el entorno laboral. Todo ello repercute en un entorno laboral confortable, amigable, la cual se verá reflejada en una mejora significativa.

Chiavenato (2019) relación interpersonal se define en el cómo interactúan las personas entre sí dentro de la empresa, así como el grado de libertad que se tiene en esas interacciones, así mismo si las personas trabajan aisladamente o en equipos de trabajo, depende de la intensidad de la interacción humana. Las relaciones interpersonales se fundamentan en la confianza mutua y no en diseños formales (como descripciones de puestos, relaciones formales previstas en el organigrama, etc.). El ambiente laboral fomenta la participación y el compromiso grupal de manera que los trabajadores se sientan responsables de lo que decidan y de lo que realicen en cada nivel de la organización.

La dedicación de los individuos en el trabajo está ligado al nivel de reciprocidad que estos perciben, en la medida en que su trabajo produce resultados estimados, Así mismo en cuanto mayor sea esa medida, mayor será su dedicación y compromiso. De ahí la relevancia de diseñar sistemas de retribuciones capaces de incrementar el compromiso de las personas con las actividades de la institución (Chiavenato, 2009).

Ahora mencionaremos algunas teorías relacionadas al tema de investigación.

Según Elton mayo 1929 citado por Chiavenato (2019) en la Teoría de las relaciones humanas (TRH), nos hace ver la opresión que era impuesta sobre el trabajador, debido al acelerado y asentado desarrollo de la industrialización en las organizaciones. Elton Mayo resalta que en tanto la eficiencia tangible se incrementó ampliamente en los últimos dos siglos, la competencia en el individuo para el empleo grupal no sostuvo esa armonía durante su crecimiento. El desarrollo industrial originó un gran deterioro en el sentido libre de cooperación. Las organizaciones industrializadas de la época hacían énfasis en aspectos económicos, físicos y tecnológicos, la respuesta al problema vino por medio de una novedosa percepción de la socialización humana en el ambiente laboral, destacando en este enfoque que para una organización la parte humana es la más importante, en la cual los individuos son motivados no solo por el aspecto salarial,

sino que tienen necesidad de ser reconocidos y aprobados socialmente, mediante la integración y el fomento de las relaciones humanas en el entorno laboral, la cual se reflejara en una elevación de la productividad para la empresa. El experimento de Hawthorne que se realizó entre los años 1927 y 1932, bajo la dirección de Elton Mayo, colocaron en serios aprietos los fundamentos propuestos por la TCA. Elton Mayo, logró explicar que la recompensa salarial no es el único aspecto, para compensar al empleado en su ambiente laboral. Elton Mayo y su grupo de trabajo, plantearon una novedosa teoría, la teoría de la motivación, diferente a la del homo economicus: en donde el ser humano no es solo motivado por factores económicos y salariales, sino también por reconocimientos sociales y significativos. Con tal aseveración, se empezó a investigar la influencia que tiene la motivación en la conducta de los individuos.

Esta teoría contribuye al crecimiento de un apropiado sistema de cultura organizacional dentro de la institución educativa N°88023 - Almirante Miguel Grau Seminario, mediante el desarrollo de ceremonias institucionales como; días festivos, actividades deportivas, capacitaciones, premiaciones, reconocimientos, lo cual fomenta las relaciones humanas entre los docentes, incrementa la motivación y el sentido de pertenencia institucional, lo que genera un ambiente adecuado para el crecimiento de las diferentes actividades laborales, que se verán reflejados en un mejor y mayor desempeño laboral.

Según Herbert A. Simón 1966 citado por Chiavenato (2019) en la Teoría del comportamiento organizacional (TCO), menciona que las organizaciones se comprenden como un sistema de toma de decisiones en la cual los trabajadores perciben, sienten, deciden y actúan determinando su conducta frente a las diferentes circunstancias que viven. La gerencia no puede dejar de lado estos aspectos de la conducta humana al momento de decidir. El planteamiento de la conducta en la empresa procede de la escuela de las relaciones humanas y conserva la tradición de colocar en segundo nivel los factores estructurales y concentrarse por completo en los factores del comportamiento. Esta tendencia reúne y combina una serie de autores muy reconocidos, como McGregor, Likert, Maslow, Herzberg, Argyris, March, Cyert, Fiedler, Strauss, McClelland, Leavitt, Porter, Lawler, Hackman , entre otros, quienes intentan generar y cotejar los

diferentes formas de gestionar, con capacidad de mejorar las motivaciones personales de los integrantes que conforman la organización y de esa manera disminuir las incoherencias y dificultades entre los fines organizacionales y de los trabajadores.

Esta teoría contribuye y explica la importancia de aplicar un apropiado método para la toma de decisiones, la cual permitirá a la dirección de la institución educativa N°88023 - Almirante Miguel Grau Seminario, tomar decisiones con que conlleven al logro de objetivos institucionales; entre ellos objetivos académicos, de evaluación, de aprendizaje, etc. En donde compromete a los trabajadores en la toma de estas decisiones, evitando así conflictos entre los objetivos personales en relación con los objetivos institucionales, también contribuye a que el personal docente pueda ser escuchado, permitiéndole expresarse y de esta manera apoyar las decisiones en conjunto, lo cual fomenta un buen ambiente laboral, refuerza los valores como el respeto, la ética, generando compromisos personales, identificación institucional, que contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional y por ende mejora el desempeño laboral docente.

Según Frederick Herzberg 1973 citado por Chiavenato (2019) en la Teoría de los dos factores (TDF) la cual pretende explicar el comportamiento humano en su ambiente laboral. Para él, estos dos factores guían el comportamiento humano. Factores externos (higiene). Tiene que ver con el medio que envuelve a las personas y esto incluye, las circunstancias bajo las cuales realiza su trabajo, tales como salarios, beneficios, estilo de liderazgo o seguimiento, las condiciones materiales y ambientales, el reglamento interno, y las políticas o lineamientos de la empresa, etc. Estos son aspectos contextuales que envuelven al individuo por la manera en que estas condiciones son manejadas y determinadas por la empresa y están fuera del manejo del individuo. El elemento de higiene a menudo se usa solo para motivar al personal en el trabajo, donde es percibido como una actividad poco agradable y para que las personas trabajen más, es necesario involucrarse por medio de diferentes incentivos salariales, de supervisión y de políticas accesibles y motivadoras, etc. Las investigaciones de Herzberg muestran que en caso los factores externos sean perfectos, tienen un efecto protector y previenen la insatisfacción, pero si se esfuerzan por aumentar la satisfacción, esta no durará

mucho. Sus efectos son similares a algunos medicamentos que alivian los dolores, pero no curan la enfermedad. Factores internos (motivación). Están vinculados con lo que contiene y abarca el puesto de trabajo, así como la propia naturaleza de la tarea que el individuo realiza. Están bajo el manejo del mismo individuo, ya que está relacionado con las actividades propias de la tarea. También están relacionados con el sentido de crecimiento, el reconocimiento en el trabajo y la autorrealización personal, las cuales están sujetas a las acciones que un individuo efectúa en su lugar de trabajo. Habitualmente las tareas y situaciones se organizaban respetando los principios de competencia, dificultad y de imaginación personal. Con ello, se perdía el sentido psicológico para el trabajador que la realiza, creando un efecto de desaliento, generando indiferencia y falta de interés. Sus efectos en los seres humanos son profundos y duraderos. Cuando este factor se aplica de manera estable, provoca un sentimiento de satisfacción en los individuos, pero cuando es inestable, logra la insatisfacción. Debido a que están vinculados con la satisfacción personal, se califican como aspectos de satisfacción. Los aspectos externos e internos son no dependientes y no están relacionados uno con el otro. Los aspectos causantes de la satisfacción laboral de los individuos son completamente independientes y diferentes de las circunstancias que causan la insatisfacción laboral. La TDF de Herzberg admiten los siguientes aspectos; la satisfacción laboral está sujeta a factores motivadores: el contenido de acciones con relación al puesto de trabajo que desempeña la persona debe ser retadora y alentadora. La insatisfacción laboral depende de factores que generan insatisfacción en el ambiente de trabajo, en su salario, en sus beneficios recibidos, en la fiscalización y en los compañeros de trabajo, en general abarca todo asunto relacionado con el su puesto de trabajo. Para facilitar una motivación constante en el ambiente laboral, Herzberg recomienda el engrandecimiento de las funciones o engrandecimiento del puesto, que radica en reemplazar las tareas laborales simples o primarias por otras de mayor complejidad. El engrandecimiento de las tareas depende del crecimiento profesional y debe adaptarse de acuerdo con los cambios que el puesto requiere. Este cambio puede ser vertical (en donde se elimina las responsabilidades más comunes y se las reemplaza por otras de mayor complejidad) u horizontal (en donde se eliminan ciertas tareas y se adicionan otras tareas diferentes). Manteniendo el mismo nivel de complejidad.

Esta teoría fomenta la satisfacción del personal docente institución educativa N°88023 - Almirante Miguel Grau Seminario,, mediante un sistema adecuado en su reconocimiento laboral, en base a las diferentes logros que el personal docente puede lograr durante el proceso de su enseñanza, permitiéndole así la autorrealización profesional, mediante una serie de oportunidades laborales que formen parte de una línea de carrera dentro de la institución educativa , por ejemplo un personal contratado puede aspirar a ser un personal nombrado , también el personal docente que ingresa como auxiliar de aula o bajo la modalidad de práctica profesional, tenga la oportunidad de ser contratado como docente principal de aula, todos estos aspectos fomentaran un adecuado desempeño laboral, lo que genera una constante competitividad y preparación académica, lo cual contribuye a mantener un sistema de cultura organizacional competitivo e inclusivo.

Según Douglas McGregor 1971 citado por Chiavenato (2001) en su Teoría X y Teoría Y, coteja dos formas de gestión opuestos entre sí: por un lado, uno de los estilos se apoya en la teoría conservadora, mecanicista y pragmática a la que llamó Teoría X, por otro lado, al estilo basado en un método de conceptos modernos vinculados al comportamiento humano, la denominó teoría Y. La teoría X: Es el concepto clásico habitual de juicio, basado en nociones equivocadas e incorrectas del comportamiento humano, a continuación, se presentan algunas consideraciones. Los individuos son tolerantes y suspicaces por naturaleza, rehúsan trabajar o prefieren laborar lo menos posible con tal de recibir salarios o recompensas físicas. Carecen de ambición, no les agrada el compromiso, les gusta que los dirijan y se sienten seguros con esa manera de trabajo. Las personas son egocéntricas y sus fines particulares a menudo entran en conflicto con los de la organización. El ser humano por naturaleza muestra resistencia a las variaciones, pues siempre escudriñan su propia seguridad y tratan de evitar riesgos que la expongan. Son incapaces de autogobernarse pues requieren ser guiados y supervisados por la dirección. Estos conceptos y presunciones sobre la característica propia del ser humano, conforma la Teoría X, la cual revela un cierto estilo de dirección exigente, inflexible y autoritario que permite que las personas trabajen de acuerdo con los patrones, normas planificadas, y debidamente constituidas, considerando la relevancia de los fines de la empresa. Por lo que las personas son vistas simplemente como herramientas de producción. La teoría X

representa a los característicos estilos de gestión de Taylor, Fayol (teoría clásica) y de Weber (teoría burocrática) en distintas fases de la teoría administrativa. Significa la uniformidad en los siguientes aspectos del ser humano, la proactividad unipersonal, la limitación de la imaginación de la persona, la delimitación de la actividad profesional por el procedimiento predefinido y el automatismo del trabajo. La teoría X obliga a los individuos a hacer exactamente lo que la entidad requiere, independientemente de sus puntos de vista u objetivos personales. Teoría Y, es el concepto moderno de gestión según la teoría del comportamiento. Se basa en conceptos y premisas actuales e imparciales sobre la naturaleza humana a continuación se presentan algunas consideraciones; la actividad laboral puede ser una fuente de satisfacción, porque los trabajadores no tienen una aversión propia al trabajo. La realización de esfuerzo físico o mental en el desarrollo de las actividades laborales deben ser tan normal como lo es el juego y el descanso. Los seres humanos no son inherentemente pasivos o reactivos. Puede convertirse en el resultado de sus experiencias negativas en el trabajo. Las personas tienen la capacidad de motivarse y desarrollarse, porque pueden asumir compromiso, ejercer independencia y autogobierno para alcanzar los objetivos propuestos por la entidad. La supervisión externa y el riesgo de sanciones no son medios apropiados para conseguir entrega y esmero. Gran ingenio para resolver dificultades laborales la cual es extendida y repartida entre los trabajadores de la organización. En la vida actual, la capacidad intelectual del individuo es usada parcialmente. Basada en los conceptos y premisas de las características propias de las personas, la Teoría Y, así mismo hace referencia a una forma de gestión disponible, activa y participativa, donde la gestión se convierte en un proceso de generación de oportunidades, de aperturas de capacidades, de erradicación de barreras, de promoción del desarrollo personal y el trabajo dirigido hacia la consecución de las metas. La teoría Y, propone un estilo de gestión democrático, la cual se basa en valores sociales y personales. Mientras que la Teoría X es un tipo de gestión llevada por monitoreos extrínsecos impuestos a los individuos, la Teoría Y es la gestión que enfatiza y potencia la proactividad del individuo en la consecución de los objetivos. Estas dos teorías son contrapuestas.

Para que la institución educativa N°88023 - Almirante Miguel Grau Seminario, a través de su órgano de dirección mantenga un sistema adecuado de

cultura organizacional , el tipo de gestión que debe implementar debe ser el estilo basado en la teoría Y de McGregor, la cual propone un forma o estilo de gestión democrático - participativo, basado en valores ,potencia y fomenta la creatividad , la proactividad del personal docente, generando oportunidades , promoviendo el desarrollo, el compromiso personal , individual y colectivo , que conlleven al cumplimiento de las metas y objetivos organizacionales, lo cual contribuirá al desarrollo de una cultura fuerte, ágil y más humana.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación será de tipo aplicada, porque su objetivo es resolver los problemas concretos y prácticos de una organización (Rus, 2020). Por el alcance y el nivel de investigación es descriptivo – explicativo, la investigación es descriptiva, porque tiene como objetivo describir, definir o clasificar los datos y características de los diferentes conceptos, fenómenos, hechos y variables que son objeto de estudio. Será de tipo explicativo porque pretende determinar las relaciones de causa - efecto sobre los hechos y fenómenos de cualquier índole, con corte transversal, debido a que se aplicará una encuesta, que permitirá obtener información de las variables en estudio, en un tiempo establecido (Hernández y Mendoza ,2018).

Por otro lado, el diseño de investigación será no experimental, debido a que no se manipularon las variables de estudio, y su enfoque será de tipo cuantitativo, porque se realizará de forma exacta, secuencial y cuantificable (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Cultura organizacional, constituye todo aspecto informal de normas no escritas, que tienden a orientar la conducta de los trabajadores, las cuales guían sus hechos hacia la obtención de las metas de la empresa. También podemos decir que es el conjunto formado por rutinas y convicciones personales, determinado por medio de valores, normas, ceremonias, símbolos, actitudes y expectativas que son fomentadas por los trabajadores de una empresa (Chiavenato,2019).

Dimensión Valores organizacionales, según Chiavenato (2019) son las bases que orientan una organización y que anhela que sus miembros la difundan y la compartan, como por ejemplo la calidad de los productos, el bajo ausentismo y una elevada eficiencia, la cual tiene los siguientes indicadores. Moral y ética organizacional: imparcialidad (equidad de atención, de opciones y de retribución para los miembros de la organización), mutuo intercambio (relacionado a la justicia

y fidelidad en los vínculos colectivos , valor sustentado en la solidaridad y en la equidad de atención entre los individuos y quórum, así como fe (creencia en el otro ,de que actuara de la misma manera que uno actúa , con la misma eficiencia , efectividad , diligencia , fidelidad en las vínculos colectivos y en el crecimiento de la labor asignada). Rasgos socioculturales. Son los lineamientos de formación que tiene un trabajador, en relación con los precedentes culturales, y el ambiente social en donde se desenvuelve. Para generar un perfil cultural es necesario averiguar sobre la circunstancia socioeconómica del individuo, su estabilidad laboral, su disponibilidad para trasladarse, para cambiar de horario, disposición para el aprendizaje, para su cambio de hábitos, para generar su creatividad e innovación, así como su independencia o dependencia laboral, etcétera. La filosofía de la organización. Conjunto de ideas compartidas por los integrantes, mejor conocida como la filosofía organizacional manifestada por su propia concepción y valores, así como por su nivel de interiorización entre los integrantes que la conforman, para que funcione como modelos de pautas de actitudes, estilos y comportamientos.

Dimensión Presunciones Básicas, según Chiavenato (2019) son las relaciones básicas y propias que deben tener los individuos en una organización, tanto en su ambiente interno como externo, (entre ellos el compromiso, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, etc.), así mismo se tiene los siguientes indicadores: El compromiso – no compromiso. Los cuales guardan relación con las virtudes, reglas y los objetivos claves de una empresa. Individualismo o cultura de trabajo en equipo. Nivel en que se fomenta la competitividad personal con relación a la colaboración y al equipo de trabajo. Atención a las relaciones interpersonales. Equidad de opciones y tolerancia entre los integrantes de la organización, con respecto a sus diferencias de sexo, raza y/o religión.

Dimensión Símbolos, según Chiavenato (2019) aun cuando se trata de un valor tácito e intrínseco de la existencia organizativa, los símbolos aportan al desarrollo de la cultura y actúan como un espejo de esta. Ritos, rituales y ceremonias, son las prácticas planificadas que de manera habitual y sistematizada se realizan en las empresas, por medio de actividades recreativas, tradiciones y ceremonias. Ejemplos de ellos, son las actividades de incorporación de un nuevo personal, los cambios o promociones, la renovación, la motivación, los retiros, las

sanciones, así como la desvinculación laboral, etcétera. Símbolos y lemas. Es el conjunto de elementos representativos que identifican y reconocen a una organización, y que debe ser conocida, aceptada y compartida por los individuos en una organización. Mitos e Historias. Los distintos grupos y empresas generan historias y sucesos a lo largo del tiempo (sobre sus fundadores, líderes, personal innovador o creativo), lo cual se transforma o se traduce en mitos e historias que se dan a conocer a lo largo del tiempo Sirven de motivación guía ante la dificultad y la incertidumbre organizacional.

Según Chiavenato (2019) variable dependiente: el desempeño laboral está conformado por una serie de características o capacidades que tienen los individuos, equipos y las organizaciones al realizar sus diferentes tareas y actividades en relación con la consecución de las metas definidas por la organización, comparando y evaluando así, sus resultados obtenidos. El desempeño laboral puede manifestarse a través una medida, una métrica, o un indicador, la cual es comparado a un índice de gestión relacionado con los objetivos, metas, requisitos o expectativas establecidas con anticipación. Por lo que el rendimiento puede ser bajo, medio, alto o excepcional, siendo así el componente que fomenta la grandeza operativa, que concientiza la eficiencia y eficacia dentro de una organización. Dimensión Calidad del trabajo, se puede definir como la satisfacción de una o varias necesidades con respecto al trabajador, en relación con los recursos asignados, actividades realizadas y resultados obtenidos en el lugar de trabajo. A continuación, se presenta una relación de indicadores para la medición del desempeño la cual ha sido tomada del sitio de Workforce, para valorar la dimensión calidad del trabajo, se evaluará en base a los siguientes ítems; Labor excelente, Muy bueno, Calidad media, Debajo de la media, Calidad inferior, Evaluación desfavorable. La dimensión Actitud y dedicación en el trabajo, la actitud desde el enfoque laboral se puede definir como nuestra personalidad y capacidad que tiene el trabajador para para resolver una situación en su ambiente laboral. La dedicación en el trabajo se puede definir como la acción de dedicación, atención y esfuerzo que tiene un trabajador en una actividad o función laboral, mediante acción de causa y efecto en su ambiente de trabajo. A continuación, se detalla una relación de indicadores para la medición del desempeño la cual ha sido tomada del sitio de Workforce, para valorar la dimensión actitud y dedicación en el

trabajo, se evaluará en base a los siguientes ítems; presenta un gran entusiasmo, Muy interesado y productivo, no tiene mucha iniciativa, Un poco indiferente hacia los demás, evaluación desfavorable. La dimensión relaciones interpersonales, se puede definir como la capacidad que tienen los trabajadores para comunicarse y relacionarse entre sí con una o más personas, con un fin común, dentro de un ambiente laboral. A continuación, se presenta la relación de indicadores para la medición del desempeño la cual ha sido tomada del sitio de Workforce, para valorar la dimensión la Dimensión Relaciones Interpersonales, se evaluará en base a los siguientes ítems; excepcionalmente bien aceptado, trabaja bien en equipo, va más allá de lo satisfactorio, cierta dificultad para trabajar en equipo (pág. 219).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por el total de los elementos que tienen una serie de especificaciones o características similares, sobre los que se realiza la investigación. Lepkowski (2008), como se citó en Hernández et al (2014). En la presente investigación se ha considerado como población de estudio, a los docentes del centro educativo N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, (que solo cuenta con nivel primario), la cual está localizada en la ciudad de Chimbote, y está conformada por una población de 11 docentes. Criterios de exclusión: está conformado por el personal que pertenece al área de limpieza y seguridad de la institución educativa objeto de estudio. Criterios de inclusión: se incluyó al director de centro educativo, por ser el docente del aula de 6° grado.

La muestra es una parte de los elementos que conforman la población de estudio, en la que se tiene interés y de donde se recolectarán los datos a analizar, los cuales tienen que definirse y delimitarse previamente, con precisión, así mismo la muestra debe ser representativa a la población (Hernández et al., 2014). Para el presente proyecto de investigación la muestra a aplicar será de tipo censal, a razón de que el total de la muestra es el total de la población docente del centro educativo N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, la cual es de 11 docentes. El muestreo será de tipo censal, dado que la totalidad de la muestra es la misma que la población. Siendo así la unidad de análisis los profesores del centro educativo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará será la encuesta, la cual permitirá obtener conocimiento con respecto al grado de influencia que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Así mismo el instrumento a utilizar será el cuestionario basado en el modelo de medida de Likert, la cual consiste en una serie de criterios que se muestran en modo de afirmaciones para medir la reacción del investigado, comprendidos en cinco categorías o afirmaciones (Hernández et al.,2014), a continuación, se describe las cinco afirmaciones que se utilizaran en la medición: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre. En esta investigación se ha considerado realizar un total de 40 preguntas, conformado por dos cuestionarios de 24 preguntas, uno para la variable independiente cultura organizacional y otro para la variable dependiente desempeño laboral, la cual fue validada por 3 expertos (ver anexo 4 páginas 60 – 68), quienes cumplen con los requisitos requeridos, a continuación, se mencionan:

Experto 1: Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas, universidad César Vallejo.

Experto 2: Mg. Jose Martin Lazo Sanchez, Universidad César Vallejo.

Experto 3: Dr. Santos Felipe Llenque Tume, Universidad los Ángeles de Chimbote.

La validez, es aquel indicador que mide el nivel en el cual un instrumento procura medir el grado de cumplimiento de los diferentes criterios que se aplicaran, tales como, comprensión, contenido y coherencia (Hernández y Mendoza, 2018).

La confiabilidad, es aquel indicador que mide el grado de consistencia y coherencia que disponen los instrumentos al conseguir resultados que faciliten la comprensión de la variable (Hernández y Mendoza, 2018).

Así mismo la fiabilidad del instrumento será procesada y analizada mediante el software estadístico SPSS V.26, mediante la escala de medición Alfa de Cronbach con un valor de 0.823 (ver anexo 3, página 59) que es superior al parámetro de la prueba de confiabilidad (>0.800), con este resultado, se puede aplicar los cuestionarios de manera efectiva en la muestra conformada por 11 docentes.

3.5 Procedimiento

La obtención de la información será solicitada y realizada mediante una carta de autorización dirigida al director del Centro Educativo N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario de la ciudad de chimbote, quien mediante una respuesta favorable, nos dará las facilidades para lo obtención de datos, así como información sobre la institución, permitiéndonos la aplicación de un cuestionario que luego de verificar su validez y confiabilidad, se aplicará al personal docente del centro educativo, mediante el uso de la plataforma Google forms.

Una vez recolectada la información mediante 10 encuestas, se procederá con el respectivo análisis en el programa estadístico SPSS V.26, que nos permitirá realizar un análisis inferencial en las variables objeto de estudio, permitiéndonos así, conocer el grado de influencia de la Cultura Organizacional en el desempeño laboral, con respecto al personal docente de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los datos será procesado mediante el software estadístico SPSS 26, en donde se realizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la cual se aplica a muestras menores a 30, con el objetivo de definir si los datos presentan una distribución normal o anormal, para su posterior análisis e interpretación, lo cual nos permitirá validar o rechazar la hipótesis planteada procediendo a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.7 Aspectos éticos.

Esta investigación fue realizada en conformidad y en concordancia con las normas APA, 7ma edición, respetando el uso y la forma de las normas que establece con relación a la autoría de las fuentes a considerar y utilizar, teniendo en consideración el código de ética y de normatividad determinadas por la universidad. También cabe mencionar que la presente investigación ,se ha realizado con el código nacional de integridad científica del investigador ,

solicitando la autorización pertinente a la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, sin generar ninguna alteración en la información obtenida, cumpliendo así con la autenticidad del estudio realizado, al haber recabado y obtenido una información fiable, empleando para ello, los diferentes instrumentos de carácter no invasivo e intrusivo, manteniendo así la originalidad y viabilidad de los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

En la siguiente tabla se presentan los datos recabados en la encuesta realizada a 11 docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, de acuerdo con las respuestas indicadas, basadas en las variables y dimensiones establecidas, las cuales se procesaron estadísticamente en el software SPSS 26.

Tabla 1

Variable Independiente Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	1	9,1	9,1	9,1
MEDIA	2	18,2	18,2	27,3
ALTA	8	72,7	72,7	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 1, se observa que para el 72.7% de los docentes, el grado de cultura organizacional en la institución educativa es alta, así mismo el 18.2 % de los docentes indicaron que el grado de cultura organizacional es medio y el 9.1% de los docentes indicaron que el grado de cultura organizacional es bajo.

Tabla 2

Dimensión 1 - Valores Organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	1	9,1	9,1	9,1
MEDIA	2	18,2	18,2	27,3
ALTA	8	72,7	72,7	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 2, se observa que el 72.7% los docentes indicaron que los valores organizacionales que se practica en la institución educativa son alta, así mismo el 18.2 indicaron que los valores organizacionales que se practica son medio y el 9.1% de los docentes indicaron que los valores organizacionales que se practica son bajos.

Tabla 3

Dimensión 2 -Presunciones Básicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	3	27,3	27,3	27,3
ALTA	8	72,7	72,7	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 3, el 72.7% los docentes indicaron que las presunciones básicas, que se practica en la institución educativa es alta, y el 27.3 indicaron que las presunciones básicas que se practica son bajas.

Tabla 4

Dimensión 3 - Símbolos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	1	9,1	9,1	9,1
MEDIA	5	45,5	45,5	54,5
ALTA	5	45,5	45,5	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 4, se aprecia que para el 45.5% de los docentes el conocimiento de los símbolos en el centro educativo es alto, así mismo el 45.5% de los docentes indicaron que el conocimiento de los símbolos es medio y el 9.1% de los docentes indicaron que el conocimiento de los símbolos es bajo.

Tabla 5

Variable Dependiente Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	1	9,1	9,1	9,1
MEDIA	2	18,2	18,2	27,3
ALTA	8	72,7	72,7	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

Según la tabla 5, para el 72.7% los docentes el desempeño laboral en la institución educativa es alta, así mismo el 18.2% indicaron que el desempeño laboral en la institución educativa es medio y el 9.1% de los docentes indicaron que el desempeño laboral es bajo.

Tabla 6

Dimensión 1 – Calidad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	1	9,1	9,1	9,1
MEDIA	2	18,2	18,2	27,3
ALTA	8	72,7	72,7	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

De acuerdo con la tabla 6, se aprecia que el 72.7% los docentes indicaron que la calidad en el trabajo, en la institución educativa es alta, así mismo el 18.2% indicaron que la calidad en el trabajo en la institución educativa es medio y el 9.1% de los docentes indicaron que el desempeño laboral es bajo.

Tabla 7

Dimensión 2 - Actitud y dedicación en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJA	1	9,1	9,1	9,1
MEDIA	2	18,2	18,2	27,3
ALTA	8	72,7	72,7	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

Según la tabla 7, el 72.7% los docentes indicaron que la actitud y dedicación en el trabajo en la institución educativa es alta, así mismo el 18.2% indicaron que la actitud y dedicación en el trabajo en la institución educativa es medio y el 9.1% de los docentes indicaron que la actitud y dedicación en el trabajo en la institución educativa es bajo.

Tabla 8

Dimensión 3 – Relaciones Interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTA	1	9,1	9,1	9,1
MEDIA	1	9,1	9,1	18,2
BAJA	9	81,8	81,8	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 8, se observa que, el 81.8% de los docentes indicaron que las relaciones interpersonales en el centro educativo son alto, así mismo el 9.1% indicaron que las relaciones interpersonales en el centro educativo son medio y 9.1% de los docentes indicaron que las relaciones interpersonales en la institución educativa son bajas.

Tabla 9

Resultado de la encuesta- Pregunta 1 – Variable Cultura Organizacional

Usted conoce los valores que tiene la institución académica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	100,0	100,0	100,0

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 9 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted Conoce los valores que tiene la institución académica, el 100.0% considero que siempre.

Tabla 10

Resultado de la encuesta pregunta 2 – Variable Cultura Organizacional

Usted conoce si estos valores son compartidos por todos los docentes que forman parte de la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	18,2	18,2	18,2
	Siempre	9	81,8	81,8	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 10 se observa que, del total de docentes encuestados, donde se les preguntó: Usted conoce si estos valores son difundidos por el personal docente de la institución educativa, el 81.8% considera que siempre y el 18.2% siempre.

Tabla 11

Resultado de la encuesta pregunta 11 – Variable Cultura Organizacional

Considera usted que tiene autonomía para poder expresar sus ideas con total libertad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	27,3	27,3	27,3
	Siempre	8	72,7	72,7	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 11 se aprecia que, del total de docentes encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que tiene autonomía para poder expresar sus ideas con libertad, el 72.7% considero que siempre y el 27.3 casi siempre.

Tabla 12

Resultado de la encuesta pregunta 12 – Variable Cultura Organizacional

Para usted la institución académica fomenta la cooperación y el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	18,2	18,2	18,2
	Siempre	9	81,8	81,8	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 12 se puede apreciar que, del total de docentes encuestados, donde se les preguntó: Para usted la institución académica promueve la cooperación y el trabajo en equipo, el 81.8% considera que siempre, y el 18.2% casi siempre.

Tabla 13

Resultado de la encuesta pregunta 14 – Variable Cultura Organizacional

Conoce usted las ceremonias institucionales que forman parte de la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 13 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Conoce usted las ceremonias institucionales que forman parte de la institución educativa, el 90.9 % considera que siempre y 9.1% considera que casi siempre.

Tabla 14

Resultado de la encuesta pregunta 15 – Variable Cultura Organizacional

Diga usted si dichas ceremonias institucionales, se llevan a cabo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	18,2	18,2	18,2
	Casi siempre	4	36,4	36,4	54,5
	Siempre	5	45,5	45,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 14 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Diga usted si dichas ceremonias institucionales se llevan a cabo, el 45.5% considera que siempre, el 36.4% siempre y el 18.2% a veces.

Se realizo el siguiente Análisis Correlacional:

Estadística Inferencial:

- Prueba paramétrica de la Hipótesis

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H_a: Los datos no siguen una distribución Normal

Tabla 15

Se realizó la prueba de normalidad, a las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral, en base a los datos obtenidos de los profesores de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario de la ciudad de Chimbote 2021.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	,190	11	,200*	,893	11	,149
Desempeño Laboral	,323	11	,002	,789	11	,007

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 15, los datos obtenidos en la prueba de Shapiro -Wilk, se aprecia que la variable cultura organizacional tiene una significancia mayor a 0.05, $p\text{-valor} = 0.149 > 0.05$, por lo que se acepta la Hipótesis nula; de acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia una distribución normal, sin embargo en la información recabada en la variable Desempeño laboral el nivel de significancia es menor a 0.05, $p\text{-valor} = 0.007 < 0.05$, rechazando la Hipótesis nula, y en este caso los datos obtenidos no siguen una distribución normal. Por lo que, de acuerdo a los datos obtenidos entre ambas variables, se determina que no hay una distribución normal.

HIPÓTESIS GENERAL

H_0 : No existe influencia entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

H_a : Existe influencia entre las variables Cultura Organizacional y Desempeño Laboral

Tabla 16

Determinar el nivel de Influencia correspondiente a la variable Cultura organizacional y la variable desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario – Chimbote

Correlaciones no paramétricas

			Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,716*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	11	11
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,716*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	11	11

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

En la tabla 16, se puede apreciar que la cultura organizacional y el desempeño laboral tienen una correlación positiva moderada ($r = ,716$). Así mismo la rho de Spearman determinó que hay correlación entre las variables, el nivel de significancia p-valor es $= 0.013 < 0.05$, rechazando así la Hipótesis Nula, existiendo así una correlación significativa, por lo tanto, la cultura organizacional influye favorablemente en el desempeño laboral docente de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario de la ciudad de Chimbote

Tabla 17

Prueba de regresión Lineal

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,715 ^a	,511	,302	3,76351

a. Predictores: (constantes), Valores Organizacional (D1), Presunciones Básicas (D2), Símbolos (D3)

b. Variable dependiente: Total Desempeño Laboral

Al realizar la prueba de regresión Lineal se obtiene como resultado $r = 0.715$ al compararlo con coeficiente de rho spearman $r = 0.716$ se evidencia una mínima diferencia de 0.001, así mismo el r cuadrado obtenido es de $r^2 = 0.511$, lo que evidencia que las 03 dimensiones que forman parte de la variable cultura organizacional (causa) tienen una influencia (efecto) positiva media en la variable desempeño laboral.

Tabla 18

Prueba de Matriz de Coeficiente

Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	25,073	25,891		,968	,365
	Valores Organizacionales (D1)	,160	,731	,066	,218	,834
	Presunciones Básicas (D2)	4,054	1,688	,841	2,402	,047
	Símbolos (D3)	-,819	,741	-,367	-1,105	,306

Variable dependiente: Total Desempeño Laboral

Esta matriz de coeficiente nos indica que existe un parámetro constante $b = 25,073$, sin embargo, la dimensión 1 Valores organizacionales aporta al modelo de regresión $b = 0.160$ siendo este un aporte positivo baja, la dimensión 2 Presunciones Básicas aporta al modelo de regresión $b = 4,054$, siendo este un

aporte positivo alto, y finalmente la dimensión 3 Símbolos, aporta al modelo de regresión $b = -0.819$, teniendo un aporte negativo alto.

Según datos obtenidos se puede determinar que los valores organizacionales (la Moral, la ética, los perfiles socioculturales y la ideología de la organización) , tiene influencia positiva baja en el desempeño laboral de los docentes , esto se debe a que para un cierto grupo de docentes los valores no es una influencia relevante en el desempeño laboral, sin embargo , consideran que las presunciones básicas (Compromiso, Trabajo en equipo, relaciones interpersonales) como un aspecto relevante que influye en el desempeño laboral, y finalmente consideran que los símbolos (ceremonias, ritos , lemas, historias) no influye en el desempeño laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

A continuación, se exponen las 03 hipótesis específicas que darán respuesta a los 03 objetivos específicos.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H₀: No existe influencia de la cultura organizacional en la Calidad del trabajo

H_a: Existe influencia de la cultura organizacional en la Calidad del trabajo

Tabla 19

Relación de la Cultura organizacional y la calidad del trabajo de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario -Chimbote.

		Cultura Organizacional	Calidad del Trabajo
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,519
		N	,102
Calidad del Trabajo		Coeficiente de correlación	11
		Sig. (bilateral)	,519
		N	,102
		11	11

De acuerdo a la tabla 19, la cultura organizacional y la calidad en el trabajo tienen una correlación positiva moderada ($r = ,519$). La rho de Spearman determina que existe relación entre las variables, así mismo el nivel de significancia p-valor es $= 0.102 > 0.05$, aceptando así la Hipótesis Nula, si bien es cierto se evidencia que existe una correlación moderada, por otro lado, se evidencia que la cultura organizacional no influye en la calidad del trabajo de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario de la ciudad de Chimbote

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H_a: No existe influencia de la cultura organizacional en la actitud y dedicación en el trabajo

H₀: Existe influencia de la cultura organizacional en la actitud y dedicación en el trabajo

Tabla 20

Influencia de la Cultura organizacional y la actitud, dedicación en el trabajo de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario -Chimbote

		Cultura Organizacional	Actitud y dedicación en el Trabajo
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,724
		N	,012
		11	11
Actitud y dedicación en el Trabajo		Coeficiente de correlación	,724
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,012
		11	11

De acuerdo con la tabla 20, se puede apreciar que la cultura organizacional y la actitud, dedicación en el trabajo tienen una correlación positiva moderada ($r = ,724$). La rho de Spearman determina que existe correlación entre las variables, así mismo el nivel de significancia p-valor es $= 0.012 > 0.05$, rechazando así la Hipótesis Nula, por lo tanto, existe correlación moderada, así mismo la cultura organizacional influye significativamente en la actitud y dedicación en el trabajo docente, de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario -Chimbote.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ha: No existe influencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales.

H0: Existe influencia de la cultura organizacional en las relaciones interpersonales.

Tabla 21

Influencia de la Cultura organizacional en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario -Chimbote

		Cultura Organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,187
		N	,581
Relaciones Interpersonales		Coeficiente de correlación	11
		Sig. (bilateral)	,187
		N	,581
			11

De acuerdo con la tabla 21, se puede apreciar que la variable independiente cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales, tienen una correlación positiva baja ($r = ,187$). Con la rho de Spearman se determinó que existe una baja correlación entre las variables, el nivel de significancia p-valor es $= 0.581 > 0.05$, aceptando así la Hipótesis Nula, por lo tanto, existe correlación baja entre las variables, sin embargo, la cultura organizacional no influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario -Chimbote.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación busca dar respuestas a las hipótesis, de donde se planteó el problema general y los problemas específicos, así como el objetivo general y los objetivos específicos definidos de entre la variable cultura organizacional y la variable desempeño laboral de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario -Chimbote.

5.1.- Esta investigación se orientó en establecer cómo el objetivo general tiene influencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario -Chimbote, se aplicó el Rho de spearman, la cual demostró que existe una relación positiva alta de 0.716, con un p – valor de $0.013 < 0.05$ siendo significativo para mi análisis.

Los resultados recabados son relevantes, y permite hacer una comparación con la investigación de Valarezo (2021) cuyo fin fue establecer la relación que existe entre el desempeño docente y el clima organizacional de la Unidad Educativa de Guayaquil - Ecuador, la investigación fue descriptivo - correlacional, con corte transversal, el diseño fue no experimental, la muestra estuvo compuesta de 65 colaboradores, el rho de spearman obtenido es 0,704 que representa un nivel positivo alto de correlación entre las variables, con una significancia de 0,000, rechazándose así la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, determinándose que existe relación favorable entre la variable desempeño docente y la variable clima organizacional , concluyéndose que dicha relación es positiva y alta, en la Unidad educativa objeto de estudio.

5.2.- El primer objetivo específico, nos muestra el nivel de correlación que existe entre la cultura organizacional y la calidad del trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, la investigación logró obtener resultados relevantes, que permitieron determinar que existe una correlación positiva baja ($r = 0,519$), con un nivel de significancia p - valor de $0.102 > 0.05$, no siendo significativo para mi análisis de investigación.

Los datos recabados en esta investigación son importantes, y permite hacer una comparación con la investigación de Cairo et al. (2021) la cual tuvo como finalidad establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, la investigación fue descriptivo – correlacional, con diseño no experimental, y el enfoque fue cuantitativo, así mismo se realizó una muestra no probabilística a 24 docentes, el rho de spearman obtenido es de 0,264 que representa un nivel positivo bajo de correlación entre las variables, con una significancia de p valor igual a 0.212, aceptándose la hipótesis nula, y rechazándose la hipótesis alternativa, concluyéndose así, que existe una correlación positiva débil, así como una carencia en la influencia de la cultura organizacional en relación al desempeño laboral docente, lo cual hace necesario realizar una serie de acciones y medidas que contribuyan a su fortalecimiento y desarrollo.

5.3-. El segundo objetivo específico muestra el nivel de correlación que tiene la cultura organizacional frente a la actitud y dedicación en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, la investigación logró obtener resultados relevantes, que permitieron determinar que existe una correlación positiva moderada ($r = 0.724$), con un nivel de significancia p valor de $0.012 < 0.05$, siendo significativo para mi análisis de investigación.

Los datos recabados son relevantes, y permite realizar una comparación con el estudio de Martinez (2018) la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en la unidad educativa 19 de agosto en Ecuador, la investigación fue descriptivo - correlacional, con corte transversal, el diseño fue no experimental, la muestra estuvo compuesta por 40 docentes, obteniéndose un rho de spearman de 0,689 que representa un nivel de correlación positiva alto entre las variables, con una significancia = $0.000 < 0,01$, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, determinándose que existe correlación positiva favorable entre las variables, estableciéndose que dicha relación es positiva y alta.

5.4.-El tercer objetivo específico, muestra el grado de correlación que existe entre la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, la investigación obtuvo como resultado que existe una correlación positiva baja ($r = 0,187$), con un nivel de significancia p - valor de $0.581 > 0.05$, por lo que no es significativo para mi análisis.

El resultado obtenido en el tercer objetivo, guarda relación con “la teoría de las relaciones humanas (TRH)” de Elton mayo 1929 citado por Chiavenato (2019), en donde Las organizaciones industrializadas hacían énfasis en aspectos económicos, físicos y tecnológicos, en este nuevo enfoque, se pasa de la preocupación por los aspectos técnicos, formales y salariales como principal eje motivador , a la preocupación por el hombre y su grupo social, En este nuevo enfoque se destaca la parte humana, como el aspecto más importante, en la cual los individuos son motivados, por la falta de reconocimiento y aprobación social mediante la integración y el fomento de los vínculos humanos en el entorno laboral. El trabajador no actúa como un individuo aislado sino como parte de un grupo social, estos aspectos psicológicos y sociológicos tendrán un impacto positivo y favorable en la productividad de la organización. Por lo que se hace necesario implementar una serie de acciones y actividades que fomenten la integración social, así como las relaciones interpersonales en el personal docente.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se concluye que la variable cultura organizacional tiene influencia positiva favorable en la variable desempeño laboral, determinándose que existe relación directa entre ambas variables, y presenta un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.013 < 0.05$, y una correlación positiva favorable $r = 0,716$, lo cual indica que el grado de la correlación entre ambas variables es igual al 71,16%. En el contexto de la institución educativa Almirante Miguel Grau, de acuerdo con los datos obtenidos, se evidencia que la cultura organizacional tiene una influencia favorable en el desempeño laboral docente, esto se debe a que muchos de los elementos que son parte de la cultura organizacional, son practicados y fomentados en la institución educativa.

Segunda, se concluye que la cultura organizacional no influye en la dimensión calidad del trabajo, ambas variables guardan relación directa, así mismo presenta un grado de significancia de $p\text{-valor} = 0.102 < 0.05$, y una correlación positiva baja de $r = 0,519$ lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 51.9%. En el contexto de la institución educativa se evidencia una correlación positiva moderada, pero al mismo tiempo esta no tiene ninguna influencia en la calidad del trabajo de los docentes, esto se debe a que cierta cantidad de docentes sienten que ciertos elementos de la cultura organizacional, que tienen que ver con la calidad en el trabajo, no son muy difundidos, ni se practican en la institución educativa. Según resultados obtenidos, se demostró que la cultura organizacional no influye en la calidad del trabajo docente.

Tercera, se concluye que la cultura organizacional tiene influencia positiva favorable en la actitud y dedicación en el trabajo de los docentes, determinándose que existe relación directa, presentando un grado de significancia de $p\text{-valor} = 0.012 < 0.05$, y una correlación positiva favorable, $r = 0,724$, determinando que el grado de relación entre ambas variables es igual al 72,40%. En el contexto educativo, se evidencia que la cultura organizacional tiene influencia relevante en la actitud y dedicación en el trabajo de los docentes, esto se debe a que cierta cantidad de docentes sienten que muchos de los elementos de la cultura organizacional, que tienen que ver con la actitud y dedicación en el trabajo, son conocidos y practicados

en la institución educativa. Según resultados obtenidos se demostró que la cultura empresarial influye de manera favorable en la actitud y dedicación en el trabajo de los docentes.

Cuarta, se concluyó que la variable cultura organizacional no influye en las relaciones interpersonales, ambas variables guardan relación directa, así mismo, presentan una significancia $p\text{-valor} = 0.581 > 0.05$, y una correlación positiva baja de $r = 0,187$ lo cual nos indica que el grado de relación obtenido es igual al 18.70%. En el entorno educativo, se evidencia que la correlación que tiene la cultura organizacional es positiva baja, pero al mismo tiempo la cultura organizacional no influye en las relaciones interpersonales, esto se debe a que cierta cantidad de docentes sienten que varios elementos de la cultura organizacional que tiene que ver con las relaciones interpersonales, no son difundidos, ni muy practicados en la institución educativa, lo cual es corroborado con los resultados obtenidos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación, con referencia al objetivo general, se obtuvo una correlación positiva favorable entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, por lo que se recomienda seguir fomentando y practicando los valores, principios, hábitos, eventos y símbolos, los cuales son elementos de la cultura organizacional, empleando para esto, ciertas estrategias enfocadas en mantener y desarrollar un óptimo sistema de cultura organizacional, llevando a cabo una serie de actividades, capacitaciones y eventos, en donde se involucre y comprometa al personal docente en el fortalecimiento de dichas prácticas, logrando así, que la correlación obtenida la cual es favorable, pase a hacer una correlación óptima, lo que se verá reflejado en un óptimo desempeño laboral.

Segunda recomendación, con respecto a la influencia de la cultura organizacional en la dimensión calidad en el trabajo, se obtuvo que existe una correlación positiva media, sin embargo también se evidenció que no existe influencia, para lo cual se recomienda la elaboración de un plan, en donde los valores, principios, ceremonias y conductas estén enfocados en optimizar los procesos y resultados correspondiente a la calidad del trabajo docente de la institución educativa, por lo que es necesario realizar una serie de acciones que conlleven a que la correlación obtenida positiva media, pase a hacer una correlación positiva alta, logrando así, obtener una influencia significativa.

Tercera recomendación, referente al grado de influencia que ejerce la cultura organizacional en relación a la dimensión actitud y dedicación en el trabajo, se obtuvo una correlación positiva favorable se recomienda seguir fomentando y practicando valores, principios, hábitos, eventos y símbolos que forman parte de la cultura organizacional, empleando para esto, ciertas estrategias enfocadas en mantener y obtener óptimas actitudes en la dedicación en el trabajo, mediante una serie de actividades, capacitaciones y eventos, en donde involucre y comprometa al personal docente, logrando así que la correlación obtenida la cual es positiva favorable, pase a hacer una correlación positiva alta, que es a lo que se debe llegar,

lo cual se verá reflejado, en una óptima actitud y dedicación en el trabajo en el personal docente.

Cuarta recomendación, referente a la correlación de la cultura organizacional y la dimensión relaciones interpersonales, se determinó que existe una correlación positiva baja, y una falta de influencia, por lo cual se recomienda la elaboración de un plan, en donde los valores, principios, ceremonias y conductas estén enfocados en optimizar las relaciones interpersonales, lo cual conllevara que la correlación obtenida positiva baja, pase hacer una correlación positiva alta y que la cultura organizacional influya de manera significativa en la relaciones interpersonales del personal docente del centro educativo.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias – Evaluación de 360°*, 2da ed. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*, 2da ed. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, desarrollo de personas: Evaluación 360°*, 3era ed. Buenos aires – Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*, obtenido de; <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Andrade, A. y Ureta, M. (2021). La eficacia de la cultura organizacional para el mejoramiento del desempeño docente en la Unidad Educativa Liceo Naval. *593 digital Publisher CEIT*, 6(2-2), 34-50. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2-2.594> / https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/594
- Andrew, D. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*, 2da ed. México: Thomson.
- Benites, R. (2019). *La Cultura Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. Guayaquil, Ecuador. 2019. Obtenido del link; <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS217.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*, 3era ed. Colombia: Prentice Hall - Pearson.
- Cairo et al. (2021). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios*, *Revista Amazónica de Ciencias Sociales*, obtenido de; <https://revistas.unamad.edu.pe/index.php/racs/article/view/158>
- Cruz, D. (2021). *Coaching educativo y cultura organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red Educativa, Pitumarca, Cusco*. 2021, obtenido de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82370>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica*, 3era ed. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*, 3era ed. México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, 10a ed. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración, 10a ed. México: Mc Graw Hill.
- Díaz, K. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México [Tesis de Maestría en Recursos Humanos, Universidad de Montemorelos]. México. Obtenido de; <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>
- Garcia et al. (2020). Cultura organizacional y liderazgo de la pequeña y mediana empresa en Cali: Análisis desde el género del gerente, 1 era ed. Cali – Colombia: Universidad del valle.
- Govea, K. y Zúñiga, D. (2020). The organizatiol climate as a factor in the job satisfaction of a service company. Revista Investigación y Negocios, 13(21), 15-22. Recuperado en 25 de julio de 2021, de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v13n21/v13n21_a03.pdf
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, 1era ed. México: Mc Graw Hill.
- Hernández et al. (2014). Metodología de la investigación, 6ta ed. México: Mc Graw Hill.
- Iñausi E. y Huamán, A. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo Ayacucho 2018. Tesis de maestría, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27512/huaman_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ivancevich et al. (2006). Comportamiento Organizacional, 7ma ed. México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2011). Administración del potencial humano, 1era ed. Argentina: Cengage Learning.
- Llancari, R. y Alania, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Socialium revista científica de Ciencias Sociales, 4(1), 22 - 33. Obtenido de; <http://revistas.uncp.edu.pe/index.php/socialium/article/view/475>

- Martínez, G. (2019). Cultura Organizacional y desempeño docente en la unidad educativa "19 de agosto" Cone - Ecuador, 2018. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, repositorio digital. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42496>
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. En Congreso nacional de investigación educativa – COMIE. Congreso llevado a cabo en San Luis Potosí. obtenido de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Ministerio de Educación (2019, 22 de noviembre). R. VM. N° 290-2019 denominada “Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en IIEE focalizadas de la EBR, para el periodo 2020-2022”. <https://bit.ly/378OR9D> Ministerio de Educación del Perú (2020).
- Miranda, P. (2021). Relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas Ramón Copaja y coronel Gregorio Albarracín de la provincia de Tarata, año 2019 – Tesis para obtener el grado de maestro en ciencias con mención en gerencia y administración de la educación. Obtenido; <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4298>
- Miraval, E. y Silva, E. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Lauricocha 2018. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26369>
- Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos, 7ma ed. Buenos aires – Argentina / Madrid – España: Ediciones Diaz Santos.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción, 1era ed. España: editorial servicios académicos intercontinentales S.L.
- Robbins, S. y Mary, C. (2018). Administración, 13va ed. México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Jugde T. (2009). Comportamiento organizacional, 13 va ed. México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 79-101. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Lessem, R. (1992). Gestión de la cultura corporativa, 1era ed. Madrid – España: Ediciones Diaz de Santos, S.A.

- Romero, S. (2019). Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla - Callao. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6a38dbd-e233-4867-b0bd-48f6b1b17022/content>
- Rus, E. (2020). Investigación aplicada, <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-aplicada.html>
- Schein, E. (2004). Organizational culture and leadership (3ra. Ed.). San Francisco: Jossey.Bass, http://www.untagsmd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf
- Ticona, P. (2018). Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED No 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo, obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26211/Ticona_CPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valarezo, C. (2021). Desempeño docente y clima organizacional en una unidad educativa de Guayaquil, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61606>
- Warrick, D. (2017). What Leaders Need to Know about Organizational Culture, <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.01.011>, Business Horizons, 60(3), pág. 395-404.

ANEXOS

Anexo 01 Matriz de consistencia

Anexo 02 Matriz de operacionalización de las variables

Anexo 03 Fórmula muestra / Alfa de Cronbach

Anexo 04 Instrumento de recolección (02 cuestionarios)

Anexo 05 Juicio de 03 expertos

Anexo 06 Tablas de resultados de encuestas

Anexo 07 Solicitud de autorización dirigida a la institución educativa

Anexo 08 Constancia de aplicación de encuesta a los 11 docentes

Anexo 09 Gráficos estadísticos

Anexo 10 Gráficos de normalidad

Anexo 11 Autorización de publicación en repositorio institucional

Anexo 12 Declaratoria de originalidad del Autor

Anexo 13 Declaratoria de autenticidad del asesor

Tabla 22 - Anexo 01 - Matriz de consistencia

Influencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar cómo la cultura organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Cultura Organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cómo la Cultura Organizacional influye en la calidad del trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la Cultura Organizacional influye en la actitud y dedicación en el trabajo, de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo la Cultura Organizacional influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar cómo la cultura organizacional influye en la calidad del trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021</p> <p>Determinar cómo la cultura organizacional influye en la actitud y dedicación en el trabajo, de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021</p> <p>Analizar cómo la cultura organizacional influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>La cultura organizacional influye en la calidad del trabajo de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021</p> <p>La cultura organizacional influye en la actitud y dedicación en el trabajo, de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021</p> <p>La cultura organizacional influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021</p>	

Tabla 23 - Anexo 02 - Matriz de operacionalización de las variables

Influencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p><u>Variable independiente:</u></p> <p>Cultura Organizacional</p>	<p>Robbins y Coulter (2018). La cultura organizacional se define como un conjunto de valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que son compartidos por los integrantes de una organización.</p>	<p>Cultura organizacional, es un sistema de creencias, valores y normas, que forman parte de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, y que son compartidas por todo su personal docente.</p>	Valores Organizacionales	Moral y ética organizacional Perfiles socioculturales Ideología de la organización	Ordinal
			Presunciones Básicas	Compromiso – no compromiso Individualismo o Trabajo en equipo Relaciones interpersonales	
			Símbolos	Ritos, rituales y ceremonias Símbolos y lemas Mitos e historias	
<p><u>Variable dependiente:</u></p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Chiavenato (2009). Desempeño laboral es el proceso por el cual se mide el desempeño que tiene un trabajador, en base a las medidas establecidas por la organización y el resultado que este obtiene, en función de sus actividades laborales.</p>	<p>Desempeño laboral, es el conjunto de acciones o funciones establecidas por la institución, las cuales miden y evalúan el desempeño del personal docente, con relación al cumplimiento de sus tareas y actividades, en la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario.</p>	Calidad del trabajo	Competitividad Eficacia y eficiencia Capacitación y Aprendizaje	Ordinal
			Actitud y dedicación en el trabajo	Compromiso Satisfacción laboral Identificación institucional	
			Relaciones Interpersonales	Liderazgo Trabajo en equipo Motivación laboral	

Anexo 03

FÓRMULA MUESTRA

Se detalla la fórmula, sin embargo, en el presente trabajo de investigación no fue necesario la aplicación de la fórmula, para la obtención de la muestra, a razón de que la muestra es de tipo censal, igual al total de la población que son 11 docentes.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

en donde,

n = Tamaño de muestra buscado

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

Tabla 24

Alfa de Cronbach

Cálculo del alfa de Cronbach de Cultura organizacional y Desempeño laboral de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	11	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	11	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	34

Anexo 04: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de Influencia que tiene la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Valores Organizacionales						
1	Usted conoce los valores que tiene la institución académica.					
2	Usted conoce si estos valores son compartidos por todos los docentes que forman parte de la institución educativa.					
3	Usted considera, que el respeto es un valor que se practica entre sus colegas docentes.					
4	Usted considera que la ética es un valor que se practica entre sus colegas docentes.					
5	Usted considera que la moral es un valor que se practica entre sus colegas docentes.					
6	Usted considera que la institución académica, le brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo docente.					
7	Usted conoce los objetivos que la institución académica pretende lograr en este año.					
Dimensión: Presunciones Básicas						
8	Usted se siente comprometido con la institución académica, en su labor de docente.					
9	Usted conoce las normas de trabajo que rigen la institución académica.					
10	Usted considera que existe claridad y coherencia, entre el horario y el cronograma de clases establecidos.					
11	Usted considera que tiene autonomía para poder expresar sus ideas con total libertad.					
12	Usted considera que en la institución se fomenta la cooperación y el trabajo en equipo.					
13	Usted considera que existe algún tipo de discriminación (sexo, opción sexual, raza y/o religión).					
Dimensión: Símbolos						
14	Usted conoce las ceremonias institucionales que forman parte de la institución educativa.					
15	Diga usted si dichas ceremonias institucionales se llevan a cabo.					
16	Usted comprende el significado y propósitos de dichas ceremonias					
17	Usted conoce los símbolos institucionales que forman parte de una institución educativa (insignia, colores, uniformes, himno del colegio, personajes).					
18	Diga usted si estos símbolos son utilizados y difundidos a nivel institucional (al personal docente y al alumnado).					
19	Conoce usted la historia de la institución, desde su creación.					
20	Usted se siente identificado plenamente con la institución educativa.					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de Influencia que tiene la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Calidad del trabajo						
1	Usted conoce cuáles son sus funciones y responsabilidades como docente					
2	Usted se considera un profesional responsable con su labor docente.					
3	Usted considera que estar capacitado es importante, para desempeñar con calidad su labor de enseñanza.					
4	Considera usted, que cumple con el horario y cronogramas establecidos.					
5	Se considera usted, un profesional competitivo.					
6	Considera usted, que hace un uso adecuado de los recursos asignados.					
7	Considera usted que el personal docente, necesita de constante supervisión y control para realizar sus actividades labores.					
Dimensión: Actitud y dedicación en el trabajo						
8	Usted considera que sus actividades laborales, contribuyen al logro de los objetivos de la institución educativa.					
9	Usted considera, que mantiene una actitud de cooperación frente a sus demás colegas.					
10	Usted considera que tiene una actitud positiva frente a los desafíos que se presentan durante el proceso de la enseñanza.					
11	Usted se considera una persona proactiva.					
12	Usted considera que su opinión es escuchada y valorada					
13	Muestra empatía ante situaciones poco favorables de sus colegas.					
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
14	Usted considera que es importante mantener buenas relaciones interpersonales con sus demás colegas.					
15	Usted considera que la dirección del plantel fomenta la cooperación y participación.					
16	Usted considera que se utilizan adecuadamente los diferentes canales de comunicación (físicos, digitales y virtuales) en la institución.					
17	Usted considera que existe una buena relación entre el personal docente y la dirección del centro educativo.					
18	Usted considera que se realizan actividades que fortalecen las relaciones interpersonales entre colegas.					
19	Considera usted, que el liderazgo que ejerce la dirección favorece las buenas relaciones interpersonales.					
20	Considera usted que el personal docente brinda un buen servicio y trato al alumnado en general.					

Anexo 05: Juicio de expertos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Cultura Organizacional
 Autor del instrumento : Raymundo Carlos Pulido

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 1 de julio del 2022

Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI: 1796834

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Raymundo Carlos Pulido

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				4	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				4	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					5
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

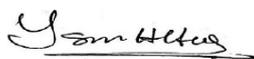
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 1 de julio del 2022



Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI: 17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jose Martin Lazo Sánchez
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial
 instrumento de evaluación : Cuestionario Cultura Organizacional
 Autor del instrumento : Raymundo Carlos Pulido

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Lima, 10 de julio del 2022




Jose Martin Lazo Sánchez
 DNI: 02778943

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Jose Martin Lazo Sánchez
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Raymundo Carlos Pulido

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Lima, 10 de julio del 2022



JOSE MARTIN LAZO SANCHEZ
 MAESTRO EN ADMINISTRACION CON
 MENCION EN GERENCIA EMPRESARIAL
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Jose Martin Lazo Sánchez
 DNI: 02778943

AJUSTE DE CUESTIONARIO POR TERCER EXPERTO

CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de Influencia que tiene la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Valores Organizacionales						
1	Usted conoce los valores que tiene la institución académica.					
2	Usted conoce si estos valores son compartidos por todos los docentes que forman parte de la institución educativa.					
3	Para usted, el respeto es un valor que se practica entre sus colegas docentes.					
4	Considera usted que la ética es un valor que se practica entre sus colegas docentes.					
5	Considera usted que la moral es un valor que se practica entre sus colegas docentes.					
6	Considera usted que la institución académica, le brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo docente.					
7	Conoce usted los objetivos que la institución académica pretende lograr en este año.					
Dimensión: Presunciones Básicas						
8	Usted se siente comprometido con la institución académica, en su labor de docente.					
9	Tiene usted conocimiento de las normas de trabajo que rigen la institución académica.					
10	Considera usted que existe claridad y coherencia, entre el horario y el cronograma de clases establecidos.					
11	Considera usted que tiene autonomía para poder expresar sus ideas con total libertad.					
12	Para usted la institución académica fomenta la cooperación y el trabajo en equipo.					
13	Considera usted que existe algún tipo de discriminación (sexo, opción sexual, raza y/o religión).					
Dimensión: Símbolos						
14	Conoce usted las ceremonias institucionales que forman parte de la institución educativa.					
15	Diga usted si dichas ceremonias institucionales, se llevan a cabo.					
16	Usted comprende el significado y propósitos de dichas ceremonias					
17	Conoce usted los símbolos institucionales que forman parte de institución educativa (insignia, colores, uniformes, himno del colegio, personajes).					
18	Diga usted si estos símbolos son utilizados y difundidos a nivel institucional (al personal docente y al alumnado).					
19	Conoce usted la historia de la institución, desde su creación.					
20	Usted se siente identificado plenamente con la institución educativa.					

AJUSTE DE CUESTIONARIO POR TERCER EXPERTO
CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de Influencia que tiene la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

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

N° de ítem	Ítems	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Calidad del trabajo						
1	Usted conoce cuáles son sus funciones y responsabilidades como docente					
2	Se considera usted un profesional responsable con su labor docente.					
3	Considera usted que estar capacitado es importante, para desempeñar con calidad su labor de enseñanza.					
4	Considera usted, que cumple con el horario y cronogramas establecidos.					
5	Se considera usted, un profesional competitivo.					
6	Considera usted, que hace un uso adecuado de los recursos asignados.					
7	Para usted el personal docente, necesita estar en constante supervisión y control para realizar sus actividades labores.					
Dimensión: Actitud y dedicación en el trabajo						
8	Considera usted que sus actividades laborales, contribuyen al logro de los objetivos de la institución educativa.					
9	Usted considera, que mantiene una actitud de cooperación frente a sus demás colegas.					
10	Considera usted que tiene una actitud positiva frente a los desafíos que se presentan durante el proceso de la enseñanza.					
11	Usted se considera una persona proactiva.					
12	Considera usted que su opinión es escuchada y valorada					
13	Muestra usted empatía ante situaciones poco favorables de sus colegas.					
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
14	Considera usted que es importante mantener buenas relaciones interpersonales con sus demás colegas.					
15	Considera usted que la dirección del plantel fomenta la cooperación y participación.					
16	Para usted se utilizan adecuadamente los diferentes canales de comunicación (físicos, digitales y virtuales) en la institución.					
17	Usted considera que existe una buena relación entre el personal docente y la dirección del centro educativo.					
18	Usted considera que se realizan actividades que fortalecen las relaciones interpersonales entre colegas.					
19	Para usted, el liderazgo que ejerce la dirección favorece las buenas relaciones interpersonales.					
20	Considera usted que el personal docente brinda un buen servicio y trato al alumnado en general.					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Santos Felipe Llenque Tume
 Institución donde labora : Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Cultura Organizacional
 Autor del instrumento : Raymundo Carlos Pulido

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA ORGANIZACIONAL					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación. SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Chimbote, 16 de julio del 2022



Santos Felipe Llenque Tume
 DNI: 32957531

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Santos Felipe Llenque Tume
 Institución donde labora : Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Raymundo Carlos Pulido

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Lima, 16 de julio del 2022



 Santos Felipe Llenque Tume
 DNI: 32957531

Resultados de Encuestas - Análisis Descriptivo

En el análisis descriptivo, se aprecian los resultados obtenidos de acuerdo a los valores brindados en las variables o en función de las dimensiones establecidos por medio del software estadístico SPSS 26.

Tabla 25

Resultado de la encuesta pregunta 4 – Variable Cultura Organizacional

Considera usted que la ética es un valor que se practica entre sus colegas docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 25 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la ética es un valor que se practica entre sus colegas docentes, el 90.9% considera que siempre y el 9.1% casi siempre.

Tabla 26

Resultado de la encuesta pregunta 5 – Variable Cultura Organizacional

Considera usted que la moral es un valor que se practica entre sus colegas docentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	1	9,1	9,1	18,2
	Siempre	9	81,8	81,8	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 26 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la moral es un valor que se practica entre sus colegas docentes, el 81.8% considera que siempre y el 9.1% casi siempre y el 9.1% nunca.

Tabla 27

Resultado de la encuesta pregunta 6 – Variable Cultura Organizacional

Considera usted que la institución académica, le brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	3	27,3	27,3	36,4
	Siempre	7	63,6	63,6	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 27 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la institución académica, le brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo docente, el 63.6% considera que siempre y el 27.3% casi siempre y el 9.1% a veces.

Tabla 28

Resultado de la encuesta pregunta 7 – Variable Cultura Organizacional

Conoce usted los objetivos que la institución académica pretende lograr en este año.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	3	27,3	27,3	36,4
	Siempre	7	63,6	63,6	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 28 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: conoce usted los objetivos que la institución académica pretende lograr en este año, el 63.6% considera que siempre y el 27.3% casi siempre y el 9.1% a veces.

Tabla 29

Resultado de la encuesta pregunta 8 – Variable Cultura Organizacional

Usted se siente comprometido con la institución académica, en su labor de docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	100,0	100,0	100,0

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 29 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted se siente comprometido con la institución académica en su labor docente, el 100.0% considero que siempre.

Tabla 30

Resultado de la encuesta pregunta 9 – Variable Cultura Organizacional

Tiene usted conocimiento de las normas de trabajo que rigen la institución académica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 30 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Tiene usted conocimiento de las normas de trabajo que rigen la institución académica, el 90.9% considero que siempre y el 9.1 casi siempre.

Tabla 31

Resultado de la encuesta pregunta 17 – Variable Cultura Organizacional

Conoce usted los símbolos institucionales que forman parte de institución educativa (insignia, colores, uniformes, himno del colegio, personajes).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	27,3	27,3	27,3
	Siempre	8	72,7	72,7	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 31 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Conoce usted los símbolos institucionales que forman parte de la institución educativa, el 72.7% considera que siempre y el 27.3% considera que siempre.

Tabla 32

Resultado de la encuesta pregunta 18 – Variable Cultura organizacional

Diga usted si estos símbolos son utilizados y difundidos a nivel institucional (al personal docente y al alumnado).

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	2	18,2	18,2	27,3
	Siempre	8	72,7	72,7	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 32 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Diga usted si estos símbolos son utilizados y difundidos a nivel institucional (al personal docente y al alumnado), el 72.7% considera que siempre, el 18.2% casi siempre y el 9.1% a veces.

Tabla 33

Resultado de la encuesta pregunta 19 – Variable Cultura organizacional

Conoce usted la historia de la institución, desde su creación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	9,1	9,1	9,1
	A veces	2	18,2	18,2	27,3
	Casi siempre	2	18,2	18,2	45,5
	Siempre	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 33 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Conoce usted la historia de la institución, desde su creación, el 54.5% considera que siempre, el 18.2% casi siempre, el 18.2% a veces y el 9.1% nunca.

Tabla 34

Resultado de la encuesta pregunta 20 – Variable Cultura organizacional

Usted se siente identificado plenamente con la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 34 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted se siente identificado plenamente con la institución educativa, el 90.9% considera que siempre, el 9.1% Casi siempre.

Tabla 35

Resultado de la encuesta pregunta 1 – Variable Desempeño Laboral

Usted conoce cuáles son sus funciones y responsabilidades como docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 35 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted conoce cuáles son sus funciones y responsabilidades como docente, el 90.9% considera que siempre y el 9.1% casi siempre.

Tabla 36

Resultado de la encuesta pregunta 2 – Variable Desempeño Laboral

Se considera usted un profesional responsable con su labor docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	27,3	27,3	27,3
	Siempre	8	72,7	72,7	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 36 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Se considera usted un profesional responsable con su labor docente, el 72.7% considera que siempre y el 27.3% casi siempre.

Tabla 37

Resultado de la encuesta pregunta 3 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted que estar capacitado es importante, para desempeñar con calidad su labor de enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	100,0	100,0	100,0

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 37 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que estar capacitado es importante para desempeñar con claridad su labor de enseñanza, el 100.0% considera que siempre.

Tabla 38

Resultado de la encuesta pregunta 4 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted, que cumple con el horario y cronogramas establecidos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	27,3	27,3	27,3
	Siempre	8	72,7	72,7	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 38 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted, que cumple con el horario y cronograma establecidos, el 72.70% considera que siempre y el 27.3% casi siempre.

Tabla 39

Resultado de la encuesta pregunta 6 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted, que hace un uso adecuado de los recursos asignados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	45,5	45,5	45,5
	Siempre	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 39 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted, que se hace un uso adecuado de los recursos asignados, el 54.5% considera que siempre y el 45.5% casi siempre.

Tabla 40

Resultado de la encuesta pregunta 8 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted que sus actividades laborales, contribuyen al logro de los objetivos de la institución educativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	18,2	18,2	18,2
	Siempre	9	81,8	81,8	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 40 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que sus actividades laborales, contribuyen al logro de los objetivos de la institución educativa, el 81.8% considera que siempre, y el 18.2% casi siempre.

Tabla 41

Resultado de la encuesta pregunta 9 – Variable Desempeño Laboral

Usted considera, que mantiene una actitud de cooperación frente a sus demás colegas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 41 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted considera, que mantiene una actitud de cooperación frente a sus demás colegas, el 90.9% considera que siempre, y el 9.1% casi siempre.

Tabla 42

Resultado de la encuesta pregunta 10 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted que tiene una actitud positiva frente a los desafíos que se presentan durante el proceso de la enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	36,4	36,4	36,4
	Siempre	7	63,6	63,6	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 42 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que tiene una actitud positiva frente a los desafíos que se presentan durante el proceso de la enseñanza, el 63.6% considera que siempre, y el 36.4% casi siempre.

Tabla 43

Resultado de la encuesta pregunta 11 – Variable Desempeño Laboral

Usted se considera una persona proactiva.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	4	36,4	36,4	36,4
	Siempre	7	63,6	63,6	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 43 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted se considera una persona proactiva, el 63.6% considera que siempre, y el 36.4% casi siempre.

Tabla 44

Resultado de la encuesta pregunta 12 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted que su opinión es escuchada y valorada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	3	27,3	27,3	27,3
	Siempre	8	72,7	72,7	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 44 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera que su opinión es escuchada y valorada, el 72.7% considera que siempre, y el 27.3% casi siempre.

Tabla 45

Resultado de la encuesta pregunta 13 – Variable Desempeño Laboral

Muestra usted empatía ante situaciones poco favorables de sus colegas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	1	9,1	9,1	18,2
	Siempre	9	81,8	81,8	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 45 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Muestra usted empatía ante situaciones poco favorables de sus colegas, el 81.8% considera siempre, el 9.1% casi siempre y el 9.1 a veces.

Tabla 46

Resultado de la encuesta pregunta 14 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted que es importante mantener buenas relaciones interpersonales con sus demás colegas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 46 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que es importante mantener buenas relaciones interpersonales con sus demás colegas, el 90.9% considera siempre, y el 9.1%.

Tabla 47

Resultado de la encuesta pregunta 15 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted que la dirección del plantel fomenta la cooperación y participación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	100,0	100,0	100,0

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 47 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que la dirección del plantel fomenta la cooperación y participación, el 100.0% considera que siempre.

Tabla 48

Resultado de la encuesta pregunta 16 – Variable Desempeño Laboral

Para usted se utilizan adecuadamente los diferentes canales de comunicación (físicos, digitales y virtuales) en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	4	36,4	36,4	45,5
	Siempre	6	54,5	54,5	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 48 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Para usted, se utilizan adecuadamente los diferentes canales de comunicación (físicos, digitales y virtuales) en la institución, el 54.5% considera que siempre, el 36.4 casi siempre y el 9.1 a veces.

Tabla 49

Resultado de la encuesta pregunta 17 – Variable Desempeño Laboral

Usted considera que existe una buena relación entre el personal docente y la dirección del centro educativo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 49 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted considera que existe una buena relación entre el personal docente y la dirección del centro educativo, el 90.9% considera que siempre, y el 9.1 casi siempre.

Tabla 50

Resultado de la encuesta- Pregunta 18 – Variable Desempeño Laboral

Usted considera que se realizan actividades que fortalecen las relaciones interpersonales entre colegas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	3	27,3	27,3	36,4
	Siempre	7	63,6	63,6	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 50 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Usted considera que se realizan actividades que fortalecen las relaciones interpersonales entre colegas, el 63.6% considera que siempre, el 27.3% casi siempre y el 9.1% a veces.

Tabla 51

Resultado de la encuesta pregunta 19 – Variable Desempeño Laboral

Para usted, el liderazgo que ejerce la dirección favorece las buenas relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	1	9,1	9,1	9,1
	Siempre	10	90,9	90,9	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 51 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Para usted, el liderazgo que ejerce la dirección favorece las buenas relaciones interpersonales, el 90.9% considera que siempre y el 9.1% casi siempre.

Tabla 52

Resultado de la encuesta pregunta 20 – Variable Desempeño Laboral

Considera usted que el personal docente brinda un buen servicio y trato al alumnado en general.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	2	18,2	18,2	18,2
	Siempre	9	81,8	81,8	100,0
	Total	11	100,0	100,0	

Encuesta aplicada y procesada en el SPSS 26

En la tabla 52 se observa que, del total de encuestados, donde se les preguntó: Considera usted que el personal docente brinda un buen servicio y trato al alumnado en general, el 90.9% considera que siempre y el 9.1% casi siempre.

Anexo 06

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PRESENTADA A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N°88023, ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 28 de mayo del 2022

ASUNTO: SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR
PROYECTO DE INVESTIGACION (Tesis)

LIC. GUZMAN ANTONIO ALVA MONTES
**DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88023,
ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO.**

Reciba mi cordial saludo, Yo, RAYMUNDO CARLOS PULIDO, con número de DNI: 41369010, bachiller en administración, respetuosamente me dirijo ante usted y expongo lo siguiente:

Que actualmente vengo cursando el curso de taller de tesis en la universidad Cesar Vallejo, y teniendo que realizar un trabajo de investigación sobre: “influencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021.”, solicito a usted me pueda otorgar el permiso y la autorización correspondiente, para obtener información que me permitan realizar mi proyecto de tesis, para obtener el grado de Licenciado en administración.

Sin otro en particular, es propicio la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima.

Atentamente:



Raymundo Carlos Pulido
DNI: 41369010

Anexo 07

AUTORIZACION DE INVESTIGACION DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N°88023, ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 30 de mayo del 2022

PERMISO DE LA ORGANIZACION

En el distrito de chimbote, Provincia del Santa, el 29 de mayo del 2022, el director de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, **GUZMAN ANTONIO ALVA MONTES, identificado con DNI: 31658553**, por medio de la presente, se le otorga el correspondiente permiso institucional , al **Sr. RAYMUNDO CARLOS PULIDO, identificado con DNI: 41369010**, para la realización de su trabajo de investigación (Tesis), con el título de: "Influencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N°88023, Almirante Miguel Grau Seminario, Chimbote 2021".

Así mismo esperamos que, a la culminación de su trabajo de investigación, nos haga llegar una copia de esta.

Atentamente:


Guzmán A. Alva Montes
DIRECTOR
N.º 91031658553

GUZMAN ANTONIO ALVA MONTES
DNI: 31658553

Anexo 08

DOCUMENTO AUTENTICIDAD ENCUESTA REALIZADA



INSTITUCION EDUCATIVA N° 88023 - ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Chimbote, 16 de agosto del 2022

EI QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
N° 88023 – ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO CHIMBOTE,
EXTIENDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Por medio de la presente se deja constancia, que el **Sr. RAYMUNDO CARLOS PULIDO**, **identificado con DNI: 41369010**, realizó una encuesta a los 11 docentes de la institución educativa N° 88023 – Almirante Miguel Grau Seminario - Chimbote, en la fecha del 23 al 26 de julio del año en curso, que forman parte de la muestra requerida, como parte de su proyecto de investigación de tesis, que viene realizando en esta casa de estudios, desempeñando su investigación con responsabilidad, seriedad y eficiencia al momento de realizar la encuesta.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Atentamente:



Gusmán A. Albu Montes
DIRECCION
C.N. 01031668553

Anexo 09

Gráficos estadísticos

Gráfico 01: Variable Cultura Organizacional (Agrupada)

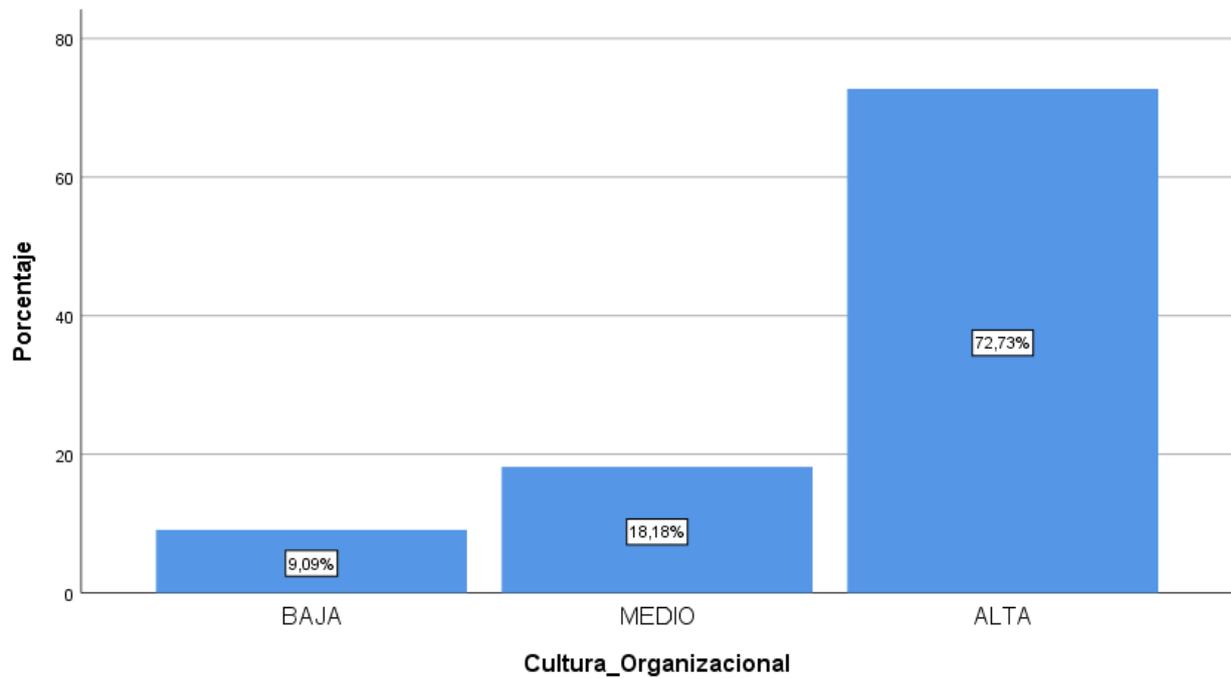


Gráfico 02: Dimensión 1 Valores organizacionales (Agrupada)

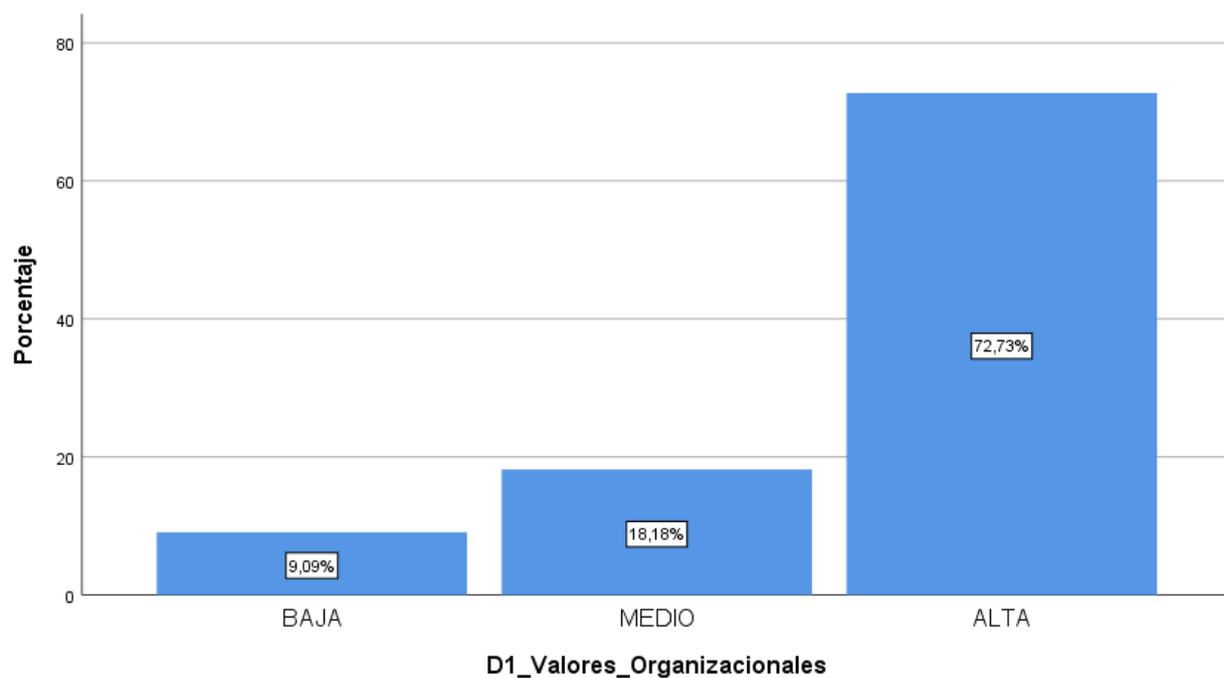


Gráfico 03: Dimensión 2 Presunciones Básicas (Agrupada)

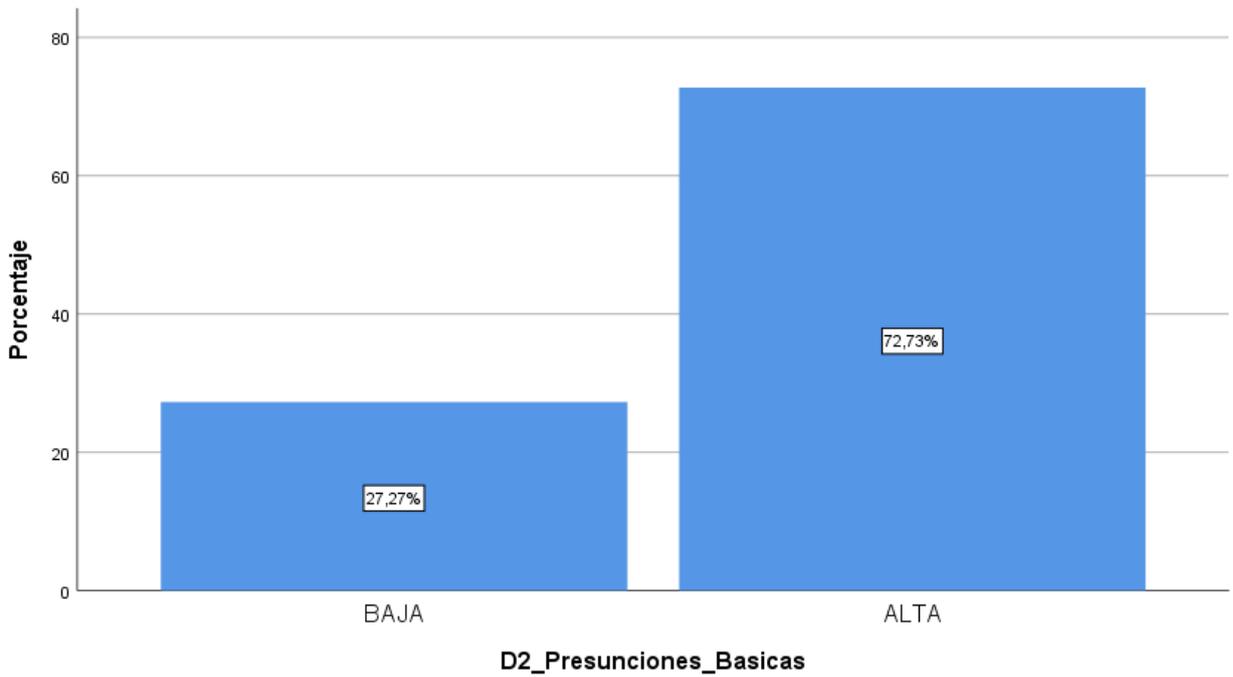


Gráfico 04: Dimensión 3 Símbolos (Agrupada)

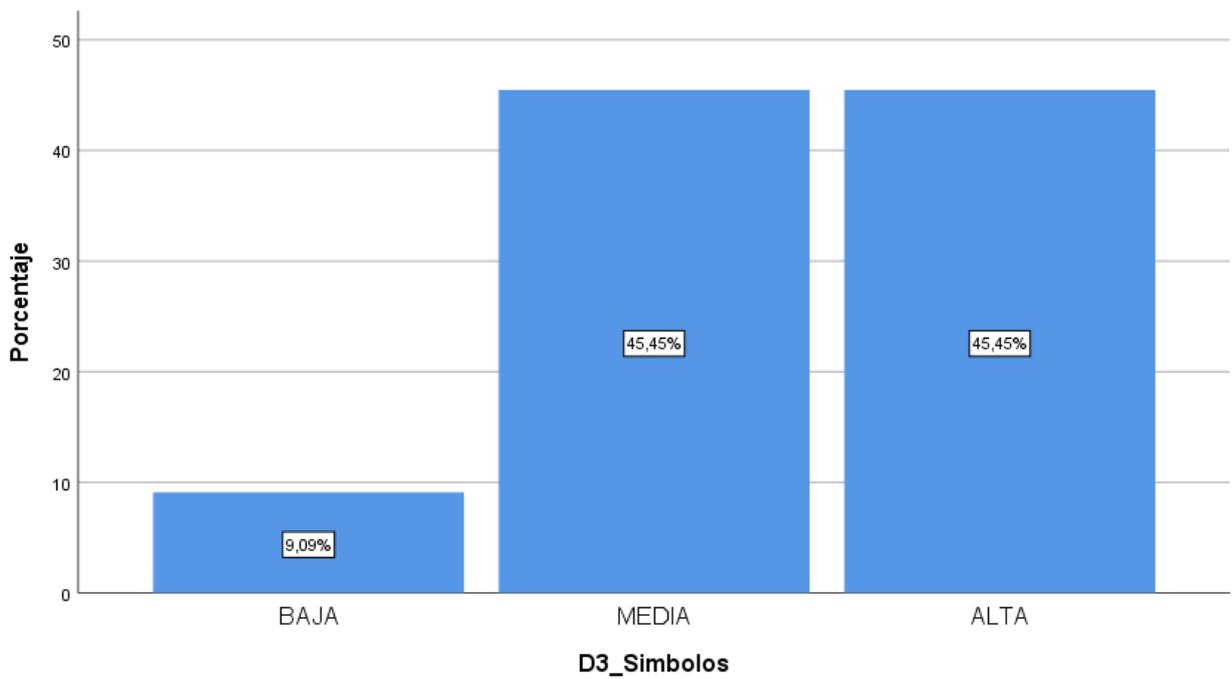


Gráfico 05: Variable Desempeño Laboral (Agrupada)

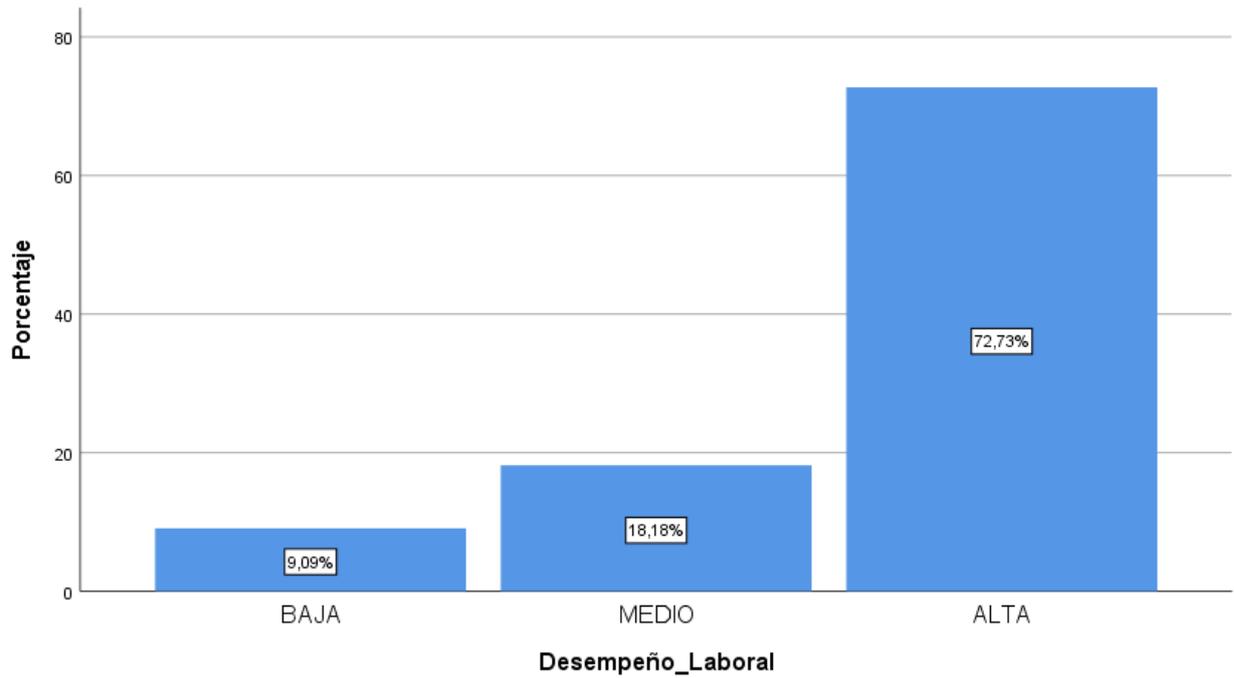


Gráfico 06: Dimensión 1 Calidad en el trabajo (Agrupada)

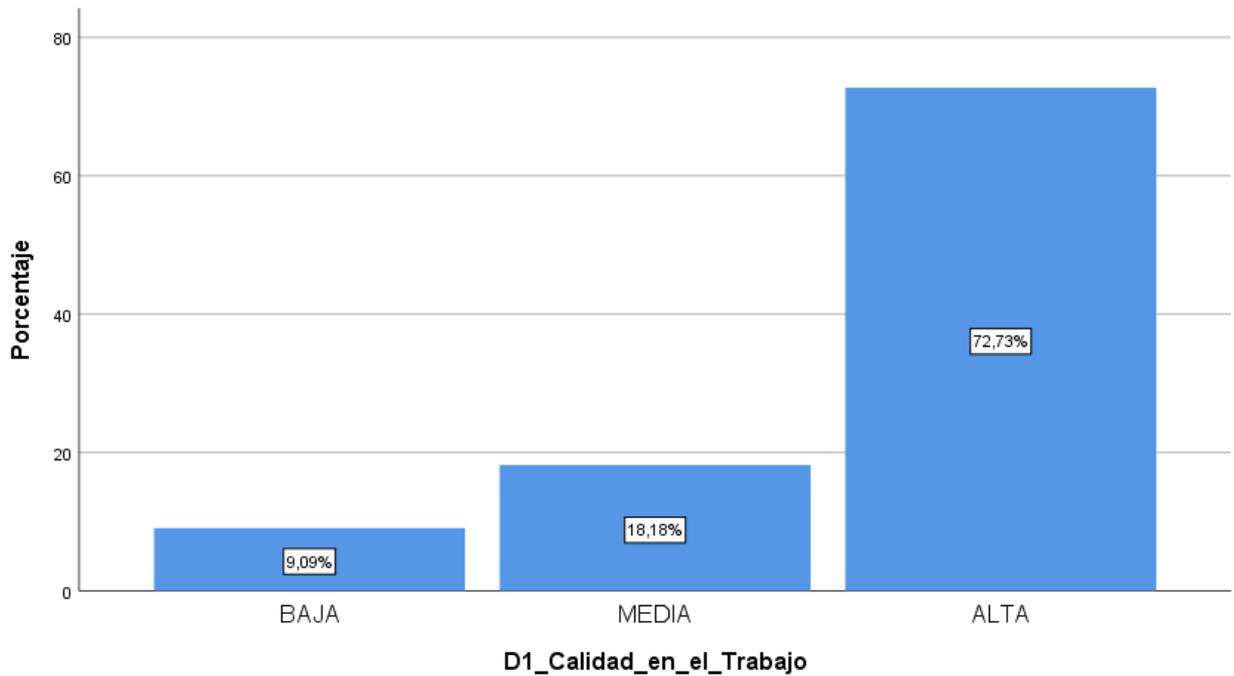


Gráfico 07: Dimensión 2 Actitud y dedicación en el trabajo (Agrupada)

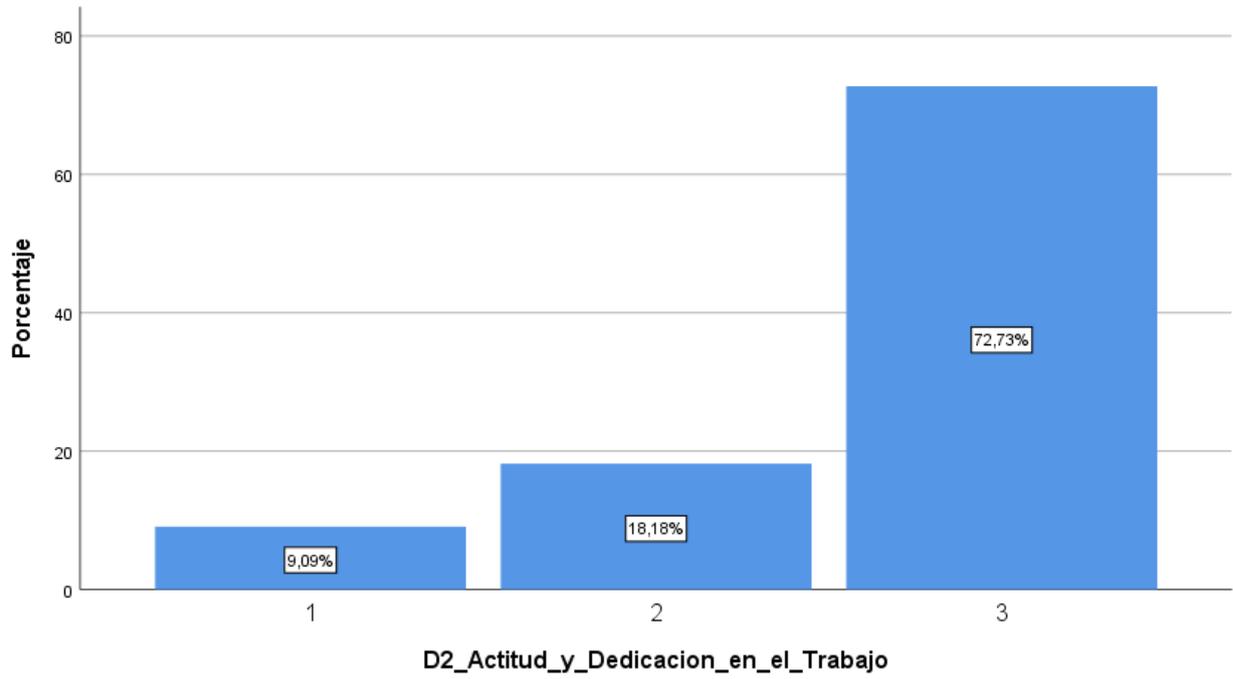
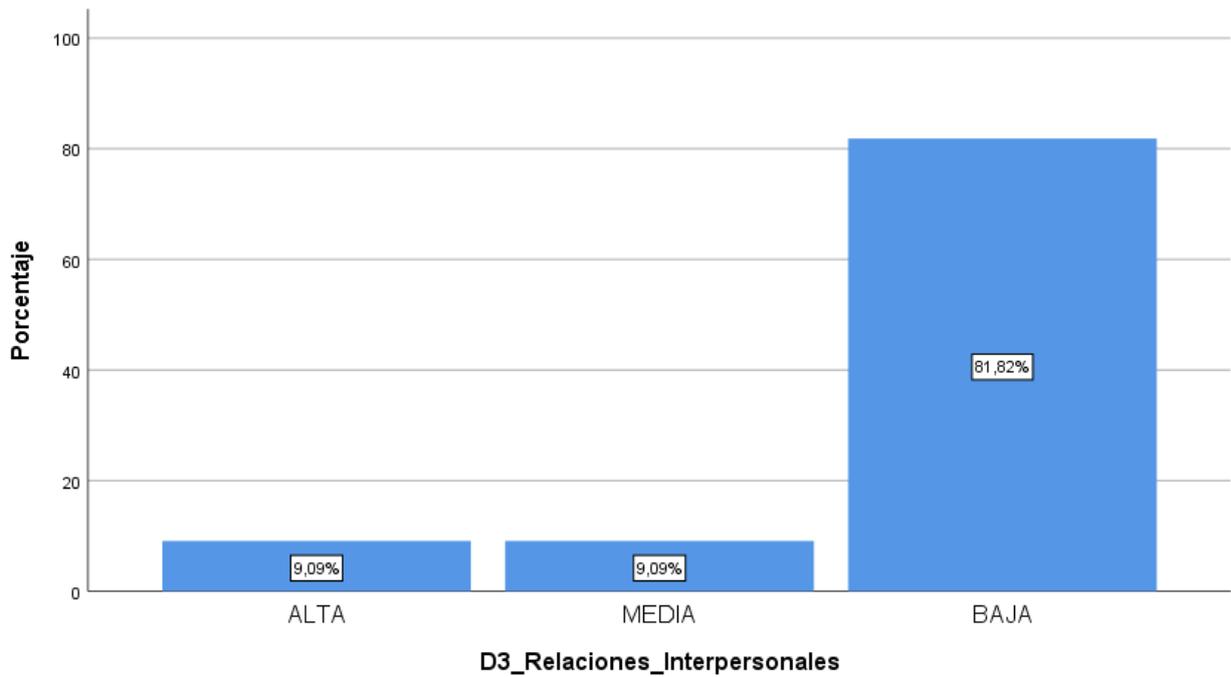


Gráfico 08: Dimensión 3 Relaciones interpersonales (Agrupada)



Anexo 10

GRAFICO 09 DE DISPERSIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE NORMALIDAD – VARIABLE INDEPENDIENTE CULTURA ORGANIZACIONAL

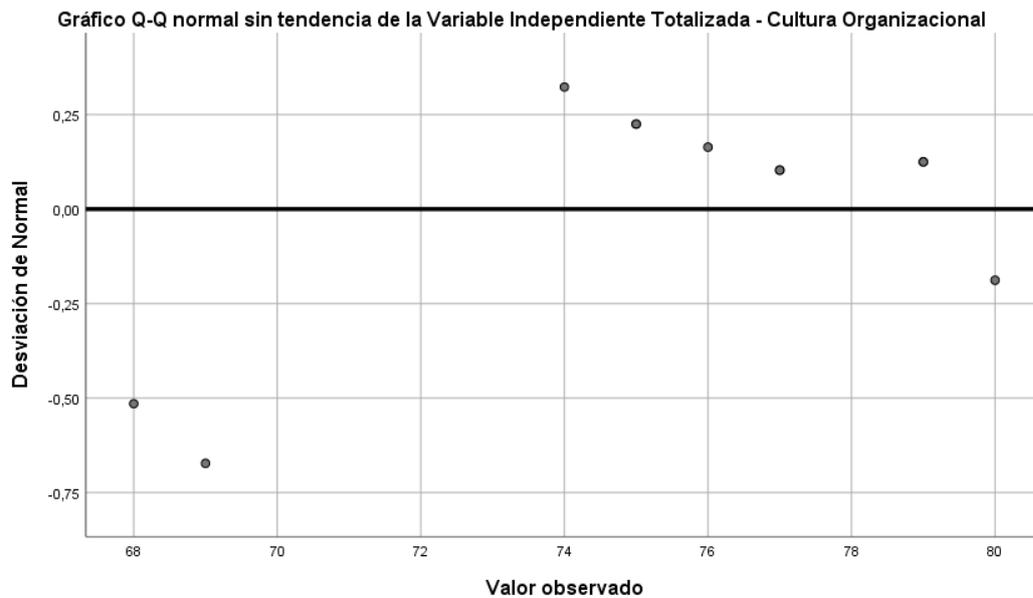
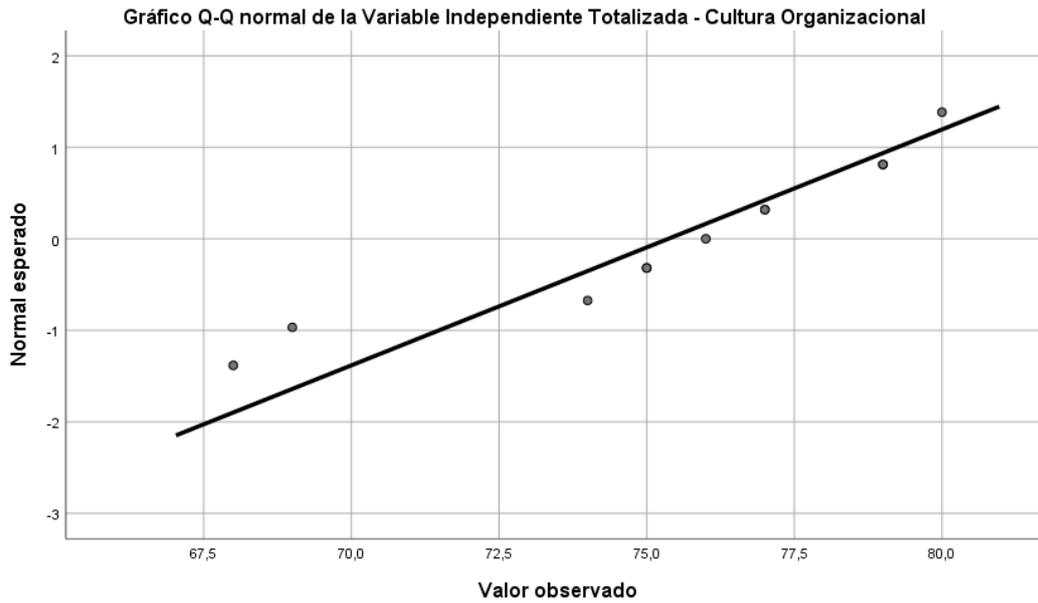
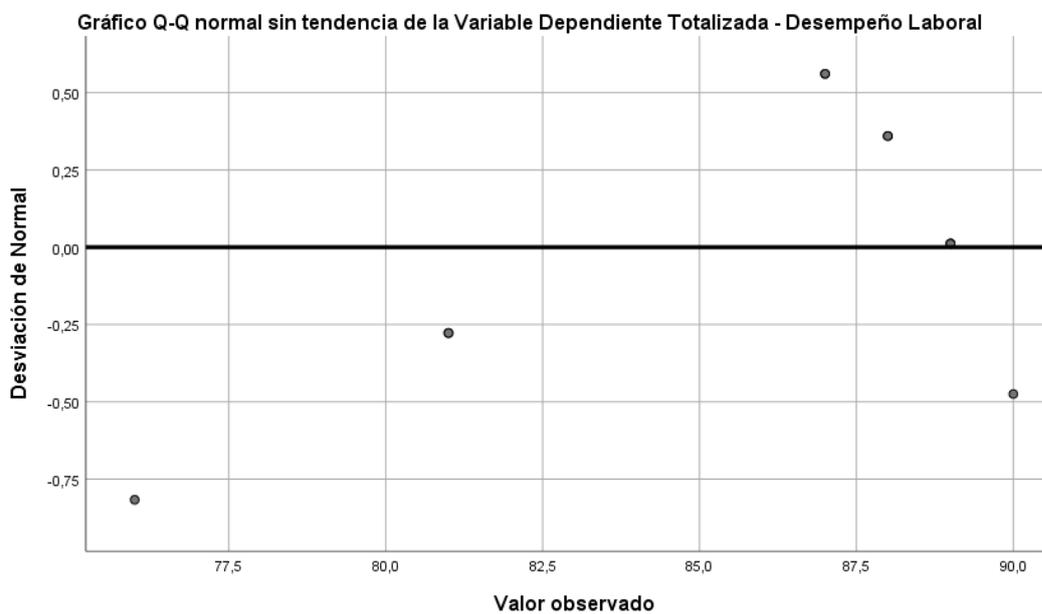
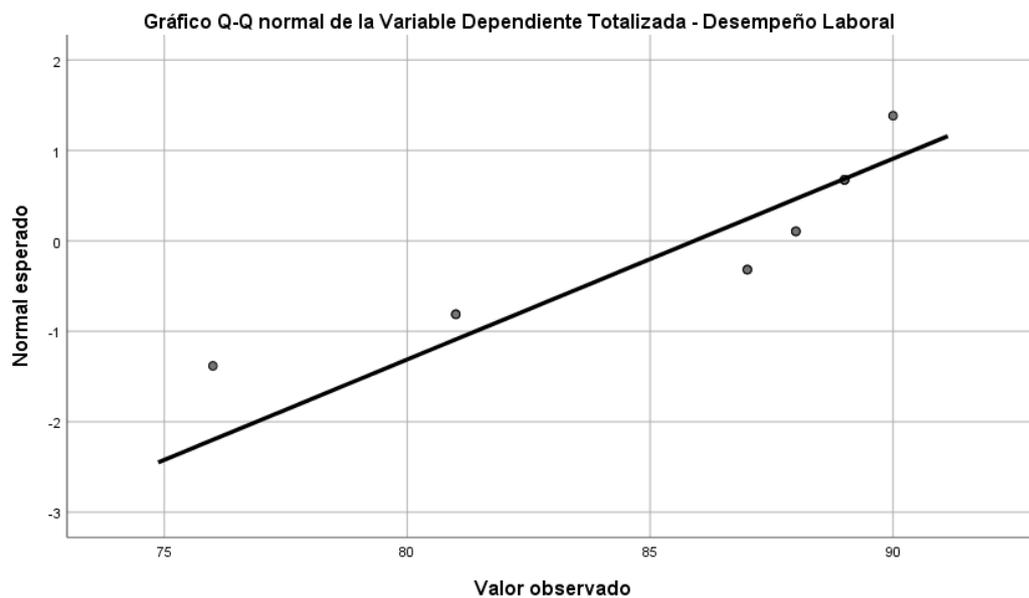


GRAFICO 10 DE DISPERSION DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE NORMALIDAD – VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL, EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°88023, ALMIRANTE MIGUEL GRAU SEMINARIO, CHIMBOTE 2021.", cuyo autor es CARLOS PULIDO RAYMUNDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID 0000-0003-4831-9224	Firmado digitalmente por: HENHUAMANCHUMO el 02-09-2022 11:59:13

Código documento Trilce: TRI - 0425996