



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de  
una institución pública de Huarmaca, Piura, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Guerrero Montes, Sheyla Gianella ([orcid.org/0009-0007-1538-2362](https://orcid.org/0009-0007-1538-2362))

**ASESORES:**

Mtra. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith ([orcid.org/0000-0001-9216-4456](https://orcid.org/0000-0001-9216-4456))

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino ([orcid.org/0000-0002-4645-4134](https://orcid.org/0000-0002-4645-4134))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a Dios por haberme dado la vida y permitirme culminar la maestría.

A mi abuelita Isabel Carolina, por haber sido componente principal en mi vida y haberme acompañado y apoyado en todo momento.

A mis familiares, por haberme alentado a cumplir con mi sueño y alimentado mi esperanza.

Sheyla Gianella

## **AGRADECIMIENTO**

A los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su invaluable apoyo y orientación durante el proceso de desarrollo de esta tesis. En particular, deseo agradecer a mi asesora la Mg Giovana Ruiz Villavicencio por su dedicación, conocimientos y paciencia al brindarme su guía experta a lo largo de esta investigación.

Agradezco a cada uno de los profesores de la Escuela de Posgrado por su compromiso con la excelencia académica y por brindarme las herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación de manera rigurosa y completa.

La autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de una institución pública de Huarmaca, Piura, 2023.", cuyo autor es GUERRERO MONTES SHEYLA GIANELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Completa 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.

LIMA, 27 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH <b>DNI:</b> 09809746 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9216-4456	Firmado electrónicamente por: GRUIZVI01 el 06-08- 2023 08:50:32

Código documento Trilce: TRI - 0623401



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GUERRERO MONTES SHEYLA GIANELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de una institución pública de Huarmaca, Piura, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GUERRERO MONTES SHEYLA GIANELLA <b>DNI:</b> 72752624 <b>ORCID:</b> 0009-0007-1538-2362	Firmado electrónicamente por: SGUERREROMO95 el 06-09-2023 19:42:54

Código documento Trilce: INV - 1337335

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTECIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN.. .....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1 Tipo y Diseño de Investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y unidad de análisis .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimientos .....	20
3.6. Método de análisis de datos .....	22
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Juicio de Expertos.....	21
Tabla 2. Alfa de Cronbach .....	22
Tabla 3. cultura organizacional y sus dimensiones.....	25
Tabla 4. Desempeño laboral y sus dimensiones .....	26
Tabla 5. Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y variable desempeño laboral.....	27
Tabla 6. Relación entre la motivación y el desempeño laboral .....	28
Tabla 7. Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral .....	29
Tabla 8. Relación entre la comunicación y el desempeño laboral .....	30
Tabla 9. Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral .....	31
Tabla 10. Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. ...	32

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Diseño correlacional simple. ....	19



## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre la Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de una institución pública de Huarmaca, Piura, 2023. La metodología comprendió el enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño correlacional transversal; Para esta investigación estuvo conformada la población y muestra por 54 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, siendo la muestra de tipo censal. Se utilizaron la técnica de la encuesta y los cuestionarios de cultura organizacional y desempeño laboral. Los resultados fueron que existe una relación significativa de ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre las dimensiones de la cultura organizacional y el desempeño laboral. Se concluyen que la cultura organizacional está en conexión con el desempeño laboral, pues al aplicar el estadístico Rho de Spearman se encontró un valor de 0,952 que indica una relación directa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 nos permite comprobar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa es significativa.

**Palabras clave:** Cultura Organizacional, Desempeño Laboral, Trabajadores, Gestión Educativa

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the organizational culture and work performance of the personnel of the Local Educational Management Unit of Huarmaca, Piura, 2023. The methodology included the quantitative approach of basic type and cross-sectional correlational design; For this research, the population and sample was made up of 54 workers from the Local Educational Management Unit, being the census-type sample. The survey technique and the organizational culture and job performance questionnaires were used. The results were that there is a significant relationship ( $p = 0.000 < 0.05$ ) between the dimensions of organizational culture and job performance. It is concluded that the organizational culture is in connection with job performance, since when applying Spearman's Rho statistic, a value of 0.952 was found, which indicates a direct relationship between the variables, while when finding a significance value of 0.000 less than 0.05 allows us to verify the hypothesis and affirm that there is a level of connection between the organizational culture and the work performance of the personnel of the Educational Management Unit is significant.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Performance, Workers, Educational Management

## I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional en adelante CO, según Palafox y Jacobo (2019), afirman que es la interacción que las personas desarrollan en sus organizaciones donde laboran, permitiendo moldear el comportamiento de los demás. También Dasgupta y Gupta (2019), plantean que la cultura organizacional está formada por aspectos axiológicos que las personas adoptan para desarrollarse entre ellos mismos. Wittke (2020), menciona que el objetivo de estudiar la cultura organizacional puede ayudar a optimizar la interacción y la colaboración entre los trabajadores y fomentar un ambiente laboral tranquilo y productivo. Por su parte, Rosalío, Figueroa y Villareal (2020), argumentan que está formada por lo axiológico, cultural y formas de trabajo a esto, Fadnavis, Najarzadeh y Badurdeen, (2020), sustentan que representa las suposiciones comportamentales preexistentes de una organización. Asimismo, González y Vílchez (2021), fundamentan la trascendencia de la cultura organizacional, la cual representa lo valorativo, creencias y prácticas que prevalecen en una organización, mientras que el desempeño laboral, en adelante DL describe a la capacidad del personal para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente.

En Latinoamérica, Barron y Sánchez (2022), señalaron que estudios realizados sobre la cultura organizacional en el ámbito de trabajo no cuentan con herramientas necesarias para poder armonizar relaciones entre trabajadores, según Zapata (2022) las causas podrían ser problemas por parte de los involucrados se pronostica que afectará la productividad influyendo directamente en el público Sarango (2020). También Reyes y Pastrana (2021), sobre desempeño laboral, afirman que el 46% de los maestros en México presentan deficiencias en este indicador de evaluación, constituyendo un problema para la gestión del trabajo autónomo de los estudiantes Gómez (2019), basándose en esto las autoridades no están haciendo nada para subsanar esta problemática (Atoche,2022). Estudios realizados por Luna, Yomayda & Andrade (2019), encontraron que más del 65% de personal encuestado en organizaciones educativas expresaron su disconformidad con la CO y el DL, aconteciendo la heterogeneidad a manera raíz de la complicación referente a la cultura propia de cada trabajador. En Ecuador, Moreno y Pineda (2019), demostraron que la CO influye en el DL, lo cual puede generar una problemática en la disposición de los

servicios o productos que se ofrecen dentro de una institución. En Colombia, se encontró que consta una reciprocidad entre la CO y el DL, lo cual influye en la productividad de los recursos humanos García, et al. (2020). Según un estudio realizado por Vargas, Shilia y Flores (2019), las empresas reconocen que el entorno laboral puede influir directamente en el comportamiento de sus empleados, lo que puede predisponerlos positiva o negativamente y afectar a la institución. De hecho, el estudio muestra que la CO se ha transformado en un activo intangible de relevancia crítica para las empresas, representando un porcentaje significativo en su éxito empresarial. Según un estudio realizado en Ecuador, se ha evidenciado que 60% de empleados tienen un bajo desempeño laboral, esto se atribuye a problemas en la institución. (Marcillo, Barcia y Soledispa, 2018)

A nivel nacional, Cairo, Ruiz & Cahuana (2022), analizaron la dependencia entre las variables CO y DL de una institución superior, por ende, se pronostica que la productividad en relación con la atención al público no será tan eficiente manifestaron los autores, encontrándose una relación débil. También Villacorta y Guarniz (2022), en un estudio realizado en una institución pública hallaron un alto nivel de relación entre la CO y DL. La influencia entre las variables se pronostica definitiva en trabajadores de la Unidad de gestión educativa local en la región de Cajamarca (Lluncor, Revilla, Zegara y Olano, 2021). Se demostró un índice alto de dependencia entre las variables (Chapoñan, 2022). Finalmente, las debilidades de lo organizacional influyen directamente en el DL de los trabajadores de una Ugel ubicada en Lima (Malache y Vicente, 2022).

En el contexto local, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca en Piura, los trabajadores afirman que no perciben que su esfuerzo es valorado, también manifiestan falta de apoyo por parte del equipo de trabajo y de la entidad, las causas podrían ser que no reciben la capacitación necesaria para desempeñar su trabajo de manera adecuada, lo que los hace inseguros o incapaces de realizar sus tareas de forma eficiente expresaron.

Asimismo, enunciaron que entre otras dificultades se percibe un ambiente laboral negativo, donde hay conflictos, falta de comunicación o discriminación y falta de recursos. El pronóstico ante este problema sería que el trabajo no sería eficiente afectando los objetivos laborales. Finalmente,

expresaron que las autoridades de la institución no realizan un control sobre esta situación que altera la productividad de la organización; igualmente, se evidencia que los colaboradores llegan tarde a sus labores y en la evaluación que hacen sus jefes de área, siempre la calificación es regular a deficiente, por lo que se les envía una llamada de atención para que mejoren sus niveles de productividad mensuales, pero no existe una retroalimentación sobre las fortalezas y debilidades que deben tener en cuenta para optimizar su desenvolvimiento. Sobre el problema general de investigación se plantea: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura 2023? en cuanto a los problemas específicos se consideran: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal?, ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal?, ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal? Y ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal?

Referente a la justificación de la investigación, es del tipo conveniente, debido a que sirvió para obtener un dictamen sobre el nivel de cultura organizacional y cómo este determina el desempeño de las labores que cumplen los funcionarios de la institución pública. Otro tipo de justificación es de relevancia social, debido a que trascenderá en la sociedad, porque se analizarán la relación entre ambas variables y de esta manera se sentarán las bases para la propuesta de planes de mejora que permitirán optimizar la productividad de los trabajadores, desarrollándose en un entorno laboral saludable que permitirá mejorar la calidad del servicio académico que se brinda a la comunidad Peters et al. (2022). La justificación dentro del valor teórico, según afirma Bernal (2020), porque se permitirá cubrir el vacío que existe en el objeto de estudio y demostrar la importancia y relevancia del estudio propuesto en relación con el conocimiento existente y cómo contribuirá al avance de la teoría existente. La investigación tendrá utilidad metodológica, debido a que se aplicarán instrumentos con rigor metodológico para la evaluación de las variables en estudio, las cuales permitirán tener un resultado confiable acerca de la medición de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Se plantea el objetivo general; determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura 2023. Asimismo, se plantean los objetivos específicos; 1) determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, 2) determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, 3) determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral y 4) determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral.

El planteamiento de la hipótesis general: existe una relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023 y las hipótesis específicas, serán: 1) La relación entre la motivación y el desempeño laboral, 2) la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, 3) la relación entre la comunicación y el desempeño laboral es significativa y 4) la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral es significativa.

## II. MARCO TEÓRICO

En el horizonte internacional describimos a los autores como Álvarez, Cuadrado & Rodríguez (2021). El fin del estudio se centró en establecer comparaciones entre la cultura organizativa en instituciones educativas en España, y establecer su relevancia en el desempeño laboral de los maestros. Se aplicaron encuestas a una muestra de docentes de diferentes regiones de España, para explorar los datos. Los resultados indicaron que los centros educativos concertados tenían una cultura organizativa más fuerte que los centros públicos, y que reflejaba una convivencia óptima y significativa entre las variables de los docentes en ambos tipos de centros. El estudio contribuye a la literatura existente sobre la cultura organizativa en el contexto de los centros educativos en España.

En el horizonte latinoamericano tenemos a Montesdeoca, Armendariz, & Andrade (2019), plantean como objetivo de su investigación analizar las variables de CO, clima organizacional y DL en instituciones del Ecuador. La teoría, soporte, fue la teoría de las actitudes, planteando las siguientes dimensiones referendo a control de mando, motivación, comunicación e influencias, propuesta por Likert. La metodología fue descriptiva y con la técnica del análisis documental, teniendo una muestra de seis autores analizados. Asimismo, se concluyó que las variables investigadas se encuentran vinculadas dentro de un contexto educativo, siendo los más problemáticos de examinar el clima laboral en su correlación con el desempeño. El aporte de este trabajo es importante para la investigación porque se logró analizar las variables dentro de una organización educativa, lo que coincide con el presente estudio.

Asimismo, Gómez (2019), plantea como objetivo de su indagación determinar la correspondencia de la CO y DL en una organización docente en México. Las teorías soporte, fueron las basadas en las variables de estudio, el cual plantea las siguientes dimensiones de fuerza de poder, empoderamiento y políticas de desempeño, propuesta por Díaz. La metodología fue de enfoque cuantitativo, teniendo como ejemplar a 95 empleados de las escuelas de México. Asimismo, estadísticamente se comprobó que existe una conexión de las variables estudiadas. El aporte de este trabajo es sustancial para la investigación

porque se investigó sobre la materia de estudio y su relación en un contexto educativo como es el caso del presente estudio.

De la misma manera, Bastidas & López (2019). Plantean como finalidad buscar relacionar la CO y el DL de los educadores en Ecuador. Las teorías soporte fueron las basadas en las variables de estudio, el cual plantea las siguientes dimensiones, para la primera se refiere lo axiológico, equipos y otros aspectos básicos propuestos por Reyna. Metodológicamente se basó en un estudio positivista y correlacional, teniendo una muestra de 32 maestros Ecuador. Asimismo, estadísticamente se concluyó que la existencia de relación. El aporte de este trabajo radica en que se analizó la relación entre las variables, permitiendo esto tomar mejores decisiones para las autoridades; esto permitirá ser referente para los próximos estudios.

Asimismo, Pérez y Gonzáles (2020). El propósito estuvo enfocado en identificar la dependencia de la CO y el DL de los docentes en Colombia. Se examinaron diferentes dimensiones de CO y se aplicaron encuestas a una muestra de docentes para realizar un análisis estadístico. Los resultados mostraron que el impacto significativo entre la variable independiente en la dependiente, y que los valores y las normas compartidas son las dimensiones más influyentes. Concluyendo que el fomento de una CO positiva y coherente es importante para optimizar el desenvolvimiento de los maestros. El estudio contribuye a la literatura existente sobre CO y los resultados pueden ser útiles para los responsables políticos y directivos de instituciones educativas públicas.

Los autores en el horizonte nacionales son Marin (2018). Plantea como intención si las variables objeto de esta indagación estaban conectadas entre si y se aplicaron dos cuestionarios, los cuales cumplieron los criterios metodológicos respectivos. Los hallazgos indican una correlación alta y significativa entre ambos factores. Además, se identificó que las dimensiones de "normas" y "filosofía" tienen los promedios más altos en cuanto a la práctica de la CO, lo que sugiere que fortalecer estas áreas podría mejorar el desempeño general de la organización. En conclusión, esta investigación aporta al



conocimiento científico para la propuesta a futuro de planes de mejora sobre los temas planteados.

También tenemos a Morales & Contreras (2020). Cuyo fin de e estudio fue examinar cómo la CO se relaciona con el DL de los profesores universitarios en Perú. La investigación se basó en un enfoque positivista y relacional, utilizando cuestionarios específicos para cada variable de interés. Los hallazgos revelaron una conexión directa y expresiva entre la CO y el DL docente, demostrando una correlación de 0.722. La generalidad de los docentes encuestados percibió que la cultura organizacional era adecuada y expresaron estar satisfechos con sus resultados académicos. Este estudio aporta valiosos conocimientos para mejorar el rendimiento docente y sugiere nuevas destrezas para optimizar la CO en el ámbito universitario.

Asimismo, Zamora (2018), investigó la dependencia de la CO y DL de los colaboradores de la IE "San Gabriel" de Chiclayo. Utilizando metodología aplicada y cuestionarios adaptados de Denison y Chiavenato a una muestra conformada por 40 empleados. Los cuales mostraron una correlación directa moderada de 0,35 entre las dos variables. La CO resultó en un nivel de 50% catalogándose como muy fuerte y el DL en un nivel excelente de 93%.

De la misma manera, Suca (2021), examinó la relación entre la CO y DL docente en escuelas secundarias. Se administraron preguntas a una muestra de 62 colaboradores utilizando la correlación de Spearman para comprobar la relación entre variables. Mostrando como resultado una correlación positiva y moderada entre las variables, sugiriendo niveles más altos de CO están asociados con un mejor DL docente. Esta publicación favorece al ámbito laboral de la educación y puede ser de interés en futuras investigaciones sobre gestión de recursos humanos y valoración del desempeño docente.

De igual forma, Chapoñan (2022), Analizó la conexión entre la CO y el DL de los trabajadores en la UGEL Lambayeque. Para alcanzar este propósito, se optó por un enfoque correlacional de diseño transversal no experimental. La muestra consistió en 46 empleados, y se comprobó la fiabilidad de los

cuestionarios mediante el coeficiente alfa de Cronbach, confirmando la consistencia de ambos instrumentos. Los datos recolectados se sometieron a análisis utilizando la prueba de independencia Chi<sup>2</sup>, la cual demostró una relación significativa entre las variables, con un valor de 33.371. En consecuencia, se concluyó que existe una correspondencia entre la CO y el DL de los empleados. Este estudio aporta a la gestión organizacional al identificar esta relación, lo que puede ser un fruto provechoso para la conquista de decisiones en el perímetro organizacional y para futuras investigaciones en este campo.

Además Zapata (2022), Afirma que la finalidad es ver la concordancia entre CO y DL. Donde la teoría soporte fueron las basadas en la variable de estudio, el cual plantea las siguientes dimensiones cuadrante de sistemas abiertos y cuadrante de metas relacionales, propuesta por Parasuraman, Zeithaml y Berry. Utilizando el tipo de investigación descriptiva, transversal y correlacional, teniendo un ejemplar de 20 padres de familia y 20 colaboradores, estadísticamente. Concluyendo que la calidad del servicio se encuentra directamente relacionada con una cultura organizacional positiva. Por ende, se puede deducir que el personal educativo no está desempeñando sus tareas de manera adecuada, lo cual está generando inconformidades entre los padres de familia. El aporte de este trabajo es importante para la investigación porque se investigó sobre la variable desempeño laboral, la cual aporta a este estudio por su análisis sobre la satisfacción del usuario.

Según Bernal (2017) menciona sobre las variables de investigación que son aquellas características o aspectos que se miden o manipulan en un estudio para examinar su relación o efecto sobre un fenómeno o problema de investigación. En otras palabras, son las características o factores que se estudian en un experimento, estudio o investigación para determinar su impacto en el resultado.

Para la variable cultura organizacional, está formada por un compuesto de aspectos y comportamientos que distinguen el ambiente de trabajo en una

organización que se utilizan en la empresa, así como de las relaciones interpersonales y la cultura organizacional (Luna, Yomayda & Andrade, 2019). Para la definición de la variable, se tiene como autor principal a Palma (2004), citada por Mathsumi (2021), también Palma (2004), citada por Mathsumi (2021), plantea cinco dimensiones que son las siguientes; primera dimensión: Autorrealización, es el proceso por el cual las personas pueden lograr su máximo desempeño y desarrollarse plenamente en el trabajo. Según la teoría de la autorrealización de Abraham Maslow, los humanos tienen la exigencia innata de alcanzar su máximo potencial y desenvolverse en la variedad de ámbitos de su vida, incluyendo el laboral.

En el contexto organizacional, la autorrealización se puede fomentar a través de un clima laboral positivo que promueva el progreso y la evolución de los empleados. Esto se logra mediante la implementación de políticas y prácticas que permitan a los trabajadores expresar su creatividad, cooperar enérgicamente en la toma de decisiones y sentirse valorados y reconocidos por su trabajo.

La promoción de la autorrealización dentro de una cultura organizacional puede dilatar la estimulación y el deber de los subordinados, lo cual tiene una secuela efectiva en su totalidad. De este modo, la autorrealización se convierte en una dimensión esencial del clima organizacional que puede influir significativamente en la satisfacción y bienestar de los trabajadores, así como en el éxito de la organización.

Segunda dimensión: Involucramiento laboral. Es el índice medido a través del sentimiento de compromiso de los colaboradores y conectados emocionalmente con su trabajo, su equipo de trabajo y su organización. Se trata de una actitud positiva que se empalma con la motivación y la satisfacción laboral obtenida por los subordinados.

Lo cual implica un sentido de pertenencia a la organización, así como la disposición a trabajar de manera colaborativa y comprometida con los fines y metas de la organización. Los colaboradores que se perciben involucrados en su entorno laboral suelen ser proactivos, dispuestos a asumir responsabilidades y a buscar soluciones creativas a los problemas

Tercera dimensión: Supervisión, se refiere al proceso de dirección y guía que ejercen los supervisores o jefes de equipo sobre los empleados a su cargo. Esta función es fundamental para el buen DL del personal y la obtención de los fines organizacionales. En una CO positiva, la supervisión se caracteriza por ser efectiva, participativa y centrada en el desarrollo de los empleados. Los supervisores se preocupan por establecer objetivos claros y medibles, así como por proporcionar retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho.

La supervisión negativa, por otro lado, puede ser autoritaria, poco participativa y centrada en el control y la corrección de errores. Esto puede generar un ambiente laboral tenso y desmotivador para los empleados. Es importante destacar que la supervisión efectiva es esencial para el perfeccionamiento y la conservación de los empleados, así como para alcanzar las expectativas organizacionales. Una cultura organizacional positiva fomenta una supervisión adecuada, que a su vez puede regenerar el beneplácito laboral y el rendimiento de los empleados.

Cuarta dimensión: Comunicación, se refiere a la manera en que los miembros de una estructura se comunican entre ellos, y cómo esta comunicación afecta la cultura organizacional, el cual se refiere a la percepción colectiva que tienen los empleados de su ambiente de trabajo, y cómo influye en su satisfacción y desempeño laboral. La comunicación puede ser tanto formal como informal, y puede incluir comunicación verbal y no verbal, así como comunicación escrita. Una comunicación eficaz en el clima organizacional implica que los mensajes se transmitan clara y eficientemente, que exista una retroalimentación efectiva, que se promueva la participación activa y que se fomente un ambiente de respeto y confianza.

Una buena comunicación puede mejorar la productividad, la cohesión del equipo, el motivo e identificación de los colaboradores. Por otro lado, una mala comunicación puede generar conflictos, malentendidos, desconfianza y falta de colaboración, lo que puede afectar negativamente la cultura organizacional.

Quinta dimensión: Condiciones laborales, se refieren al conjunto de elementos y circunstancias las cuales influyen en el contexto laboral de los empleados, pudiendo afectar su bienestar orgánico, psicológico y social. Estas

condiciones pueden incluir aspectos como el ambiente físico del lugar de trabajo, la carga de trabajo, los horarios laborales, los salarios, los beneficios, la seguridad en el trabajo, la formación y capacitación, y demás.

El ambiente del trabajo es importante para el confort y la vitalidad de los empleados, del mismo modo hacia su satisfacción laboral y rendimiento. Por ejemplo, un ambiente físico adecuado con buena ventilación, iluminación y espacio suficiente puede perfeccionar el confort y el rendimiento de los empleados. Un horario laboral flexible puede cooperar armonizando la vida laboral y familiar reduciendo el estrés. Un sueldo justo y beneficios laborales son incentivos importantes para los trabajadores.

Es responsabilidad de los empleadores proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable, cumpliendo con las normativas y regulaciones establecidas por las leyes laborales y de seguridad y salud ocupacional. Además, los empleadores pueden implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral positivo, como la comunicación efectiva, el reconocimiento y la valoración del trabajo de los empleados, el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades.

Sobre la cultura organizacional, otros autores, como Robbins y Judge (2013), afirman que es la "atmósfera psicológica del trabajo interviene en la conducta de las personas". Por su parte, Litwin y Stringer (1968) describen la CO como una sucesión de aspectos que demarcan el ambiente que los colaboradores van a disfrutar en sus horas de trabajo.

Otro autor que ha hecho una importante contribución a la cultura organizacional es Arias (2001), quien propone cuatro dimensiones principales: la estructural, la humana, la tecnológica y la ambiental. Según Arias Galicia, estas dimensiones se interrelacionan para conformar la atmosfera laboral y el medio organizacional de una compañía.

Chiavenato (2017), afirma que la CO se refiere a un conjunto diverso de elementos que caracterizan a una organización y ejercen dominio en el modo en que se dirigen a cabo las actividades y se toman decisiones dentro de ella. Estos elementos incluyen una variedad de aspectos como valores, creencias, hábitos, costumbres, tradiciones y actitudes compartidas por los miembros de la

organización. En esencia, la CO crea una identidad única para la entidad, moldeando cómo se llevan a cabo las tareas diarias, cómo se comunican los empleados, cómo se establecen las relaciones y cómo se resuelven los conflictos.

Los valores son principios fundamentales que conducen el comportamiento de los individuos dentro de la compañía y definen lo que es importante para la entidad. Las creencias son ideas arraigadas y compartidas que influyen en la manera en que los empleados aprecian y perciben el universo que les rodea. Los hábitos son patrones de comportamiento repetitivos que se han establecido con el tiempo y se convierten en una parte integral de la cultura organizacional. Las costumbres son prácticas y rutinas sociales que se han incorporado en la dinámica diaria de la organización. Las tradiciones son eventos o ceremonias que se llevan a cabo de manera recurrente, y las actitudes reflejan las predisposiciones emocionales y mentales de los miembros de la organización hacia diversos aspectos de su trabajo y entorno.

Esta cultura es única para cada organización y se desarrolla a lo largo del tiempo a través de la interacción de sus miembros y su entorno, y se transmite de una generación de empleados a la siguiente. Plantea 4 dimensiones que son: Primera dimensión: Reconocimiento del problema, la cual se trata de recopilar información a través de la gestión de datos de la organización (Chiavenato, 2009, p. 431), midiéndola con los siguientes indicadores; Al no trabajar, los nuevos gerentes tuvieron que pensar en las responsabilidades que implicarán nuevos esfuerzos y cómo esto afectará al empleado, para que no pierda trabajo, productividad, proyecto y empleados internos, circulación, conocimiento de su situación. Y creatividad les atrae no sentir que pueden dejar sus trabajos, huelgas de acuerdo con el nivel de satisfacción para evitar provocar protestas, desacuerdos entre sindicatos, reconciliación de diferencias y llegar a un acuerdo con un fin común nada.

Segunda dimensión: Identificación de las causas. Este programa de evaluación se puede mejorar con la comunicación directa con los empleados, ya que son ellos quienes nos dirán por qué están descontentos, estresados o descontentos y los síntomas son las siguientes condiciones, según la complejidad de cada uno, el análisis de la cantidad de influencias y objetivos, las

relaciones humanas, el intercambio de información con el vecino y viceversa, toda la organización, la organización debe ser fluida, es capaz de llegar a todos los miembros.

Tercera dimensión: Implantación del cambio. Se trata de averiguar cuáles serán las soluciones para resolver los problemas (ibíd., p. 433), deduciendo a partir del punto de vista de la organización, mirando las brechas que no han sido totalmente cubiertas, y sus indicadores son los edificios, la organización, el gerente y el empleado deben proporcionar información para mejorar, el proceso debe ser fácil de entender y tomar menos tiempo, la cooperación plantea como propósito garantizar el bienestar de los trabajadores antes que el producto. Y por último, evaluación del cambio: Incluye verificar si los cambios realizados fueron exitosos (ibíd., p. 434), después de completar todo el trabajo, es necesario verificar si los cambios realizados para mejorar la organización fueron buenos; Se utilizaron los siguientes símbolos: El éxito se manifiesta cuando se logran las utilidades esperadas a través de nuevos cambios, buena satisfacción de los empleados con los incentivos recibidos al final de cada mes, armonía entre las personas, habilidades que deben fortalecer el liderazgo para lograr que todos sigan el mismo proceso de trabajo, propósito, asume que el cambio ya se ha producido y que todos deben trabajar al mismo nivel.

Gareth (2013), afirma que la cultura organizacional son una serie de aspectos axiológicos, dogmas, normas, hábitos, costumbres y comportamientos que caracterizan a una organización.

Entre las dimensiones se tiene primera dimensión, los recursos humanos son importantes porque proporcionan una ventaja competitiva (p. 270), el pilar fundamental para la empresa son sus colaboradores sobre la base de los cuales definen sus valores y sus capacidades. La segunda dimensión, la eficiencia de los recursos, es la transferencia de recursos a actividades en las que se puede producir el máximo valor (ibíd., pág. 270). Las herramientas de preparación profesional deben ser relevantes y estar actualizadas en un mercado competitivo para mantenerse a la vanguardia, la tercera dimensión, referida a la tecnología, es la capacidad de adaptarse para explorar oportunidades de mercado. La organización necesita cambiar los procesos tradicionales mediante la introducción de tecnología avanzada y avanzada y la cuarta dimensión que

comprende la competencia organizacional es la capacidad de crear valor (ibid., p. 271). Cuando se realizan cambios, el líder o gerente buscará formas atractivas para que sus subordinados vean el cambio como un nuevo desafío que les traerá grandes beneficios.

Para la variable desempeño laboral, se plantea como autor principal a Damián y Ochoa (2021), quienes manifiestan que es la conducta de los funcionarios de la empresa el cual se relaciona directamente con el logro de las metas planteadas, este cambio se mide considerando las habilidades, el comportamiento y el logro de las metas, entonces se entiende dado que tal perfecto desempeño está concisamente enlazado con el departamento de empleo.

La variable presenta las siguientes dimensiones: Primera dimensión habilidades, que se consideran una dimensión fundamental del DL. Ya que son las competencias que un individuo ostenta y son necesarias para desempeñar eficazmente su trabajo. Estas habilidades pueden ser técnicas o blandas. Segunda dimensión: Comportamiento, se considera una dimensión importante del desempeño laboral, especialmente cuando se trata de evaluar habilidades blandas y las competencias socioemocionales. El comportamiento en el lugar de trabajo se refiere a cómo un empleado se comporta y se relaciona con los demás, así como a su actitud y ética laboral. Tercera dimensión Metas: Las metas son una dimensión importante del desempeño laboral. Las metas se refieren a los objetivos que un empleado se fija para sí mismo o que son establecidos por la organización y que deben ser alcanzados para lograr un desempeño laboral exitoso. Las metas pueden ser específicas y cuantificables, como un número específico de ventas realizadas en un período de tiempo determinado, o pueden ser más generales, como mejorar la satisfacción del cliente. Las metas también pueden ser a corto o largo plazo, y pueden requerir diferentes niveles de habilidades y conocimientos para ser alcanzadas.

Otros autores, que analizan el desempeño laboral, son Hassan, Hamid & Ahmed (2018). Plantea analizando la cultura organizacional desde las siguientes dimensiones:



Primera dimensión: Productividad: la capacidad del trabajador para producir un alto volumen de trabajo en un período de tiempo determinado. Segunda dimensión: Calidad del trabajo: la capacidad del trabajador para producir un trabajo de alta calidad que cumpla con los estándares establecidos. Tercera dimensión: Habilidades y conocimientos: la capacidad del trabajador para aplicar sus habilidades y conocimientos en su trabajo de manera efectiva. Cuarta dimensión: Comportamiento en el trabajo: la capacidad del trabajador para trabajar bien en equipo, ser puntual, mantener una actitud positiva y cumplir con las políticas de la empresa. Quinta dimensión: Iniciativa y creatividad: la capacidad del trabajador para tomar iniciativas y encontrar soluciones creativas para problemas.

Otro autor, Barboza et al. (2021), sobre el desempeño laboral afirmaron que es la calidad del trabajo realizado por los empleados de una organización lo que requiere habilidades y conocimiento. Cabe señalar que este comportamiento tiene un impacto directo positivo o negativo en la realización de los objetivos planteados, siendo indispensable la evaluación continua del desempeño.

Entre las dimensiones que plantean son las siguientes: Primera dimensión: Productividad: el trabajo realizado por el colaborador. Segunda dimensión: Competencia técnica: La capacidad y habilidad del empleado para realizar las tareas específicas que se le asignan en su trabajo. Tercera dimensión: Actitud y motivación: La disposición y el entusiasmo del empleado para realizar su trabajo de manera efectiva y satisfactoria. Cuarta dimensión: Comportamiento y ética laboral: La forma en que el empleado se comporta en el lugar de trabajo y su capacidad para mantener altos estándares éticos. Quinta dimensión: Trabajo en equipo: La capacidad del empleado para trabajar efectivamente en equipo, compartir conocimientos y colaborar con otros miembros del equipo. Sexta dimensión: Iniciativa y creatividad: La capacidad del empleado para identificar y solucionar problemas de manera proactiva, así como para aportar nuevas ideas y perspectivas al trabajo. Séptima edición: Adaptabilidad y flexibilidad: La capacidad del empleado para adaptarse a cambios en el entorno laboral y realizar tareas fuera de su rol habitual cuando sea necesario. Octava edición: Comunicación efectiva: La capacidad del empleado para comunicarse de manera clara y efectiva con sus compañeros de trabajo y superiores. Novena

edición: Desarrollo profesional: El interés y la disposición del empleado para mejorar y desarrollar sus habilidades y conocimientos en el desarrollo de sus deberes.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Conforme con Bernal (2016) detalla que todo estudio es aplicado porque se enfoca en la diligencia de los conocimientos teóricos y científicos en la resolución de problemas prácticos. El presente estudio se caracterizó por su naturaleza práctica y utilitaria, y estuvo dirigida a la solución de problemas concretos y específicos. De este modo según Hernández y Mendoza (2018). Se planteó un tipo de investigación aplicado porque buscó analizar la problemática para identificar las variables de estudio y luego se aplicó los instrumentos que permitieron diagnosticar el estado actual de los hechos observados.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

En lo que respecta al esquema del estudio, se optó por un enfoque no experimental, según Bernal (2016). En particular, se ha seleccionado un diseño no experimental transversal, que implica recoger la evidencia en un intervalo de tiempo explícito sin la manipulación intencional ni la asignación al azar de la variable independiente, como lo señala Hernández y Mendoza (2018). Este tipo de diseño se caracteriza por no tener una manipulación directa de la variable independiente y, en cambio, se centra en la indagación y medición de la materia de estudio en su estado natural. Además, el enfoque no experimental permite a los investigadores analizar las relaciones entre las variables sin tener que intervenir en ellas, lo que a menudo puede ser más ético y práctico.

El enfoque de investigación cuantitativa se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis. Este enfoque utiliza métodos de investigación estructurados y sistemáticos, como encuestas y experimentos controlados, para evaluar variables y establecer vínculos causales entre ellas. Según Hernández et al. (2020), el enfoque cuantitativo es adecuado para investigaciones que requieren la medición precisa de variables y la generalización de los resultados a una población más amplia.

La presente indagación fue de tipo correlacional, porque midió la conexión que existe entre las variables de la exploración (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación realizada fue consistente con el modelo de nivel explicativo de integración, cuyo propósito fue encontrar la relación entre las variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018).

Dónde

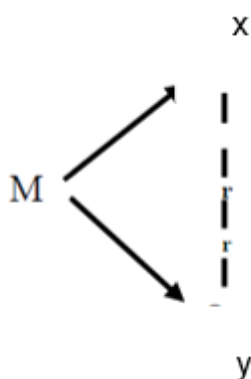


Figura 1: Diseño correlacional simple.

Conforme con Bernal (2016) detalla que todo estudio es aplicado porque se enfoca en la diligencia de los conocimientos teóricos y científicos en la resolución de problemas prácticos. El presente estudio se caracterizó por su naturaleza práctica y utilitaria, y estuvo dirigida a la solución de problemas concretos y específicos. Se planteó un tipo de investigación aplicado porque buscó analizar la problemática para identificar las variables de estudio y luego se aplicó los instrumentos que permitieron diagnosticar el estado actual de los hechos observados Hernández y Mendoza (2018).

Fue de corte transversal porque se consideró parte de las categorías en la cual se examinaron la frecuencia de ocurrencia de ciertos tipos, así como su relación según el tiempo, período o tiempo. Descrito por Hernández et al. (2014), indica que fue cíclico en cuanto ocurre a lo largo de un período de tiempo.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: CULTURA ORGANIZACIONAL**

##### **Definición conceptual**

Del modo que , Robbins (2010), definió a la variable 1, como los miembros de un grupo u organización, de una colección, creencias y prácticas compartidas, es decir, un conjunto de prácticas o hábitos y comportamiento realizado por un grupo de personas durante muchos años.

##### **Definición operacional**

Según la operacionalización, según lo refiere Robbins (2010), son abstraídas según lo analizado en la base teórica y refiere como dimensiones: Motivación, Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo

##### **Indicadores**

Innovación, experiencia, participación, mejora y alentar.

#### **Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**

##### **Definición conceptual**

Está definida como un conjunto de acciones requeridas para el éxito, las cuales llevarán al cumplimiento de metas organizacionales y puede medirse de acuerdo a lo que conduce, lo que hace una persona en su trabajo diario, de la misma manera que lo dice el éxito está relacionado con la creación de empleo, porque en valores de esto, puedes encontrar estas cosas a menudo los trabajadores están bajo presión y esto afecta su productividad Robbins y Coulter (2010).

##### **Definición operacional**

La variable 2 fue operacionalizada, según lo expresado por Robbins y Coulter (2010), el cual puntualiza como componentes o dimensiones.

##### **Indicadores**

Donde los indicadores son los planteados en la matriz de operacionalización.

### **Escala de medición**

Se utilizó la escala de Likert para medir la v1 y v2, cuyos elementos de la escala presentan una propuesta relacionada con la actitud, y se mide en función de cinco posibles opciones que van desde "Nunca" hasta "Siempre". Estas opciones permiten medir las dimensiones de las variables.

### **3.3. Población, muestra y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población:**

Hernández y Mendoza (2018) definido como individuos que comparten alguna característica específica, ya sea en términos de ubicación, contenido o período de tiempo. En distintos términos, se trata de una congregación de individuos que convergen una característica común.

#### **3.3.2 Muestra:**

Tipo censal

#### **3.3.3 Unidad de análisis:**

Para esta investigación estuvo conformada por los 54 trabajadores de una entidad pública de Huarmaca-Piura; existiendo una muestra de tipo censal conformada por la totalidad de trabajadores

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se manipuló como método de recolección de datos una encuesta, elaborada con preguntas cerradas para ser respondidas por los colaboradores seleccionados en la muestra. También es importante señalar que la encuesta nos ayudó a recopilar información específica sobre el hecho o evento tomado con el propósito de un estudio específico (Sánchez y Reyes, 2015).

La herramienta utilizada para la elaboración del estudio fue un cuestionario, el cual se entiende como una herramienta que aportó información importante para los resultados del estudio (Lafuente y Marín, 2008).

## Validez de instrumentos

Por otro lado, se debe considerar la tecnología de medición del desempeño para utilizar las herramientas disponibles (Carhuacho, et al. 2019). En este caso, se utilizaron materiales adecuados y apropiados para el estudio, considerando que los métodos utilizados en la otra realidad fueron limitados.

Esto se hace sobre la base de la revisión por pares, que tiene en cuenta tres criterios principales: calidad, pertinencia y claridad. Agregar valor a la herramienta.

Tabla 1. **Juicio de Expertos**

Nombre		Profesión			Aplicable
Mg. Giovana Villavicencio	Ruiz	Docente metodóloga			Si aplica
Mg. Jonatan Mosalve	Checa	Magister publica	en	gestión	Si aplica
Mg. Atilio Montes Tineo		Magister publica	en	gestión	Si aplica

*Nota.* Elaboración propia

## Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad, según lo indicado por Dominguez y Soto (2015) por su parte, define la confiabilidad como el grado de precisión o exactitud de una medida, lo cual se refiere a la capacidad de una herramienta para producir los mismos resultados al aplicarla repetidamente en el mismo objeto u objetos. Mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que proporciona valores numéricos para evaluar su nivel de confiabilidad. En este sentido, la técnica para medir la confiabilidad del instrumento implica el uso del número de ítems en el cuestionario y los totales obtenidos en la escala establecida.

Para descubrir la confiabilidad de la investigación se procesaron los datos para y se recurrió al coeficiente Alfa de Cronbach. Se consiguió un resultado de confiabilidad de (0,916) para la CO y para DL donde la confiabilidad fue (0,897) indicando una alta confiabilidad para ambas variables

Tabla 2. **Alfa de Cronbach**

	Cultura organizacional	Desempeño laboral
N	54	54
Alfa de cronbach	0,916	0.897

*Nota.* Elaboración propia.

La estrategia de estimación que permite establecer la correspondencia entre la asignación numérica y los atributos estimados, es decir, el tamaño de los factores que influyen en el pensamiento, puede ser clasificada como tipo de orden, grado o razón, según Sánchez, Reyes y Mejía (2018). En la presente investigación, se ha utilizado la escala de Likert para medir los diferentes niveles o frecuencias de una determinada variable, como sugiere Allen (2017). Esta escala se caracteriza por expresar una serie de afirmaciones que permiten al sujeto expresar su opinión de manera cuantitativa y representarla en reivindicaciones particulares

### **3.5. Procedimientos**

Se implementan procedimientos adecuados de recopilación de información teniendo en cuenta el problema y el logro de los objetivos a alcanzar. Por tanto, se debe seguir fielmente el método utilizado y establecer cada proceso de acuerdo a la población seleccionada, aplicando la técnica y herramientas desarrolladas. Para ello, se considera la recolección de información a través de dos cuestionarios que responden a dos variables de investigación.



Se apreciará el Alfa de Cronbach y el uso del programa SPSS que se utilizó para medir datos estadísticos en representaciones gráficas como tablas y porcentajes.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Tras recolectar los registros a través del cuestionario aplicado, se procedió a procesar la información utilizando el software SPSS. Según lo mencionado por Herrera en su trabajo de 2017, esta herramienta es muy ventajosa para procesamiento y análisis de datos cuantitativos, brindando resultados valiosos para los investigadores.

Para evaluar la correspondencia entre las variables de interés, se empleó el método Rho de Spearman. Como señalado por Mondragón en su estudio de 2014, esta técnica resulta beneficiosa al permitirnos estar al tanto del grado de asociación entre las variables analizadas, lo que ayuda a determinar su independencia con respecto a otras variables.

Asimismo, para comprobar la hipótesis planteada, se recurrió a la estadística inferencial. Siguiendo el enfoque sugerido por Hernández y colaboradores en su investigación de 2014, esta metodología nos permitió determinar si existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas, a través de la obtención de datos estadísticos que validen los supuestos y estimen los parámetros requeridos

### **3.7. Aspectos éticos**

Ha sido elaborado en su forma original, teniendo en cuenta que al presente hay poca investigación aprovechable sobre la importancia de las variables en los textos nacionales, lo que esperamos contribuya a la investigación en el futuro, para desarrollar una gestión administrativa eficaz en unidades públicas.

Finalmente, se implementaron los criterios necesarios para preservar la identidad de nuestros encuestados, tratándolos como anónimos, acercándonos así a los resultados reales.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 3. *cultura organizacional y sus dimensiones*

	Cultura organizacion				Trabajo en					
	al		Motivación		equipo		Comunicación		Liderazgo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	8	14,8%	8	14,8%	12	22,2%	8	14,8%	12	22,2%
Regular	18	33,3%	17	31,5%	11	20,4%	17	31,5%	15	27,8%
Alto	28	51,9%	29	53,7%	31	57,4%	29	53,7%	27	50,0%

*Nota.* Elaboración propia.

Se observa el nivel de CO, se encontró que de 54 trabajadores encuestados el 51,9% señalan que hay un nivel alto respecto a la variable, 33,3% indican un nivel regular y 14,8% indican un nivel bajo de CO del personal de la Ugel de Huarmaca. En la D1 motivación, el 53,7% se encuentra un nivel alto; 31,5% se encuentra en un nivel regular y 14,8% se ubica a un nivel bajo. En la D2 trabajo en equipo, el 57,4% se encuentra a un nivel alto; 20,4% se encuentra en un nivel regular y 22,2% se encuentra en un nivel bajo. En la D3 comunicación el 53,7% se encuentra un nivel alto; 31,5% se encuentra en un nivel regular y 14,8% se encuentra en un nivel bajo y en la D4 liderazgo 50,0% se encuentra un nivel alto; 27,8% se encuentra en un nivel regular y 22,2% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 4. *Desempeño laboral y sus dimensiones*

	Desempeño								Competencia	
	laboral		Eficacia		Eficiencia		Iniciativa		s	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	8	14,8%	8	14,8%	4	7,4%	8	14,8%	12	22,2%
Regular	16	29,6%	2	3,7%	12	22,2%	20	37,0%	14	25,9%
Alto	30	55,6%	44	81,5%	38	70,4%	26	48,1%	28	51,9%

*Nota.* Elaboración propia.

Podemos observar el nivel de DL, se encontró que de 54 encuestados que 55,6% señalan que hay un nivel alto, el 26,9% indican un nivel regular y 14,8% indican un nivel bajo de la V2 del personal de Ugel de Huarmaca. En la D1 eficacia, 81,5% tiene un nivel alto; 3,7% tiene un nivel regular y 14,8% tiene un nivel bajo. En la D2 eficiencia se observa que 70,4% de los trabajadores muestra un nivel alto; 22,2% muestra un nivel regular y 7,4% muestra un nivel bajo. En la D3 iniciativa se tiene que 48,2% de los trabajadores muestran un nivel alto; 37,0% muestran un nivel regular y 14,8% muestran un nivel bajo. En lo que se refiere a la D4 competencias se tiene que 51,9% de los trabajadores muestran un nivel alto; 25,9% muestran un nivel regular y 22,2% muestran un nivel bajo.

## 4.2 Resultados inferenciales

Para decretar la prueba que se emplea para medir la conexión existente entre las variables se observa si tiene aproximación normal para esto se aplica la prueba de Kolmogorov Smirnov.

Para esto se plantea las siguientes hipótesis

H0: Si  $p < 0,05$  entonces los datos no tienen distribución normal

H1: Si  $p > 0,05$  entonces los datos tienen distribución normal

Tabla 5. *Prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y variable desempeño laboral*

	Cultura organizacional	Desempeño laboral
N	54	54
Estadístico de prueba	,323	,344
Sig. asintótica(bilateral)	,000	,000

**Nota.** Prueba realizada en SPSS 25

Se manifiestan los resultados de aplicar la prueba de normalidad de KS aplicada a una muestra de 54 personas, con un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,5 tanto para la CO como para DL, esto nos permite afirmar que no tienen distribución normal por lo cual aplicaremos el estadístico, Rho de Spearman para medir la relación entre las variables.

Para cumplir con los objetivos específicos:

H1: La relación entre la motivación y el desempeño laboral es significativa.

Tabla 6. *Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de una entidad pública*

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54

*Nota.* Elaboración propia.

Observamos que la D1 motivación está en conexión con la CO, pues al aplicar el estadístico, Rho de S se descubrió un valor de 0,925\*\* que indica una relación directa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 nos permite comprobar la hipótesis afirmando que existe un nivel de conexión de la motivación y el DL del personal de la Ugel Huarmaca es significativa y rechazando H0 La relación entre la motivación y el DL no es significativa

H2: La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral es significativa.

Tabla 7. *Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral*

			Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54

*Nota.* Elaboración propia.

Observamos que la dimensión trabajo en equipo está en conexión con el DL, pues al aplicar el estadístico, Rho S se encontró un valor de 0,901 que indica una relación directa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 nos permite comprobar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión entre el trabajo en equipo y el DL del personal de entidad pública de Huarmaca es significativa, además rechazamos la H0 donde la relación entre el trabajo en equipo y el DL no es significativa

H3: Relación entre la comunicación y el desempeño laboral es significativa.

Tabla 8. *Relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de una entidad pública de Huarmaca*

			Comunicación n	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54

*Nota.* Elaboración propia.

Se observa que la dimensión comunicación está en conexión con el DL, pues al aplicar el estadístico, Rho S se encontró un valor de 0,976 que indica una relación directa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 nos permite comprobar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión entre la comunicación y el DL del personal de entidad pública de Huarmaca es significativa y rechazamos la H0 donde la relación entre la comunicación y el DL no es significativa.



H4: Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral es significativa.

Tabla 9. *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal*

			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54

*Nota.* Elaboración propia.

Observamos que la dimensión liderazgo está en conexión con el DL, pues al aplicar el estadístico, Rho S se encontró un valor de 0,858 que indica una relación directa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 nos permite comprobar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión entre el liderazgo y el DL del personal de entidad pública de Huarmaca es significativa y descartamos H0 donde la relación entre el liderazgo y el DL no es significativa.

H5: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y desempeño laboral.

Tabla 10. *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral.*

			Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54

*Nota.* Elaboración propia.

Observamos que la cultura organizacional está en conexión con el DL, pues al aplicar el estadístico, Rho de S se encontró un valor de 0,952 que indica una relación directa entre las variables, mientras que al encontrar un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 nos permite comprobar la hipótesis y afirmar que existe un nivel de conexión entre la CO y el DL del personal de la entidad pública de Huarmaca es significativa y se descarta la H0 la cual indica que no existe una relación significativa entre la CO y DL.

## V. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados se realiza teniendo en cuenta los objetivos establecidos previamente, sobre el objetivo general los resultados del análisis evidencian que, en primer lugar, se manejó el estadístico, Rho S para determinar la relación entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral. El valor obtenido de 0,952 indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que aumenta la cultura organizacional, también se incrementa el nivel de desempeño laboral de los empleados. El hecho de que el valor de significancia sea de 0,000, menor a 0,05, indica que la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral es estadísticamente significativa.

Esto significa que la asociación observada entre estas dos variables no es producto del azar, sino que hay una relación real y consistente entre ellas. Estos resultados son importantes, ya que respaldan la hipótesis planteada en el estudio y confirman que existe una conexión significativa entre la CO y DL en una entidad pública de Huarmaca. Esto implica que una cultura organizacional sólida y positiva puede tener un efecto en lo que produce los empleados.

Los resultados se corroboran con Zamora (2018), Los resultados obtenidos proporcionaron evidencia significativa sobre la subsistencia de una correlación entre la CO y el DL en la mencionada institución. Los hallazgos permiten comprender cómo los aspectos culturales, como los valores, creencias y normas compartidas, influyen en la manera en que los empleados se desempeñan en sus roles laborales.

En ese mismo trazo, los resultados obtenidos por Suca (2021), Los resultados obtenidos arrojaron una correlación positiva y moderada entre la CO y el DL docente. Esto significa que a medida que la CO se fortalece y se manifiestan prácticas positivas y sólidas en la institución, los docentes tienden a tener un mejor rendimiento en su labor.

Estos hallazgos tienen una notabilidad sustancial en el contexto de la educación, ya que sugieren que la cultura y el entorno de trabajo en una escuela secundaria pueden influir en cómo los docentes desarrollan su labor y cómo impacta en el aprendizaje de los estudiantes.

A su vez, los estudios realizados por Chapoñan (2022), se analiza con la reciente difusión en que los descubrimientos emanados arrojaron una correlación positiva y moderada entre la CO y el DL docente. Esto significa que a medida que la CO se fortalece y se manifiestan prácticas positivas y sólidas en la institución, los docentes tienden a tener un mejor rendimiento en su labor.

Estos hallazgos tienen una notabilidad sobresaliente en el ámbito de la educación, ya que sugieren que la cultura y el entorno de trabajo en una escuela secundaria pueden influir en cómo los docentes desarrollan su labor y cómo impacta en el aprendizaje de los estudiantes.

Además, estos resultados pueden tener implicaciones prácticas en la gestión de recursos humanos en instituciones educativas. Un enfoque más centrado en fortalecer la cultura organizacional podría ayudar a mejorar la eficacia de los docentes y, en última instancia, beneficiar el desempeño estudiantil.

Los resultados se analizan a la luz de Chiavenato (2017), la cultura organizacional se define como un conjunto de elementos, como valores, creencias, hábitos, costumbres, tradiciones y actitudes, que caracterizan a una organización y tienen un impacto en sus actividades y toma de decisiones. Esta cultura es única para cada organización y se forma a lo largo del tiempo a través de la interacción entre sus miembros y su entorno, transmitiéndose de generación en generación de empleados. Chiavenato propone cuatro dimensiones para entender la CO.

La primera dimensión se centra básicamente en el reconocimiento de los problemas y la recopilación de información mediante la gestión de datos de la organización. Se miden indicadores como la prevención de la pérdida de empleo, la productividad, el conocimiento de la situación y la creatividad, así como evitar conflictos laborales y llegar a acuerdos en beneficio común.

La medición de indicadores como la prevención de la pérdida de empleo, la productividad, el conocimiento de la situación, la creatividad y la resolución de conflictos, así como la capacidad de llegar a acuerdos en beneficio común, destaca la categoría de la gestión basada en datos y la promoción de una cultura organizacional que fomente el trabajo en equipo, la colaboración y la creatividad.

Al enfocarse en esta dimensión, la organización puede mejorar su capacidad para enfrentar desafíos, adaptarse a los cambios y alcanzar sus objetivos estratégicos de manera eficiente.

El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la CO y el DL del personal de la Unidad de Gestión Educativa. Para ello, se aplicaron cuestionarios a una muestra de empleados con el fin de obtener datos relevantes.

Los resultados revelaron que existe una correlación significativa y positiva entre la CO y el DL del personal. Estos hallazgos apuntan a que una cultura organizacional sólida y positiva está asociada con un mejor rendimiento laboral por parte de los empleados, la correlación significativa y positiva entre la CO y el DL del personal en la Ugel es un hallazgo importante que destaca la importancia de una cultura positiva en el entorno de trabajo. Estos resultados tienen implicaciones prácticas para la gestión y el liderazgo, y pueden guiar la consumación de estrategias para mejorar la CO y, en última instancia, el rendimiento y la calidad de los servicios educativos ofrecidos. Sin embargo, es fundamental considerar la causalidad y otras variables que también puedan estar influyendo en esta relación.

Estos hallazgos se coinciden con Álvarez-García, D., Cuadrado-García, M., & Rodríguez-Sedano, A. (2021), quienes se centran en analizar la cultura organizativa en centros educativos españoles, comparando la cultura en centros públicos y concertados. El estudio es relevante para entender cómo la cultura organizativa puede variar según el tipo de centro educativo y su impacto en el funcionamiento y desempeño de los mismos.

En relación con los objetivos específicos planteados, se encontró una correlación positiva y moderada entre la dimensión de motivación y el DL del personal de la Unidad de Gestión Educativa. La correlación positiva indica que a medida que aumenta la dimensión de motivación en los empleados, también se observa un aumento en su desempeño laboral. Este hallazgo es relevante, ya que subraya la importancia de la motivación como un factor que puede impulsar y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Asimismo, la correlación moderada sugiere que la motivación es solo uno de varios factores que influyen en el desempeño laboral. Aunque existe una relación entre motivación y rendimiento, esta no es de gran intensidad. Esto significa que aunque la motivación puede tener un impacto positivo, otros elementos también juegan un papel significativo en la determinación del desempeño de los empleados.

Corrobora estos hallazgos Barturen y Salazar (2021), quienes se centran en investigar la influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el DL del personal administrativo (Ugel) Lambayeque. El estudio busca entender cómo la motivación puede afectar positivamente el rendimiento laboral del personal administrativo en una Ugel específica.

Referente a la dimensión de trabajo en equipo también se evidenció una conexión significativa y directa con el rendimiento laboral, el hallazgo resalta la importancia del trabajo en equipo en el ámbito laboral. Este resultado tiene implicaciones prácticas relevantes para la gestión y el liderazgo, y sugiere que fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y propicio para el trabajo en equipo puede ser beneficioso para optimizar el rendimiento y los resultados laborales en la organización. Sin embargo, es esencial considerar la causalidad y otras variables que también puedan estar influyendo en esta relación.

También indica que existe una relación clara y relevante entre ambos aspectos. En este contexto, significa que cuando la dimensión de trabajo en equipo se fortalece, se observa una mejora en el rendimiento laboral del personal. Esta relación puede ser clave para comprender cómo el trabajo en equipo influye positivamente en el logro de resultados laborales exitosos.

Además, se observó una correlación altamente positiva entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa. La correlación altamente positiva destaca la importancia de la comunicación efectiva en el ámbito laboral. Este resultado tiene implicaciones prácticas significativas para la gestión y el liderazgo, y sugiere que fomentar una comunicación clara y abierta puede contribuir a mejorar el rendimiento y la eficacia de los empleados en la institución educativa. Sin embargo, es fundamental considerar otras variables y limitaciones que también puedan estar

influyendo en esta relación. Investigaciones futuras pueden proporcionar una visión más completa de cómo la comunicación impacta en el desempeño laboral en este contexto específico.

Por último, la dimensión de liderazgo también se relacionó de manera significativa y positiva con el desempeño laboral, el hallazgo resalta la importancia del liderazgo efectivo en la Unidad de Gestión Educativa. Este resultado tiene implicaciones prácticas significativas para la gestión y el liderazgo, y sugiere que desarrollar y fomentar un liderazgo efectivo puede contribuir a mejorar el rendimiento y los resultados laborales en la institución educativa. Sin embargo, es esencial considerar otras variables y limitaciones que también puedan estar influyendo en esta relación. Investigaciones futuras pueden proporcionar una visión más completa de cómo el liderazgo impacta en el desempeño laboral en este contexto específico.

Estos hallazgos respaldan la idea de que una cultura organizacional positiva, motivadora, con una comunicación efectiva y un liderazgo adecuado, tienen un impacto positivo en el DL del personal en la Unidad de Gestión Educativa. Estos resultados tienen implicaciones prácticas importantes para la gestión y el liderazgo, destacando la importancia de trabajar en conjunto para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo que promueva el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, es esencial reconocer que cada organización es única y que los factores que influyen en el DL pueden variar en diferentes contextos. Investigaciones futuras pueden aportar más conocimiento y guiar la toma de decisiones para mejorar el rendimiento laboral en otras organizaciones.

Estos resultados van a coincidir con Bastidas & López (2019), quienes se enfocan en la relación entre la CO y el DL docente en Instituciones Educativas. El estudio busca identificar cómo la CO puede afectar el DL docente y cómo esto puede tener implicaciones en la calidad de la educación superior. Además, sugieren que una cultura organizacional positiva y motivadora puede tener un impacto positivo en el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los docentes. Implementar recomendaciones y áreas de mejora centradas en una cultura organizacional favorable puede contribuir a mejorar la calidad de la

educación y, en última instancia, beneficiar a los estudiantes y a toda la comunidad educativa.

Asimismo, también se corrobora con Gómez (2019), quien se enfoca en investigar la relación entre la CO y el DL de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, en Chiapas, México. El estudio busca comprender cómo la CO puede afectar el rendimiento laboral de los empleados en el contexto específico de instituciones educativas de nivel medio superior. El análisis de esta relación puede proporcionar información valiosa para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados en estas instituciones.

Igualmente se coincide con Marín (2018), quien demostró que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el colegio estudiado. Fortalecer la cultura organizacional, especialmente en las dimensiones de "normas" y "filosofía", podría tener un impacto positivo en el rendimiento laboral y en la organización en su conjunto.

Estos hallazgos respaldan la idea de que una cultura organizacional positiva, motivadora, con una comunicación efectiva y un liderazgo adecuado, tienen un impacto positivo en el desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa.



## V. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados se realiza teniendo en cuenta los objetivos establecidos previamente, sobre el objetivo general los resultados del análisis evidencian que, en primer lugar, se manejó el estadístico, Rho S para determinar la relación entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral. El valor obtenido de 0,952 indica una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que aumenta la cultura organizacional, también se incrementa el nivel de desempeño laboral de los empleados. El hecho de que el valor de significancia sea de 0,000, menor a 0,05, indica que la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral es estadísticamente significativa.

Esto significa que la asociación observada entre estas dos variables no es producto del azar, sino que hay una relación real y consistente entre ellas. Estos resultados son importantes, ya que respaldan la hipótesis planteada en el estudio y confirman que existe una conexión significativa entre la CO y DL en una entidad pública de Huarmaca. Esto implica que una cultura organizacional sólida y positiva puede tener un efecto en lo que produce los empleados.

Los resultados se corroboran con Zamora (2018), Los resultados obtenidos proporcionaron evidencia significativa sobre la subsistencia de una correlación entre la CO y el DL en la mencionada institución. Los hallazgos permiten comprender cómo los aspectos culturales, como los valores, creencias y normas compartidas, influyen en la manera en que los empleados se desempeñan en sus roles laborales.

En ese mismo trazo, los resultados obtenidos por Suca (2021), Los resultados obtenidos arrojaron una correlación positiva y moderada entre la CO y el DL docente. Esto significa que a medida que la CO se fortalece y se manifiestan prácticas positivas y sólidas en la institución, los docentes tienden a tener un mejor rendimiento en su labor.

Estos hallazgos tienen una notabilidad sustancial en el contexto de la educación, ya que sugieren que la cultura y el entorno de trabajo en una escuela secundaria pueden influir en cómo los docentes desarrollan su labor y cómo impacta en el aprendizaje de los estudiantes.

A su vez, los estudios realizados por Chapoñan (2022), se analiza con la reciente difusión en que los descubrimientos emanados arrojaron una correlación positiva y moderada entre la CO y el DL docente. Esto significa que a medida que la CO se fortalece y se manifiestan prácticas positivas y sólidas en la institución, los docentes tienden a tener un mejor rendimiento en su labor.

Estos hallazgos tienen una notabilidad sobresaliente en el ámbito de la educación, ya que sugieren que la cultura y el entorno de trabajo en una escuela secundaria pueden influir en cómo los docentes desarrollan su labor y cómo impacta en el aprendizaje de los estudiantes.

Además, estos resultados pueden tener implicaciones prácticas en la gestión de recursos humanos en instituciones educativas. Un enfoque más centrado en fortalecer la cultura organizacional podría ayudar a mejorar la eficacia de los docentes y, en última instancia, beneficiar el desempeño estudiantil.

Los resultados se analizan a la luz de Chiavenato (2017), la cultura organizacional se define como un conjunto de elementos, como valores, creencias, hábitos, costumbres, tradiciones y actitudes, que caracterizan a una organización y tienen un impacto en sus actividades y toma de decisiones. Esta cultura es única para cada organización y se forma a lo largo del tiempo a través de la interacción entre sus miembros y su entorno, transmitiéndose de generación en generación de empleados. Chiavenato propone cuatro dimensiones para entender la CO.

La primera dimensión se centra básicamente en el reconocimiento de los problemas y la recopilación de información mediante la gestión de datos de la organización. Se miden indicadores como la prevención de la pérdida de empleo, la productividad, el conocimiento de la situación y la creatividad, así como evitar conflictos laborales y llegar a acuerdos en beneficio común.

La medición de indicadores como la prevención de la pérdida de empleo, la productividad, el conocimiento de la situación, la creatividad y la resolución de conflictos, así como la capacidad de llegar a acuerdos en beneficio común, destaca la categoría de la gestión basada en datos y la promoción de una cultura organizacional que fomente el trabajo en equipo, la colaboración y la creatividad.

Al enfocarse en esta dimensión, la organización puede mejorar su capacidad para enfrentar desafíos, adaptarse a los cambios y alcanzar sus objetivos estratégicos de manera eficiente.

El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la CO y el DL del personal de la Unidad de Gestión Educativa. Para ello, se aplicaron cuestionarios a una muestra de empleados con el fin de obtener datos relevantes.

Los resultados revelaron que existe una correlación significativa y positiva entre la CO y el DL del personal. Estos hallazgos apuntan a que una cultura organizacional sólida y positiva está asociada con un mejor rendimiento laboral por parte de los empleados, la correlación significativa y positiva entre la CO y el DL del personal en la Ugel es un hallazgo importante que destaca la importancia de una cultura positiva en el entorno de trabajo. Estos resultados tienen implicaciones prácticas para la gestión y el liderazgo, y pueden guiar la consumación de estrategias para mejorar la CO y, en última instancia, el rendimiento y la calidad de los servicios educativos ofrecidos. Sin embargo, es fundamental considerar la causalidad y otras variables que también puedan estar influyendo en esta relación.

Estos hallazgos se coinciden con Álvarez-García, D., Cuadrado-García, M., & Rodríguez-Sedano, A. (2021), quienes se centran en analizar la cultura organizativa en centros educativos españoles, comparando la cultura en centros públicos y concertados. El estudio es relevante para entender cómo la cultura organizativa puede variar según el tipo de centro educativo y su impacto en el funcionamiento y desempeño de los mismos.

En relación con los objetivos específicos planteados, se encontró una correlación positiva y moderada entre la dimensión de motivación y el DL del personal de la Unidad de Gestión Educativa. La correlación positiva indica que a medida que aumenta la dimensión de motivación en los empleados, también se observa un aumento en su desempeño laboral. Este hallazgo es relevante, ya que subraya la importancia de la motivación como un factor que puede impulsar y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Asimismo, la correlación moderada sugiere que la motivación es solo uno de varios factores que influyen en el desempeño laboral. Aunque existe una relación entre motivación y rendimiento, esta no es de gran intensidad. Esto significa que aunque la motivación puede tener un impacto positivo, otros elementos también juegan un papel significativo en la determinación del desempeño de los empleados.

Corrobora estos hallazgos Barturen y Salazar (2021), quienes se centran en investigar la influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el DL del personal administrativo (Ugel) Lambayeque. El estudio busca entender cómo la motivación puede afectar positivamente el rendimiento laboral del personal administrativo en una Ugel específica.

Referente a la dimensión de trabajo en equipo también se evidenció una conexión significativa y directa con el rendimiento laboral, el hallazgo resalta la importancia del trabajo en equipo en el ámbito laboral. Este resultado tiene implicaciones prácticas relevantes para la gestión y el liderazgo, y sugiere que fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y propicio para el trabajo en equipo puede ser beneficioso para optimizar el rendimiento y los resultados laborales en la organización. Sin embargo, es esencial considerar la causalidad y otras variables que también puedan estar influyendo en esta relación.

También indica que existe una relación clara y relevante entre ambos aspectos. En este contexto, significa que cuando la dimensión de trabajo en equipo se fortalece, se observa una mejora en el rendimiento laboral del personal. Esta relación puede ser clave para comprender cómo el trabajo en equipo influye positivamente en el logro de resultados laborales exitosos.

Además, se observó una correlación altamente positiva entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa. La correlación altamente positiva destaca la importancia de la comunicación efectiva en el ámbito laboral. Este resultado tiene implicaciones prácticas significativas para la gestión y el liderazgo, y sugiere que fomentar una comunicación clara y abierta puede contribuir a mejorar el rendimiento y la eficacia de los empleados en la institución educativa. Sin embargo, es fundamental considerar otras variables y limitaciones que también puedan estar

influyendo en esta relación. Investigaciones futuras pueden proporcionar una visión más completa de cómo la comunicación impacta en el desempeño laboral en este contexto específico.

Por último, la dimensión de liderazgo también se relacionó de manera significativa y positiva con el desempeño laboral, el hallazgo resalta la importancia del liderazgo efectivo en la Unidad de Gestión Educativa. Este resultado tiene implicaciones prácticas significativas para la gestión y el liderazgo, y sugiere que desarrollar y fomentar un liderazgo efectivo puede contribuir a mejorar el rendimiento y los resultados laborales en la institución educativa. Sin embargo, es esencial considerar otras variables y limitaciones que también puedan estar influyendo en esta relación. Investigaciones futuras pueden proporcionar una visión más completa de cómo el liderazgo impacta en el desempeño laboral en este contexto específico.

Estos hallazgos respaldan la idea de que una cultura organizacional positiva, motivadora, con una comunicación efectiva y un liderazgo adecuado, tienen un impacto positivo en el DL del personal en la Unidad de Gestión Educativa. Estos resultados tienen implicaciones prácticas importantes para la gestión y el liderazgo, destacando la importancia de trabajar en conjunto para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo que promueva el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, es esencial reconocer que cada organización es única y que los factores que influyen en el DL pueden variar en diferentes contextos. Investigaciones futuras pueden aportar más conocimiento y guiar la toma de decisiones para mejorar el rendimiento laboral en otras organizaciones.

Estos resultados van a coincidir con Bastidas & López (2019), quienes se enfocan en la relación entre la CO y el DL docente en Instituciones Educativas. El estudio busca identificar cómo la CO puede afectar el DL docente y cómo esto puede tener implicaciones en la calidad de la educación superior. Además, sugieren que una cultura organizacional positiva y motivadora puede tener un impacto positivo en el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los docentes. Implementar recomendaciones y áreas de mejora centradas en una cultura organizacional favorable puede contribuir a mejorar la calidad de la

educación y, en última instancia, beneficiar a los estudiantes y a toda la comunidad educativa.

Asimismo, también se corrobora con Gómez (2019), quien se enfoca en investigar la relación entre la CO y el DL de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, en Chiapas, México. El estudio busca comprender cómo la CO puede afectar el rendimiento laboral de los empleados en el contexto específico de instituciones educativas de nivel medio superior. El análisis de esta relación puede proporcionar información valiosa para mejorar el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados en estas instituciones.

Igualmente se coincide con Marín (2018), quien demostró que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el colegio estudiado. Fortalecer la cultura organizacional, especialmente en las dimensiones de "normas" y "filosofía", podría tener un impacto positivo en el rendimiento laboral y en la organización en su conjunto.

Estos hallazgos respaldan la idea de que una cultura organizacional positiva, motivadora, con una comunicación efectiva y un liderazgo adecuado, tienen un impacto positivo en el desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

Con base en los resultados obtenidos, se evidencia que la cultura organizacional guarda una estrecha relación con el desempeño laboral del personal de la entidad pública de Huarmaca. El análisis estadístico, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), arrojó un valor de 0.952, indicando una conexión directa entre ambas variables.

### **Segunda:**

Existe una relación significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre la dimensión de motivación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023. El resultado (Rho = 0,925), lo que significa una correlación alta, lo que nos da a conocer que a medida que se gestione mejor la motivación se tendrá un mejor desempeño laboral.

### **Tercera:**

Existe una relación significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre la dimensión de trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023. El resultado (Rho = 0,901), lo que significa una correlación alta, lo que nos da a conocer que a medida que se gestione mejor la motivación se tendrá un mejor desempeño laboral.

### **Cuarta:**

Existe una relación significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre la dimensión de comunicación y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023. El resultado (Rho = 0,976), lo que significa una correlación alta, lo que nos da a conocer que a medida que se gestione mejor la motivación se tendrá un mejor desempeño laboral.

### **Quinta:**

Existe una relación significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ) entre la dimensión de liderazgo y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023. El resultado ( $Rho = 0,858$ ), lo que significa una correlación alta, lo que nos da a conocer que a medida que se gestione mejor la motivación se tendrá un mejor desempeño laboral.



## **IV. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Considerando la relevancia de la cultura organizacional en el desempeño laboral, se sugiere a la entidad pública de Huarmaca fortalecer y promover una cultura organizacional positiva, orientada hacia la motivación y el trabajo en equipo. Asimismo, se recomienda brindar capacitación y formación en liderazgo efectivo para los responsables de dirigir y gestionar al personal. Fomentar una comunicación abierta y efectiva dentro de la organización también resulta fundamental para potenciar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Al implementar estas acciones, la entidad podrá mejorar su eficiencia y productividad, garantizando un ambiente de trabajo favorable que contribuya al crecimiento y bienestar tanto de los empleados como de la organización en su conjunto.

### **Segunda:**

A los directivos de la entidad se les recomienda fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo para crear un entorno laboral en el que se promueva el respeto, la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros del equipo. Esto ayudará a generar un clima organizacional favorable que motive a los trabajadores a dar lo mejor de sí mismos.

### **Tercera:**

Para el área de talento humano se recomienda promover oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para ofrecer a los trabajadores oportunidades de capacitación, formación y desarrollo profesional. Esto no solo mejorará las habilidades y conocimientos de los empleados, sino que también les dará un sentido de crecimiento y progresión en sus carreras.

### **cuarta:**

A los directivos se recomienda que fomenten la participación y la toma de decisiones: Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y en la resolución de problemas puede aumentar su sentido de

pertenencia y motivación. Los directivos deben crear espacios de participación donde los trabajadores puedan compartir ideas, expresar sus preocupaciones y contribuir activamente a la mejora de los procesos y resultados.

**Quinta:**

A los directivos de la de la entidad deben diseñar e implementar un programa integral de desarrollo profesional para sus colaboradores. Este programa puede incluir capacitaciones, talleres, cursos y otras actividades que permitan mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados en áreas relevantes para su trabajo. Además, se pueden establecer planes de carrera y oportunidades de crecimiento dentro de la organización. Esto no solo mejorará el desempeño laboral de los colaboradores, sino que también les brindará un sentido de desarrollo personal y profesional.

## REFERENCIAS

- Álvarez-García, D., Cuadrado-García, M., & Rodríguez-Sedano, A. (2021). La cultura organizativa en los centros educativos españoles: un estudio comparado entre centros públicos y concertados. *Revista de Investigación Educativa*, 39(1), 223-238.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*.  
[https://www.researchgate.net/publication/26612602\\_El\\_compromiso\\_personal\\_hacia\\_la\\_organizacion\\_y\\_la\\_intencion\\_de\\_permanencia\\_algunos\\_factores\\_para\\_su\\_incremento](https://www.researchgate.net/publication/26612602_El_compromiso_personal_hacia_la_organizacion_y_la_intencion_de_permanencia_algunos_factores_para_su_incremento)
- Atoche, M. (2022). Cultura organizacional y calidad de servicio en una institución educativa privada de una provincia de Piura [Maestro en educación, Universidad de Piura]. Repositorio Académico de la Universidad de Piura.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5684/MAE\\_EDUC\\_GE\\_2204.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5684/MAE_EDUC_GE_2204.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Barrón, G., & Sánchez, L. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 235-249.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912>
- Barturen, J y Salazar, R. (2021). Influencia de la motivación según el modelo de Herzberg en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Lambayeque. [Maestro en gestión pública, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio Académico de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5941>
- Bastidas, G., & López, R. (2019). La determinación de la relación entre cultura organizacional y desempeño docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos21*, 4(2), 112-132.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148228>
- Bernal, C. (2000). Metodología de la investigación para administración y economía (10th ed.). Editorial Prentice Hall Pearson.

- Cairo, S., Ruiz, Y., & Cahuana, Y. (2022). 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*, 1(1), e158. <https://doi.org/10.55873/racs.v1i1.158>
- Chapoñan Ramirez, E. Y. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica* (pp. 001-344). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dasgupta, S., y Gupta, B.(2019). Espoused organizational culture values as antecedents of internet technology adoption in an emerging economy. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378720617300836?via%3Dihub>
- Demircioglu, M. A., & Eren, E. (2018). The relationship between emotional intelligence, work engagement, and job performance: A study in the Turkish tourism industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 37, 84-91.
- Educativa Local San Martín – 2020 [Maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico de la Universidad César Vallejo [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68043/Ram%c3%adrez\\_RR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68043/Ram%c3%adrez_RR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fadnavis, S., Najarzadeh, A., y Badurdeen, F. (2020). An assessment of organizational culture traits impacting problem solving for lean transformation. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978920314669?via%3Dihub>
- Gamarra, K. (2021). Gestión por competencias y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín [Maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66771>
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K. & Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en

- una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.
- Gómez, 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 (Doctoral dissertation, Universidad de Montemorelos (México)).  
<https://www.proquest.com/openview/4589a85b79d35bc2c68a248ce71182c9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- González, W., y Vílchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. Epub 25 de octubre de 2022.  
<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Hassan, S., Hamid, S., & Ahmed, S. (2018). High-performance work system and job performance in emerging economies: The mediating role of employee engagement. *Asia Pacific Journal of Management*, 35, 753-777.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). "Metodología de la investigación". Cuarta edición México.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.  
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63484>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2019). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal*, 62, 1265-1294.
- Kim, M. (2019). Transformational leadership and employee job performance: A moderated mediation model of job crafting and work engagement. *Sustainability*, 11, 2363.
- Leyva, O., Baltodano, G., & Hernández, A. (2021). La Cultura Organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de Instituciones de Educación Superior de México y Nicaragua. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe4), 00014. Epub 20 de septiembre de 2021.  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2764>

- Llancari Morales, R. A., & Alania Contreras, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium*, 4(1), 22–33.  
<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2020.4.1.475>
- Lluncor, M., Revilla, A. C., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 12-20.  
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159>
- Luna, Olga y Yomayda, R. & Andrade F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 08 de abril de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lng=es&tlng=es).
- Malache Rivas, S. A., & Vicente Marcos, B. F. (2022). Cultura Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Ugel N° 07–San Borja–Lima 2020.
- Marin, E. (2018). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2167>
- Marcillo, M., Barcia, D., & Soledispa, S. (2018). Cultura organizacional de servicio al cliente en las entidades públicas del sector educativo. Ecuador: *Revista científica Dominio de las Ciencias*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=631325>
- Mathsumi, F. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Tarma-Junín 2021. *Universidad Continental, Huancayo*. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394.10649>.
- Merino, Y. (2021). Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020 (Tesis de maestría en Educación con mención en Gestión Educativa).

- Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.  
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5216>
- Morales, R. A. L., & Contreras, R. D. A. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *RSocialium*, 4(1), 22-33.
- Moreno Bastidas, G.R., & Pineda López, R. del C. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos21*, 4(2), 112- 132. Recuperado de <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Olivera Correa, J. E., Córdova Córdova, F. Y., & Alba Santiago, N. J. (2018). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la UGEL 04–Comas, Lima, 2018.
- Palafox, M., Ochoa, S., y Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1109>
- Pashanasi, B., Gárate, J. & Palomino, P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peña, M. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Piura, 2021. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Tumbes. Escuela de Administración Tumbes, Perú.
- Pérez, J. A., & González, M. (2020). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas públicas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (62), 146-162.
- Peters, T., Waterman, R., Schein, E., Handy, C., Smircich, L. y Willmott, H. (2022). Cultura organizacional. *Comportamiento organizacional*.
- Pro-Flores, N. (2022). Programa de liderazgo pedagógico para potenciar el desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública de Piura.

- Reyes, X. & Pastrana, A. (2021). Factores de desempeño docente y calidad en las universidades públicas de México. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(41), 1-19. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i41.5062>
- Reyes, J. & Moros, F. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. Epub 01 de septiembre de 2019. Recuperado en 25 de julio de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&tlng=es).
- Robbins y Coulter (2010). *Administración*. (décima edición) México Pearson Educacion
- Rosalío, P., Figueroa, E., y Villareal, F. (2020). Modelo de regresión lineal múltiple de la gestión del conocimiento, con la cultura organizacional, el liderazgo y las tecnologías de la información y la comunicación, en trabajadores de una empresa de la CD de Durango, México.
- Santoyo, M. & Nemecio, J. (2020). Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo: Proyección de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 172-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599939>
- Santoyo, M. & Nemecio, J. (2020). Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo: Proyección de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 172-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599939>
- Sarango, J. (2020). Gestión administrativa y clima organizacional en una institución educativa pública de la región Piura [Maestro en administración de la educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105809>
- Suca, M. K. (2021). *Cultura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria César Vallejo de Huancané-Puno 2020* (Doctoral dissertation, Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69937/Suca\\_T MK-SD. pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69937/Suca_T%20MK-SD.pdf)).



- Vargas, S., Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información* [Internet]. 3 de mayo de 2019;33(79):149. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G. E., & Coapaza Mamani, M. Y. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq*, 4, e190. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Villacorta Gonzáles, M. G., & Guarniz Villacorta, W. A. (2022). Cultura organizacional y desempeño laboral en la dirección regional de agricultura de Ancash, Huaraz, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104674>
- Wang, Z., & Wang, M. (2020). Job demands–resources model and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 41, 96-108.
- Wittke T. (2020). Cultura organizacional como factor crítico en la gestión del conocimiento: reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. Uruguay [Internet]. 23 de febrero de 2021; Disponible en: [https://www.academia.edu/45175477/Wittke T 2020 Cultura Organizacional como factor cr%C3%ADtico en la Gesti%C3%B3n del Conocimiento Reflexiones en base al caso de una empresa industrial p%C3%BAblica en Uruguay](https://www.academia.edu/45175477/Wittke_T_2020_Cultura_Organizacional_como_factor_cr%C3%ADtico_en_la_Gesti%C3%B3n_del_Conocimiento_Reflexiones_en_base_al_caso_de_una_empresa_industrial_p%C3%BAblica_en_Uruguay)
- Zamora, G. (2018). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa San Gabriel, Chiclayo–2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23986>
- Zapata, M. (2022). Cultura organizacional y calidad de servicio en una institución educativa privada de una provincia de Piura [Maestro en administración de la educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Académico de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97688>
- Zhao, Y., Guo, Y., & Xu, Y. (2018). Leader-member exchange and job performance: The mediating role of psychological empowerment and the

moderating role of power distance orientation. *Journal of Business and Psychology*, 33, 87-98.

# Anexos

## ANEXO 1 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Para Robbins (2010), definió a la variable 1 como un sistema de significados compartidos o compartidos por los miembros de una asociación o entidad legal; así es como lo hacen los miembros de un grupo u organización, de una colección, creencias y prácticas compartidas, es decir, un conjunto de prácticas o hábitos y comportamiento realizado por un grupo de personas durante muchos años.	A través de su operacionalización, según lo refiere Robbins (2010), las cuales han sido definidas en el marco teórico del estudio y refiere como dimensiones: innovación y correr riesgos, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Liderazgo</li> </ul>	innovación, experiencia, participación, mejora y alentar	Ordinal
Desempeño laboral	La variable está definida como un conjunto de acciones requeridas para el éxito, las cuales llevarán al cumplimiento de metas organizacionales y puede medirse de acuerdo a lo que conduce, lo que hace una persona en su trabajo diario, de la misma manera que lo dice el éxito está relacionado con la creación de empleo, porque en valores de esto, puedes encontrar estas cosas a menudo los trabajadores están bajo presión y esto afecta su productividad Robbins y Coulter (2010)	La variable será operacionalizada, según lo expresado por Robbins y Coulter (2010), el cual puntualiza como componentes o dimensiones como: Eficacia, eficiencia y productividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Competencias</li> </ul>	Metas, tareas, desarrollo, actividades, responsabilidad, conocimiento, liderazgo, adaptación, eficiencia, eficacia, producción y cumplir objetivos	Ordinal

## ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Buenos días estimados colaboradores: A continuación, se presenta el cuestionario sobre la cultura organizacional y desempeño laboral, diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal. Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	ocasionalmente	Casi siempre	siempre
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
Motivación	Logro de objetivos	- Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.					
		- Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.					
		- Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.					
		- Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.					
	Poder	- Considero que mi jefe tiene liderazgo.					
		- Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.					
	Autorrealización	- He logrado alcanzar metas personales propuesta.					
		- Mi trabajo es reconocido por la organización.					
- La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.							
Trabajo en equipo	Manejo de equipos	- Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.					
		- Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.					

		Confianza	- Tengo capacidad para solucionar problemas.					
			- Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo					
			- Su equipo de trabajo está formado por colaboradores de este nivel de cargo					
			- Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.					
		Control	- Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.					
			- El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.					
			- Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.					
	Comunicación	Toma de decisiones	- El líder del equipo toma decisiones acertadas.					
			- La institución motiva la toma de mis decisiones.					
			- Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.					
		Participación	- La institución fomenta mi participación en todas las actividades.					
			- Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.					
			- La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.					
		Integración	- La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.					
			- La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.					
			- Siempre participo en las actividades integración.					
Liderazgo	Toma de decisiones	- Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo						
		- Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.						

			- El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.					
		Capacidad de mando	- La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.					
			- Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.					
			- La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.					
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL</b>								
Eficacia	Cumplimiento de metas		- La institución me proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas.					
			- Logro cumplir los objetivos según lo programado.					
			- Cumplo mis funciones con calidad.					
	Experiencia		- Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes.					
			- Ayudo a solucionar problemas a mis compañeros.					
			- Realizo mis tareas con seguridad y confianza.					
	Resultados esperados		- Logro terminar las tareas que se me asigna.					
			- Logro cumplir las metas trazadas por mi jefe.					
			- El líder del equipo reconoce el éxito de mi trabajo.					
Eficiencia	Utilización de los recursos		- Utilizo los procedimientos establecidos por la institución para el desarrollo de mis tareas.					
			- Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado para realizar mi trabajo.					
			- Ordeno mi puesto de trabajo al finalizar el día laboral.					
	Capacidad de logro		- Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados por la institución.					
			- Contribuyo al logro de objetivos grupales.					

			- Administro mi tiempo para aprender nuevas cosas.						
			- La institución reconoce el logro de sus colaboradores.						
		Logro obtenido	- Los logros obtenidos me han permitido asumir nuevas responsabilidades						
			- Muestro satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores.						
Iniciativa	Proactividad		- Me anticipo a los problemas y propongo estrategias para evitarlos.						
			- Propongo alternativas de solución antes que el problema sea aún mayor.						
			- Culminado sus funciones del día busco realizar otras que no le fueron asignadas.						
	Autonomía de decisión		- Ante un problema: Tomo decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.						
			- La capacidad de decisión de mi jefe hace que el equipo de trabajo sea más independiente para alcanzar las metas.						
			- Mi jefe tiene autonomía para programar la carga laboral del equipo.						
	Planificación de tareas		- Mi jefe cumple con planificar la tarea general del equipo antes que inicie el periodo siguiente.						
			- Planifico mi tiempo para ejecutar las tareas asignadas por iniciativa propia.						
	Competencias	Personal		- Asumo con responsabilidad mi trabajo.					
				- Participo activa y positivamente en la solución de problemas del área.					
			- Mi jefe reconoce mis competencias y me asigna carga de trabajo de mayor responsabilidad.						

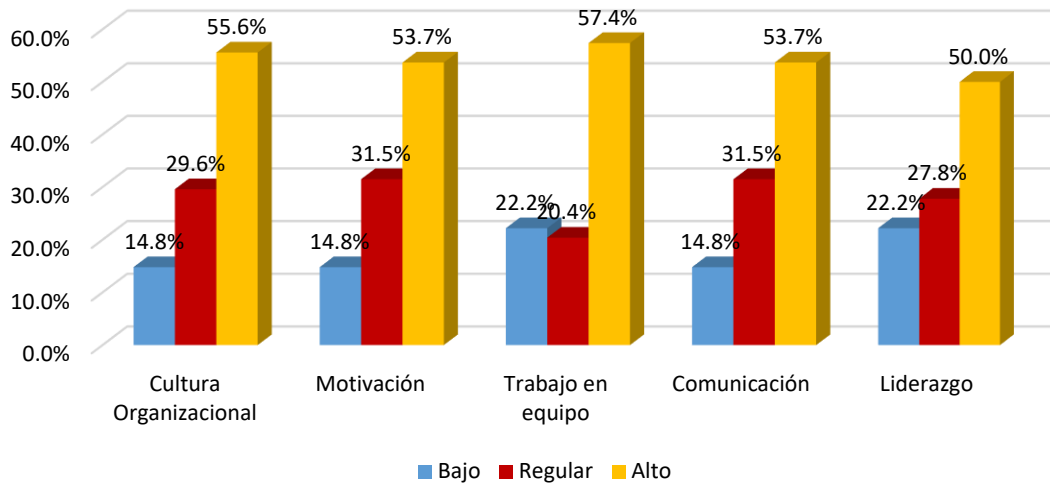


		Ética	- Mi jefe promueve el trabajo respetando las normas éticas establecidos por las políticas y reglamentos de la organización.					
			- Realizo mi trabajo respetando el pensamiento de mis compañeros de trabajo.					
			- Cumplo con las normas éticas en el desempeño de mis funciones.					

## ANEXO 4

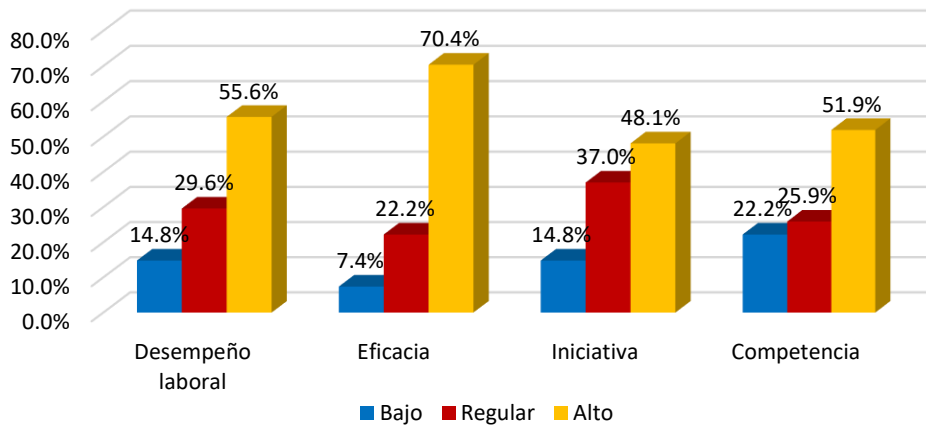
**Figura 1**

*Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional*



**Figura 2**

*Dimensiones de la Variable Desempeño Laboral*









# ANEXO 5

## BASE DE DATOS

### Cultura Organizacional

	motivación				Trabajo en equipo								Comunicación							Liderazgo													
	1. Todos los colaboradores	2. Realizo las tareas asignadas	3. Considera que tiene	4. Mi jefe tiene capacidad de	5. Considero que mi jefe tiene	6. Mi jefe 5 plantea metas de	7. He logrado alcanzar metas	8. Mi trabajo es reconocido por	9. La institución me ha	10. Promueve el compromiso	11. Conoce las fortalezas y	12. Tengo capacidad para	13. Aporta libremente ideas	14. Su equipo de trabajo está	15. Tengo facilidad para	16. Mantiene y demuestra	17. El líder del equipo	18. Tengo control de los	19. El líder del equipo toma	20. La institución motiva la	21. Su jefe respalda las	22. La institución fomenta mi	23. Participo positivamente en	24. La institución promueve mi	25. La institución permite la	26. La integración que fomenta	27. 5 participo en las	28. Las decisiones que toma	29. Mi jefe delega la toma de	30. El tomar decisiones me ha	31. La capacidad de mando de	32. Mi seguridad me ha	33. La institución me ha
1	2	4	5	3	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	4	3
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	5	5	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	5	5	5	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5
7	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5
8	2	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3
9	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5
0	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
1	3	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	1	3	3
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4
7	3	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
0	5	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
1	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4
2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	3
3	5	3	2	4	3	2	4	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1
4	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3
5	5	3	2	4	3	2	4	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1

2  
6 5 3 2 4 3 2 4 2 3 4 3 3 4 3 4 4 3 2 3 3 3 3 4 3 2 3 3 4 3 4 3 3 3  
2  
7 5 5 5 4 3 3 5 5 5 5 4 5 5 4 5 4 3 5 3 4 5 4 4 4 3 3 5 3 3 5 3 5 4  
2  
8 1 2 1 2 2 1 3 1 1 2 1 2 3 2 1 2 1 1 1 3 3 1 3 2 2 1 1 3 2 2 1 2 3  
2  
9 5 3 2 4 3 2 4 2 3 1 2 1 2 3 1 2 3 1 3 3 3 3 4 3 2 3 3 2 1 2 1 1 1  
3  
0 1 2 1 2 2 1 3 1 1 2 3 2 3 2 3 2 3 3 1 3 3 1 3 2 2 1 1 3 3 3 3 3 3  
3  
1 5 3 2 4 3 2 4 2 3 1 2 1 2 3 1 2 3 1 3 3 3 3 4 3 2 3 3 2 1 2 1 1 1  
3  
2 3 5 5 5 5 5 4 3 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 4 4 5 4 3 4 4 5 5 5 5 1 3  
3  
3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4  
3  
4 2 4 4 3 3 3 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 3 3 3 3 4 3 4 3 3 5 5 4 4 4 4 4 4  
3  
5 2 5 5 3 5 5 5 3 4 3 4 5 5 5 5 5 5 5 4 3 5 4 5 4 3 5 5 4 4 4 4 4 4  
3  
6 1 4 5 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4  
3  
7 3 5 5 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 5 5 3 5 4 3 3 4 3 4 3 4 5 4 3 5 4 5 4  
3  
8 3 4 5 4 4 3 5 3 5 5 4 5 5 4 5 5 4 5 4 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
3  
9 3 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4  
0 2 4  
4  
1 5 3 2 4 3 2 4 2 3 4 3 3 4 3 4 4 3 2 3 3 3 3 4 3 2 3 3 4 3 4 3 3 3  
4  
2 5 5 5 4 3 3 5 5 5 5 4 5 5 4 5 4 3 5 3 4 5 4 4 4 3 3 5 3 3 5 3 5 4  
4  
3 1 2 1 2 2 1 3 1 1 2 1 2 3 2 1 2 1 1 1 3 3 1 3 2 2 1 1 3 2 2 1 2 3  
4  
4 5 3 2 4 3 2 4 2 3 1 2 1 2 3 1 2 3 1 3 3 3 3 4 3 2 3 3 2 1 2 1 1 1  
4  
5 1 2 1 2 2 1 3 1 1 2 3 2 3 2 3 2 3 3 1 3 3 1 3 2 2 1 1 3 3 3 3 3 3  
4  
6 5 3 2 4 3 2 4 2 3 1 2 1 2 3 1 2 3 1 3 3 3 3 4 3 2 3 3 2 1 2 1 1 1  
4  
7 5 3 2 4 3 2 4 2 3 4 3 3 4 3 4 4 3 2 3 3 3 3 4 3 2 3 3 4 3 4 3 3 3  
4  
8 5 5 5 4 3 3 5 5 5 5 4 5 5 4 5 4 3 5 3 4 5 4 4 4 3 3 5 3 3 5 3 5 4  
4  
9 1 2 1 2 2 1 3 1 1 2 1 2 3 2 1 2 1 1 1 3 3 1 3 2 2 1 1 3 2 2 1 2 3  
5  
0 5 3 2 4 3 2 4 2 3 1 2 1 2 3 1 2 3 1 3 3 3 3 4 3 2 3 3 2 1 2 1 1 1  
5  
1 1 2 1 2 2 1 3 1 1 2 3 2 3 2 3 2 3 3 1 3 3 1 3 2 2 1 1 3 3 3 3 3 3  
5  
2 5 3 2 4 3 2 4 2 3 1 2 1 2 3 1 2 3 1 3 3 3 3 4 3 2 3 3 2 1 2 1 1 1  
5  
3 2 4 5 3 3 2 4 2 3 2 2 4 3 2 3 4 2 4 2 2 3 3 3 2 1 1 3 2 1 3 2 4 3  
5  
4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 4

## Desempeño laboral

	Eficacia						Eficiencia						Iniciativa						Competencias														
34. La institución me	35. Logro cumplir los objetivos	36. Cumplo mis funciones con	37. Mi experiencia me permite	38. Ayudo a solucionar	39. Realizo mis tareas con	40. Logro terminar las tareas	41. Logro cumplir las metas	42. El líder del equipo	43. Utilizo los procedimientos	44. Utilizo adecuadamente los	45. Ordeno mi puesto de	46. Considero que mi	47. Contribuyo al logro de	48. Administro mi tiempo para	49. La institución reconoce el	50. Los logros obtenidos me	51. Muestro satisfacción por el	52. Me anticipo a los	53. Propongo alternativas de	54. Al culminar las funciones	55. Ante un problema: Tomo	56. La capacidad de decisión	57. Mi jefe tiene autonomía	58. Mi jefe cumple con	59. Planifico mi tiempo para	60. Asumo con	61. Participo activa y	62. Mi jefe reconoce mis	63. Mi jefe reconoce mis	64. Mi jefe promueve el trabajo	65. Realizo mi trabajo	66. Cumplo con las normas	
2	4	4	3	3	4	4	4	1	3	5	3	4	4	4	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	5	3	3	3	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	
3	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	3	1	4	3	3	2	4	5	3	2	2	2	4	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	
2	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	
1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	2	2	2	1	
1	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	4	3	4	3	3	2	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	2	2	2	1	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	
1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	2	2	2	1	
1	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	4	3	4	3	3	2	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	2	2	2	1	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	
2	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5
1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	3	2	2	1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	2	2	2	1	





**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Señor(a)(ita): MG. GIOVANA RUIZ VILLAVICENCIO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 21, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Sheyla Gianella Guerrero Montes

DNI: 72752624



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Cultura Organizacional**

#### **Definición de la variable:**

Para Robbins (2010), definió a la variable 1 como un sistema de significados compartidos o compartidos por los miembros de una asociación o entidad legal; así es como lo hacen los miembros de un grupo u organización, de una colección, creencias y prácticas compartidas, es decir, un conjunto de prácticas o hábitos y comportamiento realizado por un grupo de personas durante muchos años.

#### **Dimensión 1: Motivación**

Es mantener su esfuerzo y alcanzar metas específicas. Se considera un aspecto crucial en el ámbito de los recursos humanos, ya que influye en el comportamiento, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Logro de objetivos	1. Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.	3	3	3	
	2. Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.	3	3	3	
	3. Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.	3	3	3	
	4. Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.	3	3	3	
Poder	5. Considero que mi jefe tiene liderazgo.	3	3	3	
	6. Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras	3	3	3	
Autorrealización	7. He logrado alcanzar metas personales propuesta.	3	3	3	
	8. Mi trabajo es reconocido por la organización.	3	3	3	
	9. La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente	3	3	3	

**Dimensión 2: Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo se puede definir como la colaboración y coordinación de esfuerzos entre un grupo de personas con el objetivo común de alcanzar metas y objetivos específicos. Implica la participación activa de todos los miembros del equipo, quienes aportan sus habilidades, conocimientos y perspectivas individuales para lograr resultados colectivos superiores a los que podrían alcanzar trabajando de manera individual.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Manejo de equipos	10. Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.	3	3	3	
	11. Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.	3	3	3	
Confianza	12. Tengo capacidad para solucionar problemas.	3	3	3	
	13. Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo	3	3	3	
	14. Su equipo de trabajo está formado por colaboradores de este nivel de cargo.	3	3	3	

	15. Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.	3	3	3	
Control	16. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.	3	3	3	
	17.El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.	4	4	4	
	18.Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.	3	3	3	

### Dimensión 3: Comunicación

La comunicación se puede definir como el proceso de intercambio de información, ideas, sentimientos y significados entre dos o más personas. Implica la transmisión y recepción de mensajes a través de diversos canales, como el lenguaje verbal, no verbal y escrito. La comunicación efectiva es fundamental en el entorno laboral, ya que permite compartir información, coordinar tareas, resolver conflictos y construir relaciones de confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	19. El líder del equipo toma decisiones acertadas.	4	4	4	
	20.La institución motiva la toma de mis decisiones.	4	4	4	

	21. Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.	4	4	4	
Participación	22. La institución fomenta mi participación en todas las actividades.	3	3	3	
	23. - Participo positivamente en las actividades que promueve la institución. de trabajo.	3	3	3	
	24. - La institución promueve mi participación en los planes	3	3	3	
Integración	25. La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación .	4	4	4	
	26. La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.	3	3	3	



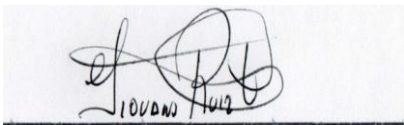
	27. Siempre participo en las actividades integración.	3	3	3	
--	---	---	---	---	--

#### Dimensión 4: Liderazgo

El liderazgo se puede definir como el proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre un grupo de individuos para lograr metas y objetivos comunes. Implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros del equipo, fomentando su desarrollo y desempeño óptimo. El liderazgo implica la habilidad de tomar decisiones estratégicas, comunicarse efectivamente, resolver problemas y promover la colaboración y el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	28. Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.	4	4	4	
	29. Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.	3	3	3	
	30. El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.	4	4	4	

Capacidad de mando	31. La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.	3	3	3	
	32. Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.	3	3	3	
	33. La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.	3	3	3	



**Mg. Giovana Ruiz Villavicencio**

### **Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral**

#### **Definición de la variable:**

La variable está definida como un conjunto de acciones requeridas para el éxito, las cuales llevarán al cumplimiento de metas organizacionales y puede medirse de acuerdo a lo que conduce, lo que hace una persona en su trabajo diario, de la misma manera que lo dice el éxito está relacionado con la creación de empleo, porque en valores de esto, puedes encontrar estas cosas a menudo los trabajadores están bajo presión y esto afecta su productividad Robbins y Coulter (2010)

#### **Dimensión 1: Eficacia**

La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos de manera exitosa. En el contexto de los recursos humanos, la eficacia se relaciona con la capacidad de los individuos, equipos u organizaciones para lograr resultados de manera efectiva y eficiente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	1.La institución me proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas.	3	3	3	
	2.Logro cumplir los objetivos según lo programado.	3	3	3	
	3.Cumplo mis funciones con calidad.	3	3	3	
Experiencia	4.Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes.	4	4	4	
	5. Ayudo a solucionar problemas a mis compañeros.	3	3	3	
	6.Realizo mis tareas con seguridad y confianza.	3	3	3	
Resultados esperados	7.Logro terminar las tareas que se me asigna.	3	3	3	

	8. Logro cumplir las metas trazadas por mi jefe.	3	3	3	
	9. El líder del equipo reconoce el éxito de mi trabajo.	3	3	3	

### Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de utilizar los recursos disponibles de manera óptima para lograr los resultados deseados. Se trata de realizar una tarea o actividad de la manera más efectiva y económica posible, minimizando el desperdicio de recursos como tiempo, dinero, energía y materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización de los recursos	10. Utilizo los procedimientos establecidos por la institución para el desarrollo de mis tareas.	3	3	3	
	11. Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado para realizar mi trabajo.	3	3	3	
	12. Ordeno mi puesto de trabajo al finalizar el día laboral.	3	3	3	
Capacidad de logro	13. Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados por la institución.	3	3	3	

	14. Contribuyo al logro de objetivos grupales.	3	3	3	
	15. Administro mi tiempo para aprender nuevas cosas.	3	3	3	
	16. La institución reconoce el logro de sus colaboradores.	3	3	3	
Logro obtenido	17. Los logros obtenidos me han permitido asumir nuevas responsabilidades	3	3	3	
	18. Muestro satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores	3	3	3	

### Dimensión 3: Iniciativa

La iniciativa se refiere a la capacidad de tomar acciones y decisiones por propia voluntad, sin necesidad de que se indique o se solicite específicamente. Implica asumir responsabilidad y ser proactivo en la identificación y ejecución de tareas, proyectos o mejoras en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactividad	19. Me anticipo a los problemas y propongo estrategias para evitarlos.	3	3	3	
	20. Propongo alternativas de solución antes que el problema sea aún mayor.	3	3	3	

	21.Culminado sus funciones del día busco realizar otras que no le fueron asignadas.	3	3	3	
Autonomía de decisión	22.Ante un problema: Tomo decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.	3	3	3	
	23.La capacidad de decisión de mi jefe hace que el equipo de trabajo sea más independiente para alcanzar las metas.	3	3	3	
	24.Mi jefe tiene autonomía para programar la carga laboral del equipo.	3	3	3	
Planificación de tareas	25.Mi jefe cumple con planificar la tarea general del equipo antes que inicie el periodo siguiente.	4	4	4	
	26.Planifico mi tiempo para ejecutar las tareas asignadas	4	4	4	

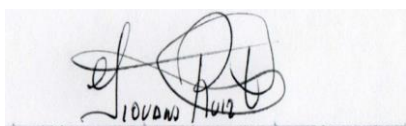
	por iniciativa propia.				
--	------------------------	--	--	--	--

#### Dimensión 4: Competencias

Una competencia se refiere a una combinación de conocimientos, habilidades, capacidades y comportamientos que una persona posee y que le permiten desempeñarse de manera efectiva en un rol o puesto de trabajo específico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Personal	27. Asumo con responsabilidad mi trabajo.	3	3	3	
	28. Participo activa y positivamente en la solución de problemas del área.	3	3	3	
	29. Mi jefe reconoce mis competencias y me asigna carga de trabajo de mayor responsabilidad.	3	3	3	
Ética	30. Mi jefe promueve el trabajo respetando las normas éticas establecidos por las políticas y reglamentos de la organización.	3	3	3	

	32.Realizo mi trabajo respectando el pensamiento de mis compañeros de trabajo.	3	3	3	
	32.Cumplo con las normas éticas en el desempeño de mis funciones.	3	3	3	



**Mg. Giovana Ruiz Villavicencio**



**VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS**

Señor(a)(ita): MG. JONATAN DAVID MOSALVE CHECA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 21, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Sheyla Gianella Guerrero Montes

DNI: 72752624



<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Cultura Organizacional**

#### **Definición de la variable:**

Para Robbins (2010), definió a la variable 1 como un sistema de significados compartidos o compartidos por los miembros de una asociación o entidad legal; así es como lo hacen los miembros de un grupo u organización, de una colección, creencias y prácticas compartidas, es decir, un conjunto de prácticas o hábitos y comportamiento realizado por un grupo de personas durante muchos años.

#### **Dimensión 1: Motivación**

Es mantener su esfuerzo y alcanzar metas específicas. Se considera un aspecto crucial en el ámbito de los recursos humanos, ya que influye en el comportamiento, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	1.Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.	4	4	4	
	2.Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.	4	4	4	
	3.Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.	4	4	4	
	4. Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.	4	4	4	
Poder	5.Considero que mi jefe tiene liderazgo.	3	3	3	
	6.Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras	4	4	4	
Autorrealización	7. He logrado alcanzar metas personales propuestas.	4	4	4	
	8.Mi trabajo es reconocido por la organización.	4	4	4	
	9.La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente	4	4	4	

## Dimensión 2: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se puede definir como la colaboración y coordinación de esfuerzos entre un grupo de personas con el objetivo común de alcanzar metas y objetivos específicos. Implica la participación activa de todos los miembros del equipo, quienes aportan sus habilidades, conocimientos y perspectivas individuales para lograr

resultados colectivos superiores a los que podrían alcanzar trabajando de manera individual.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de equipos	10. Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.	3	3	3	
	11. Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.	4	4	4	
Confianza	12. Tengo capacidad para solucionar problemas.	4	4	4	
	13. Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo	4	4	4	
	14. Su equipo de trabajo está formado por colaboradores de este nivel de cargo.	3	3	3	
	15. Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.	4	4	4	
Control	16. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.	4	4	4	
	17. El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.	4	4	4	

	18. Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.	4	4	3	
--	--	---	---	---	--

### Dimensión 3: Comunicación

La comunicación se puede definir como el proceso de intercambio de información, ideas, sentimientos y significados entre dos o más personas. Implica la transmisión y recepción de mensajes a través de diversos canales, como el lenguaje verbal, no verbal y escrito. La comunicación efectiva es fundamental en el entorno laboral, ya que permite compartir información, coordinar tareas, resolver conflictos y construir relaciones de confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	19. El líder del equipo toma decisiones acertadas.	4	4	4	
	20. La institución motiva la toma de mis decisiones.	4	4	4	
	21. Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.	4	4	4	
Participación	22. La institución fomenta mi participación en todas las actividades.	4	4	4	
	23. Participo positivamente en las actividades que promueve la institución. de trabajo.	4	4	3	
	24. - La institución promueve mi participación en los planes	3	3	3	

Integración	25.La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.	4	4	4	
	26. La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.	3	3	3	
	27.Siempre participo en las actividades integración.	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Liderazgo**

El liderazgo se puede definir como el proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre un grupo de individuos para lograr metas y objetivos comunes. Implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros del equipo, fomentando su desarrollo y desempeño óptimo. El liderazgo implica la habilidad de tomar decisiones estratégicas, comunicarse efectivamente, resolver problemas y promover la colaboración y el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	28. Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.	4	4	4	

	29. Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.	3	3	3	
	30. El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.	4	4	4	
Capacidad de mando	31. La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.	3	3	3	
	32. Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.	4	4	4	
	33. La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.	3	3	3	



**Mg. JONATAN DAVID CHECA MOSALVE**



**Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral**
**Definición de la variable:**

La variable está definida como un conjunto de acciones requeridas para el éxito, las cuales llevarán al cumplimiento de metas organizacionales y puede medirse de acuerdo a lo que conduce, lo que hace una persona en su trabajo diario, de la misma manera que lo dice el éxito está relacionado con la creación de empleo, porque en valores de esto, puedes encontrar estas cosas a menudo los trabajadores están bajo presión y esto afecta su productividad Robbins y Coulter (2010)

**Dimensión 1: Eficacia**

La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos de manera exitosa. En el contexto de los recursos humanos, la eficacia se relaciona con la capacidad de los individuos, equipos u organizaciones para lograr resultados de manera efectiva y eficiente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	1.La institución me proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas.	3	3	3	
	2.Logro cumplir los objetivos según lo programado.	4	4	4	
	3.Cumplo mis funciones con calidad.	4	4	4	
Experiencia	4.Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes.	4	4	4	
	5. Ayudo a solucionar problemas a mis compañeros.	4	4	4	
	6.Realizo mis tareas con seguridad y confianza.	4	4	4	

Resultados esperados	7. Logro terminar las tareas que se me asigna.	4	4	4	
	8. Logro cumplir las metas trazadas por mi jefe.	3	3	3	
	9. El líder del equipo reconoce el éxito de mi trabajo.	3	3	3	

### Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de utilizar los recursos disponibles de manera óptima para lograr los resultados deseados. Se trata de realizar una tarea o actividad de la manera más efectiva y económica posible, minimizando el desperdicio de recursos como tiempo, dinero, energía y materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización de los recursos	10. Utilizo los procedimientos establecidos por la institución para el desarrollo de mis tareas.	4	4	4	
	11. Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado para realizar mi trabajo.	4	4	4	
	12. Ordeno mi puesto de trabajo al finalizar el día laboral.	4	4	4	
Capacidad de logro	13. Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados por la institución.	4	4	4	
	14. Contribuyo al logro de objetivos grupales.	4	4	4	

	15.Administro mi tiempo para aprender nuevas cosas.	4	4	3	
	16.La institución reconoce el logro de sus colaboradores.	4	4	4	
Logro obtenido	17.Los logros obtenidos me han permitido asumir nuevas responsabilidades	4	3	3	
	18.Muestro satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores	4	4	3	

### Dimensión 3: Iniciativa

La iniciativa se refiere a la capacidad de tomar acciones y decisiones por propia voluntad, sin necesidad de que se indique o se solicite específicamente. Implica asumir responsabilidad y ser proactivo en la identificación y ejecución de tareas, proyectos o mejoras en el entorno laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactividad	19.Me anticipo a los problemas y propongo estrategias para evitarlos.	4	4	4	
	20.Propongo alternativas de solución antes que el problema sea aún mayor.	4	4	4	
	21.Culminado sus funciones del día busco realizar otras que no le fueron asignadas.	4	3	3	

Autonomía de decisión	22. Ante un problema: Tomo decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.	4	4	4	
	23. La capacidad de decisión de mi jefe hace que el equipo de trabajo sea más independiente para alcanzar las metas.	4	4	4	
	24. Mi jefe tiene autonomía para programar la carga laboral del equipo.	4	4	4	
Planificación de tareas	25. Mi jefe cumple con planificar la tarea general del equipo antes que inicie el periodo siguiente.	4	4	4	
	26. Planifico mi tiempo para ejecutar las tareas asignadas por iniciativa propia.	4	4	4	

#### Dimensión 4: Competencias

Una competencia se refiere a una combinación de conocimientos, habilidades, capacidades y comportamientos que una persona posee y que le permiten desempeñarse de manera efectiva en un rol o puesto de trabajo específico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal	27. Asumo con responsabilidad mi trabajo.	4	4	4	

	28.Participo activa y positivamente en la solución de problemas del área.	4	4	4	
	29.Mi jefe reconoce mis competencias y me asigna carga de trabajo de mayor responsabilidad.	3	3	4	
Ética	30.Mi jefe promueve el trabajo respetando las normas éticas establecidos por las políticas y reglamentos de la organización.	3	4	3	
	32.Realizo mi trabajo respetando el pensamiento de mis compañeros de trabajo.	3	3	4	
	32.Cumplo con las normas éticas en el desempeño de mis funciones.	3	3	3	



VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): MG. ATILIO MONTES TINEO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Los Olivos – Lima Norte, promoción 2023, aula 21, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Sheyla Gianella Guerrero Montes

DNI: 72752624



<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Cultura Organizacional**

#### **Definición de la variable:**

Para Robbins (2010), definió a la variable 1 como un sistema de significados compartidos o compartidos por los miembros de una asociación o entidad legal; así es como lo hacen los miembros de un grupo u organización, de una colección, creencias y prácticas compartidas, es decir, un conjunto de prácticas o hábitos y comportamiento realizado por un grupo de personas durante muchos años.

#### **Dimensión 1: Motivación**



Es mantener su esfuerzo y alcanzar metas específicas. Se considera un aspecto crucial en el ámbito de los recursos humanos, ya que influye en el comportamiento, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Logro de objetivos	1.Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.	3	3	4	
	2.Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.	4	4	4	
	3.Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.	4	4	4	
	4. Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.	4	4	4	
Poder	5.Considero que mi jefe tiene liderazgo.	3	3	4	
	6.Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras	4	4	4	
Autorrealización	7. He logrado alcanzar metas personales propuestas.	4	4	4	
	8.Mi trabajo es reconocido por la organización.	4	4	4	
	9.La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente	4	4	4	

## Dimensión 2: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se puede definir como la colaboración y coordinación de esfuerzos entre un grupo de personas con el objetivo común de alcanzar metas y objetivos específicos. Implica la participación activa de todos los miembros del equipo, quienes aportan sus habilidades, conocimientos y perspectivas individuales para lograr

resultados colectivos superiores a los que podrían alcanzar trabajando de manera individual.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manejo de equipos	10. Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.	4	4	4	
	11. Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.	4	4	4	
Confianza	12. Tengo capacidad para solucionar problemas.	4	4	4	
	13. Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo	4	4	4	
	14. Su equipo de trabajo está formado por colaboradores de este nivel de cargo.	3	3	3	
	15. Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.	4	4	4	
Control	16. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.	4	4	4	
	17. El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.	4	4	4	

	18. Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

### Dimensión 3: Comunicación

La comunicación se puede definir como el proceso de intercambio de información, ideas, sentimientos y significados entre dos o más personas. Implica la transmisión y recepción de mensajes a través de diversos canales, como el lenguaje verbal, no verbal y escrito. La comunicación efectiva es fundamental en el entorno laboral, ya que permite compartir información, coordinar tareas, resolver conflictos y construir relaciones de confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	19. El líder del equipo toma decisiones acertadas.	4	4	4	
	20. La institución motiva la toma de mis decisiones.	4	4	4	
	21. Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.	4	4	4	
Participación	22. La institución fomenta mi participación en todas las actividades.	4	4	4	
	23. Participo positivamente en las actividades que promueve la institución. de trabajo.	4	4	4	
	24. - La institución promueve mi participación en los planes	3	3	3	

Integración	25.La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.	4	4	4	
	26. La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.	3	3	4	
	27.Siempre participo en las actividades integración.	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Liderazgo**

El liderazgo se puede definir como el proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre un grupo de individuos para lograr metas y objetivos comunes. Implica la capacidad de inspirar, motivar y guiar a los miembros del equipo, fomentando su desarrollo y desempeño óptimo. El liderazgo implica la habilidad de tomar decisiones estratégicas, comunicarse efectivamente, resolver problemas y promover la colaboración y el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	28. Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.	4	4	4	

	29. Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.	3	3	3	
	30. El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.	4	4	4	
Capacidad de mando	31. La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.	4	4	4	
	32. Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.	4	4	4	
	33. La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.	4	4	4	



**Mg. ATILIO MONTES TINEO**

**Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral**
**Definición de la variable:**

La variable está definida como un conjunto de acciones requeridas para el éxito, las cuales llevarán al cumplimiento de metas organizacionales y puede medirse de acuerdo a lo que conduce, lo que hace una persona en su trabajo diario, de la misma manera que lo dice el éxito está relacionado con la creación de empleo, porque en valores de esto, puedes encontrar estas cosas a menudo los trabajadores están bajo presión y esto afecta su productividad Robbins y Coulter (2010)

**Dimensión 1: Eficacia**

La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos de manera exitosa. En el contexto de los recursos humanos, la eficacia se relaciona con la capacidad de los individuos, equipos u organizaciones para lograr resultados de manera efectiva y eficiente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas	1.La institución me proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas.	3	3	3	
	2.Logro cumplir los objetivos según lo programado.	4	4	4	
	3.Cumplo mis funciones con calidad.	3	3	3	
Experiencia	4.Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes.	4	4	4	
	5. Ayudo a solucionar problemas a mis compañeros.	4	4	4	
	6.Realizo mis tareas con seguridad y confianza.	4	4	4	

Resultados esperados	7. Logro terminar las tareas que se me asigna.	4	4	4	
	8. Logro cumplir las metas trazadas por mi jefe.	3	3	3	
	9. El líder del equipo reconoce el éxito de mi trabajo.	4	4	4	

### Dimensión 2: Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de utilizar los recursos disponibles de manera óptima para lograr los resultados deseados. Se trata de realizar una tarea o actividad de la manera más efectiva y económica posible, minimizando el desperdicio de recursos como tiempo, dinero, energía y materiales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Utilización de los recursos	10. Utilizo los procedimientos establecidos por la institución para el desarrollo de mis tareas.	4	4	3	
	11. Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado para realizar mi trabajo.	4	4	3	
	12. Ordeno mi puesto de trabajo al finalizar el día laboral.	4	4	3	
Capacidad de logro	13. Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados por la institución.	3	3	3	
	14. Contribuyo al logro de objetivos grupales.	4	4	4	

	15.Administro mi tiempo para aprender nuevas cosas.	4	4	4	
	16.La institución reconoce el logro de sus colaboradores.	4	4	4	
Logro obtenido	17.Los logros obtenidos me han permitido asumir nuevas responsabilidades	4	3	4	
	18.Muestro satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores	4	4	4	

### Dimensión 3: Iniciativa

La iniciativa se refiere a la capacidad de tomar acciones y decisiones por propia voluntad, sin necesidad de que se indique o se solicite específicamente. Implica asumir responsabilidad y ser proactivo en la identificación y ejecución de tareas, proyectos o mejoras en el entorno laboral.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proactividad	19.Me anticipo a los problemas y propongo estrategias para evitarlos.	4	4	4	
	20.Propongo alternativas de solución antes que el problema sea aún mayor.	4	4	4	
	21.Culminado sus funciones del día busco realizar otras que no le fueron asignadas.	4	3	3	



Autonomía de decisión	22. Ante un problema: Tomo decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.	4	4	4	
	23. La capacidad de decisión de mi jefe hace que el equipo de trabajo sea más independiente para alcanzar las metas.	4	4	4	
	24. Mi jefe tiene autonomía para programar la carga laboral del equipo.	4	4	4	
Planificación de tareas	25. Mi jefe cumple con planificar la tarea general del equipo antes que inicie el periodo siguiente.	4	4	4	
	26. Planifico mi tiempo para ejecutar las tareas asignadas por iniciativa propia.	4	4	4	

#### Dimensión 4: Competencias

Una competencia se refiere a una combinación de conocimientos, habilidades, capacidades y comportamientos que una persona posee y que le permiten desempeñarse de manera efectiva en un rol o puesto de trabajo específico

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Personal	27. Asumo con responsabilidad mi trabajo.	4	4	4	
	28. Participo activa y positivamente	4	4	4	

	en la solución de problemas del área.				
	29.Mi jefe reconoce mis competencias y me asigna carga de trabajo de mayor responsabilidad.	3	3	4	
Ética	30.Mi jefe promueve el trabajo respetando las normas éticas establecidos por las políticas y reglamentos de la organización.	3	3	3	
	32.Realizo mi trabajo respetando el pensamiento de mis compañeros de trabajo.	4	4	4	
	32.Cumplo con las normas éticas en el desempeño de mis funciones.	3	3	3	


**ATILIO MONTES TINEO**

**FICHA TÉCNICA CULTURA ORGANIZACIONAL**

<b>Título de investigación</b>	<b>Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023</b>	
<b>Autora</b>	Sheyla Gianella, Guerrero Montes	
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura 2023	
<b>Variable a medir</b>	<b>Cultura organizacional</b>	
<b>Administración</b>	<b>Individual</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Motivación</b>	
	<b>Trabajo en equipo</b>	
	<b>Comunicación</b>	
	<b>Liderazgo</b>	
<b>Duración</b>	<b>20 min</b>	
<b>Sujetos de aplicación</b>	<b>Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa</b>	
<b>Número de ítems del instrumento</b>	El instrumento de la investigación está formada por 33 ítems	
<b>Descripción de la escala</b>	Likert. 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre	
<b>Baremos</b>	<b>Baja</b>	<b>33 – 78 puntos</b>
	<b>Media</b>	<b>79 – 122 puntos</b>
	<b>Alta</b>	<b>123 – 166 puntos</b>
<b>Método para Consistencia interna</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	

	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ <p> <math>\alpha</math> = Alfa de Cronbach            K = Número de Ítems            Vi = Varianza de cada Ítem            Vt = Varianza total         </p>
<b>Valor de consistencia interna</b>	<b>0,902</b>
<b>Conclusiones de consistencia interna</b>	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

**Base de datos**

S	Motivación								Trabajo en equipo								Comunicación							Liderazgo									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	1	4	5	3	1	1	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	1	2	5	3	5	3	4	4	4	
2	5	4	5	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	4	5	5	1	2	4	2	2	2	5	2	2	
3	4	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4	5	3	3	2	3	2	1	2	3	1	3
4	3	3	3	2	3	1	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	1	1
5	4	3	2	3	3	2	5	5	3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4
6	3	3	5	2	1	1	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	5	4
7	5	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1
8	5	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3
9	4	4	3	1	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	2	2	4	5	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3
10	3	2	3	1	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	4	4	5	4	3	5	3	4	2	4	5	5	3	4	2	4	5
11	2	3	3	2	5	5	3	4	2	4	5	3	3	3	5	3	4	2	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5
12	5	2	1	1	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
13	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
14	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
17	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	5	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	5	
18	5	4	5	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
20	2	4	2	3	1	2	3	3	1	2	1	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1

---

ALFA DE CRONBACH		
$\alpha$ Alfa	=	<b>0.902</b>
K N.º de items	=	33
Vi Varianza items	=	36.13
Vt Varianza Total	=	288.04

---

**FICHA TÉCNICA DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Título de investigación</b>	<b>Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura, 2023</b>	
<b>Autora</b>	Sheyla Gianella, Guerrero Montes	
<b>Objetivo</b>	Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura 2023	
<b>Variable a medir</b>	<b>Desempeño laboral</b>	
<b>Administración</b>	<b>Individual</b>	
<b>Dimensiones</b>	<b>Eficacia</b>	
	<b>Eficiencia</b>	
	<b>Iniciativa</b>	
	<b>Competencias</b>	
<b>Duración</b>	<b>20 min</b>	
<b>Sujetos de aplicación</b>	<b>Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa</b>	
<b>Número de ítems del instrumento</b>	El instrumento de la investigación está formada por 32 ítems	
<b>Descripción de la escala</b>	Likert. 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = Ocasionalmente 4 = Casi siempre 5 = Siempre	
<b>Baremos</b>	<b>Baja</b>	<b>32 – 76 puntos</b>
	<b>Media</b>	<b>77 – 118 puntos</b>
	<b>Alta</b>	<b>119 – 160 puntos</b>
<b>Método para Consistencia interna</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	

	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{V_t} \right]$ <p> <math>\alpha</math> = Alfa de Cronbach            K = Número de Ítems            Vi = Varianza de cada Ítem            V<sub>t</sub> = Varianza total         </p>
<b>Valor de consistencia interna</b>	<b>0,916</b>
<b>Conclusiones de consistencia interna</b>	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1



**Base de datos**

S	Eficacia										Eficiencia								Iniciativa						Competencias								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	2	3	3	3	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	1	2	5	3	5	3	4	4		
2	3	4	5	3	1	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	5	4	5	5	1	2	4	2	2	2	5	2		
3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4	5	3	3	2	3	2	1	2	3	1	
4	3	3	3	2	3	1	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	1	
5	4	3	2	3	3	2	5	5	3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	
6	3	3	5	2	1	1	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	5	
7	3	3	3	2	3	1	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	1	
8	4	3	2	3	3	2	5	5	3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	3	4	1	1	4	1	3	1	3	1	1	2	4	3	4	3	1	5	
10	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
11	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	1	
12	3	3	3	2	3	1	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	1	
13	4	3	2	3	3	2	5	5	3	4	2	4	5	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	
14	3	3	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	1	5	
15	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
16	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	1	
17	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1		
18	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	1
20	2	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	



---

ALFA DE CRONBACH			
$\alpha$	Alfa	=	<b>0.969</b>
K	N.º de items	=	32
Vi	Varianza items	=	50.08
Vt	Varianza Total	=	814.91

---



## **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la unidad de gestión educativa local de Huarmaca, Piura, 2023.  
Investigador (a) (es): Sheyla Gianella Guerrero Montes

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la unidad de gestión educativa local de Huarmaca, Piura, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de una institución pública de Huarmaca, Piura, 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado del Programa Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huarmaca.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Sobre el problema general de investigación se plantea;

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huarmaca, Piura 2023?

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará dos cuestionarios donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “ cultura organizacional y desempeño laboral en el personal de la unidad de gestión educativa local de Huarmaca, Piura, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de cada trabajador de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Guerrero Montes Sheyla Gianella email: sheyla95\_9@hotmail.com y Docente asesor Mtra. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: Zaida Lizana Ramon

Fecha y hora: 13/06/2023 11 am

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*