



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución
Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Peña Tizon Franklin

ASESOR:

Dr. Palacios Huaraca Carlos Rubén

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 2 de 2106
--	---------------------------------------	--

El jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don(a):

PEÑA TIZON FRANKLIN

Cuyo título es:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE BOLIVIA, VILLA EL SALVADOR 2018"

Reunido en la fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16** (números) **DIECISEIS** (letras).

Lima 19 de diciembre 2018

Presidente(a): **MGTR. GENARO SANDOVAL NIZAMA**

Secretario(a): **MGTR. CESAR TRUJILLO HINOJOSA**

Vocal: **DR. CARLOS RUBEN PALACIOS HUARACA**



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

DEDICATORIA

A mis padres German y Alfreda en especial, por ser ejemplo de dedicación, perseverancia y que en todo momento me brindaron motivación, a mis hermanos y familiares que en los momentos difíciles e incondicionalmente y moral me mostraron respaldo.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a dios, por otorgarme fortaleza y sabiduría, al Dr. Carlos Palacios Huaraca, quien supo guiar en el desarrollo de esta tesis, a los pedagógicos de la Universidad César Vallejo, que dedicaron tiempo a mi aprendizaje competitivo, y a la institución educativa República de Bolivia por haber hecho posible esta investigación.

Especial mención al Gerente Raúl Seminario Melo, por su constante motivación e incondicional apoyo y confianza que me ha brindado durante una etapa de mi vida y desarrollo profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Franklin Peña Tizon, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo de Lima Norte, código universitario 6700276088 y DNI: 40651352, autor de la tesis titulada "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018".

Manifiesto bajo juramento que:

- La tesis es de mi total autoría y toda la información contenida en la documentación es veraz.
- Todas las fuentes empleadas en el trabajo de investigación han sido mencionadas e identificadas correctamente, respetando las normas internacionales de citas y referencias. Por ello expreso que la tesis no ha sido plagiada.
- Lo expresado en el trabajo de investigación no se ha utilizado ninguna otra fuente distinta.
- Los resultados y datos presentados son auténticos, no han sido copiados, duplicados, ni falseados, de manera que los resultados obtenidos que se presentan en la investigación se proseguirán en aportes a la realidad investigada.
- A priori la tesis no ha sido publicada ni presentada para la obtención de algún otro grado académico o título profesional.

De acuerdo con lo expuesto líneas arriba, de identificarse cualquier ocultamiento o falsedad en el contenido e información de la tesis asumo la responsabilidad que corresponda sometiéndome a las sanciones dispuestas por las normas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima 19 de diciembre del 2018



Franklin Peña Tizon

DNI: 40651352

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado.

Ante ustedes presento la tesis cuyo título es: “Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018”, la misma que, dando obediencia a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. El trabajo de investigación tuvo el propósito encontrar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

El proceso de la tesis fue en base a siete capítulos, siguiendo la estructura propuesto por la universidad. Es así que para el capítulo uno se abordó todo lo que es la introducción, el capítulo dos se realiza el método en base a conjunto de técnicas y procedimientos que se aplicaron de manera ordenada y sistemática, capítulo tres se muestran los logros descriptivos y contrastación de hipótesis, capítulo cuatro se realizaron las discusiones, capítulo cinco se puntualizan las conclusiones, capítulo seis se concretan las recomendaciones y como séptimo capítulo se hace mención a las referencias bibliográficas y anexos.

El estudio de la presente investigación comprueba que existe correlación positiva alta y significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral.

Estimados señores miembros del jurado con los resultados alcanzados en el proceso del estudio, espero que la presente tesis sea evaluada y se me otorgue la aprobación, siendo determinante para poder conseguir el título profesional de Licenciado en Administración

El Autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación al problema	29
1.5. Justificación del estudio	30
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. MÉTODO	33
2.1. Diseño de investigación	34
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra	40
2.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	42
2.5. Método y procedimientos para analizar datos	48
2.6. Aspectos éticos	49
III. RESULTADOS	50

IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	67
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. REFERENCIAS	72
VIII. ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable cultura organizacional	38
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño laboral	39
Tabla 3. Población del estudio	40
Tabla 4. Distribución de la muestra	41
Tabla 5. Niveles de interpretación del cuestionario cultura organizacional	44
Tabla 6. Niveles de interpretación del cuestionario desempeño laboral	45
Tabla 7. Validez de instrumento por expertos	46
Tabla 8. Rangos de fiabilidad	46
Tabla 9. Confiabilidad del instrumento	47
Tabla 10. Alfa de Cronbach de la variable cultura organizacional	47
Tabla 11. Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral	47
Tabla 12. Distribución de los Niveles de la variable cultura organizacional	51
Tabla 13. Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral	52
Tabla 14. Distribución de los niveles de innovación y toma de riesgos	53
Tabla 15. Distribución de los niveles de atención a los detalles	54
Tabla 16. Distribución de los niveles de orientación a los resultados	55
Tabla 17. Distribución de los niveles de orientación a los equipos	56
Tabla 18. Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman	57
Tabla 19. Correlación Spearman entre cultura organizacional y desempeño laboral	58
Tabla 20. Correlación Spearman entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral	59
Tabla 21. Correlación Spearman entre atención a los detalles y desempeño laboral	60
Tabla 22. Correlación Spearman entre orientación a los resultados y desempeño laboral	61
Tabla 23. Correlación Spearman entre orientación a los equipos y desempeño laboral	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Niveles de la variable cultura organizacional.	51
Figura 2: Niveles de la variable desempeño laboral.	52
Figura 3: Niveles de la dimensión innovación y toma de riesgos.	53
Figura 4: Niveles de la dimensión atención a los detalles.	54
Figura 5: Niveles de la dimensión orientación a los resultados.	55
Figura 6.: Niveles de la dimensión orientación a los equipos.	56

RESUMEN

El estudio científico tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018, siendo el Autor Robbins y Judge de la variable cultura organizacional y Chiavenato de la variable desempeño laboral.

Respecto la parte metodológica fue de diseño no experimental de corte trasversal, con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional, así mismo se aplicó el método de investigación hipotético deductivo y de tipo aplicada, el tamaño de la población fue de 96 personas que laboran en la institución educativa y aplicando la fórmula se define para la muestra de 77 individuos. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos el cuestionario con preguntas cerradas en escala tipo Likert para ambas variables.

Obtenido los resultados de las variables cultura organizacional y desempeño laboral a través del coeficiente Rho de Spearman es de 0,798, con una significancia de $p < 0,05$, lo cual nos muestra que existe una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación planteada. Es decir que existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Palabras claves: Cultura organizacional, innovación, compromiso y desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of the scientific study was to determine the relationship between organizational culture and work performance of the personnel of the educational institution Republic of Bolivia, Villa El Salvador 2018, with Robbins and Judge as the variable organizational culture and Chiavenato for the variable work performance.

Regarding the methodological part was a no – experimental cross – sectional desing, with a quantitative approach of descriptive – correlational level, likewise applied the hypothetical deductive research method and applied type, the population size was 96 people working in the educational institution and applyng the formula is defined for the sample of 77 individuals. The technique used was the survey and the instrument for data collection, the questionnaire with closed questions on a Likert scale for both variables.

Obtained the results of the variables organizational culture and work performance through the Rho coccoid of Spearman is 0,798, with a significance of $p < 0,05$, which shows that there is a high and significant positive correlation between both variables, therefore, the resarch hypothesis is accepted. That is to say that there is a direct relationship between organizational culture and job performance of the educational institution Republic of Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Keywords: Organizational culture, innovation, commitment and job performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial la cultura organizacional ha sido un tema relevante en los diferentes estudios realizados que es el pilar fundamental para lograr el comportamiento esperado de los trabajadores desde los aspectos moral y ético, sumando en ello el desarrollo de la productividad generando en la misma dirección en contentamiento de los empleados de una organización, es de esta manera que las empresas e instituciones como es del sector educación ha decidido en invertir más de lo necesario, en la medida que contribuya a lograr mayor calidad en el personal y consecuentemente en la calidad de formación de sus estudiantes. Así mismo uno de los aspectos más resaltantes que tenemos en la historia son los experimentos de Hawthorne, en la empresa de Western Electric Co. por Elton Mayo con el propósito de sustento del desempeño, trató los factores sociales de conducta que incidían en la actividad laboral, y que en la actualidad hasta las grandes empresas han necesitado de una evaluación acerca del accionar de los equipos de trabajo, de su propia interacción establecida hasta con el comportamiento de grupos informales, tratando de buscar verdaderos fundamentos con la aplicación de los sociogramas, para establecer cómo lograr el mejor desempeño.

Sin embargo, en territorios de Sudamérica, la compañía de exploración y consultoría “Great Place to Work” de Estados Unidos, ha dedicado sus investigaciones en base a encuestas, a encontrar interpretaciones de la incidencia de la cultura de la organización y el clima profesional en el deseo de los empleados en preferir laborar en esas empresas, lo que nos da a conocer es que los trabajadores buscan laborar en climas laborales aptos a sus expectativas, para realizarlo con el desempeño esperado, esto se ha podido comprobar cuando la empresa de investigación da a conocer año tras año, los nombres de las empresas que son ideales para trabajar con relación a la cultura y el clima laboral, interviniendo anualmente, un promedio entre 2,5 a 3 millones de empleados con participación de 1500 empresas. Según la revista Total medios (25 de mayo del 2018) menciona que: “En el 2018, intervinieron 2,6 millones de empleados con 1383 empresas en 22 países para medir las preferencias de los trabajadores en América latina y seleccionar a las mejores empresas en relación a su cultura organizacional”.

Nivel nacional al transcurrir los años, se han interpretado muchas formas de entender la cultura organizacional, en cuanto a las investigaciones se viene utilizando la cultura organizacional para conceptualizarla como el cumulo de principios, dogmas, costumbres, comportamientos que los trabajadores de una empresa comparten en su convivencia laboral, en tal sentido, la cultura ha sido convertida en un instrumento eficaz de estudio para identificar, los significativos cambios que debe realizarse al interior de estas organizaciones y que se deba hacer para lograrlo.

No obstante, se han realizado encuestas señalando en los resultados que la cultura organizacional es la clave para triunfar, tanto para lograr retener al trabajador como para lograr fortalecer su compromiso a medida que se observaba su satisfacción profesional. Los asuntos más significativos en la administración es alcanzar un desempeño laboral partiendo de la utilidad que pueda aportar la cultura organizacional a los miembros de una organización empresarial a darle sentido e impulso a realizar niveles de rendimientos eficientes de acuerdo a su destreza y esfuerzo. Es bien conocido que el rol del gerente es el principal protagonista de la cultura, si no le da importancia a la cultura organizacional como verdadero facilitador para lograr los resultados estratégicos propuestos, es seguro que no lo pueda conseguir en los tiempos que se haya fijado.

Con relación a lo anunciado en las líneas anteriores, a nivel local la investigación se llevó a cabo en el colegio República de Bolivia del distrito de Villa El Salvador. En este sentido se ha podido identificar que la mayor preocupación como realidad problemática de la entidad formativa República de Bolivia del distrito de Villa El Salvador, es que pierde el desempeño de sus trabajadores con las deficientes actividades que responden del día a día como retos y estímulos equivalentes, lo que es determinante para poder resaltar el caso que para el presente análisis es considerable aplicar la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal. Esta es la razón principal para la institución educativa República de Bolivia, que se encuentra con falta de innovación y no asumen riesgos que son parte inevitable para la toma de decisiones, no se presta la debida atención por los detalles logrando la precisión y análisis en cada proceso, se observa que debe mejorar la orientación a los resultados obtenidos y que no se informa en el momento oportuno, asimismo no se muestran a realizar actividades o el trabajo en equipo, visto que hoy en día se ha vuelto como una técnica que nos permiten las optimizaciones de muchas actividades, del mismo modo se

refleja en el personal desmotivación y una baja inteligencia emocional generadoras de capacidades y habilidades necesarias e importantes para tener los éxitos que espera una empresa.

El propósito que persigue la presente investigación es abordar el estudio de las variables Cultura organizacional y desempeño laboral, para puntualizar la correspondencia existente entre estas variables, en tal sentido poder aportar soluciones de mejora para la situación que se presenta con relación al desempeño profesional de los trabajadores de la institución formativa.

1.2. Trabajos previos

El tema de este estudio investigatorio me otorga la posibilidad de demostrar que, ya sea en el país, así como en el extranjero existen referencias de estudios teóricos que investigan acerca de la cultura organizacional y desempeño laboral.

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Salazar (2013), en su tesis titulada Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala. Tesis para obtener la licenciatura en Psicóloga Industrial / Organizacional por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. El objetivo general de investigación fue determinar la correlación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Roosevelt de Guatemala. En el desarrollo de los métodos de indagación utilizó el diseño transversal, enfoque cuantitativo y nivel de indagación descriptivo - correlacional con una población de estudio de 77 individuos y para fines de la investigación un total de 46 personas como muestra. Como conclusión en los resultados obtenidos muestra que se ha encontrado correlación significativa a 0,05 directa y firme entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala, indicando que el personal se muestra conforme con las tareas y con el entorno laboral. La cita de esta tesis contribuirá en la realización de la discusión, de tal manera poder contrastar los resultados de modo que nos permita concluir un mejor análisis de lo que se investiga.

Ramón (2016), en su investigación titulada Relación entre las formas de reconocimiento y desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de salud pública del Ecuador – planta central. Estudio exploratorio para la adquisición del título profesional de ingeniero empresarial por la Escuela Politécnica Nacional, Ecuador. Tuvo como propósito de investigación el análisis de la relación entre las formas de reconocimiento y el desempeño de los empleados en la organización, así mismo realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental transeccional o transversal y para el trabajo de investigación contó con una población de 1000 funcionarios determinando una muestra de 278 pero que solo logró encuestar a 259, el cual le fue aceptable por el nivel de confiabilidad y la cantidad de población. Para identificar si hay correlación o no entre las variables de investigación utilizó la correlación de Person y ANOVA, el cual lo llevó a establecer que existen ciertas insatisfacciones de los ejecutivos hacia las formas de reconocer que se emplea en la institución. Al concluir la investigación el autor demostró que si existe correspondencia en las formas de reconocimiento y el desempeño laboral, afirmando la hipótesis que se planteó que fue identificar si existía o no una relación. De acuerdo a los resultados menciona que la eminencia del ejercicio profesional va a depender de las formas de reconocimiento con las que maneja la institución.

Reyes (2016), en su estudio titulado Valores organizacionales y la labor del recurso humano. Tesis para obtener el grado de magister en Administración de Empresas por la Universidad de Guayaquil, Ecuador. El objetivo general fue fortalecer los valores organizacionales, sensibilizar a los directivos de su importancia empresarial en relación al desempeño, para alinear objetivos organizacionales con el recurso humano a través de una metodología. Como parte metodológica en el desarrollo de la tesis utilizó la investigación descriptiva, diseño de investigación documental y de campo para el registro de la información. La población se conformó por 500 empleados entre trabajadores administrativos y operativos aplicando una muestra de 218 colaboradores. Como conclusión hace mención que es necesario que la organización fortalezca los valores organizacionales sensibilizando a los directivos de su importancia en relación del desempeño, así mismo, corrobora también que existen problemas compartidos por la carencia de valores en la organización principalmente por no estar centrados a los objetivos.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Hernández (2016), en su estudio titulado La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo. Tesis de Licenciatura en Administración por la casa de estudios superiores Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Teniendo como propósito general de investigación la demostración de la correlación existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el pabellón de cirugía del hospital I Naylamp, Chiclayo, para ello como parte metodológica empleó el diseño no experimental transversal, nivel descriptivo - correlacional, así mismo dispuso de una población de 70 trabajadores conformada de la siguiente forma: 20 trabajadores del área de cirugía y 50 enfermos internados en el pabellón de cirugía del nosocomio. El autor consideró como muestra las mismas cantidades de la población siendo ellos los 20 trabajadores que trabajan en el pabellón de cirugía del nosocomio I Naylamp y otra muestra de 50 internados en el pabellón de cirugía del mismo nosocomio siendo un total de la muestra de 70 personas. La investigadora demostró la determinación de la existencia de una relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el nosocomio I Naylamp, con una correlación de Pearson 0,984 concluyendo que, la cultura organizacional y desempeño laboral se relacionan de manera significativa.

Torre y Bustamante (2017), en su estudio titulado Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en los empleados del área de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016. Tesis de Licenciatura en negocios internacionales por la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. El objetivo general de estudio fue examinar cómo se relaciona la Cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados del área de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú. Utilizó en la metodología el diseño no experimental de corte transversal y nivel de investigación descriptivo - correlacional, la población fue conformada de 42 trabajadores y una muestra de 37, Concluyó que hay una elevada correlación entre las dimensiones de las variables, alcanzando un 0.767 y $p < 0,05$ entre las dimensiones mediante la correlación de Spearman, lo que determina que hay una correlación directa entre el desempeño laboral de los empleados del área de desarrollo técnico que fue objeto de estudio, y que al optimizar la cultura de la organización se evidenciarán cambios efectivos en el rendimiento de sus

colaboradores. La tesis en mención toma como aporte y apoyo al desarrollo de la presente investigación que, por ende, también resumirá el análisis de confrontación de resultados.

Cosquillo (2016), en su estudio titulado Cultura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la entidad Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima, 2016. Tesis de Licenciatura en Administración por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El objetivo del trabajo de exploración fue establecer la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima, 2016. En la realización metodológica del estudio fue de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, la población fue de 45 empleados siendo el mismo número para la muestra. Los resultados obtenidos por el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,859, con un nivel de significancia de 0,000, en concordancia con los resultados, concluyó que preexiste una correlación muy positiva entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral, lo cual significa que al haber una cultura organizacional buena el desempeño laboral además será bueno. Así mismo muestra correlación fuerte y reveladora entre las componentes de la variable que es la dimensión alineación de los resultados y desempeño laboral logrando un resultado Rho de Spearman de 0,758 y una significancia = 0,000, y Rho de Spearman de 0,846 y una significancia = 0,000, entre la dimensión disposición de los equipos y el desempeño laboral lo que también muestra que hay correlación fuerte y significativa entre ellas. La tesis mencionada el investigador ha desarrollado un estudio que contiene características que se asemejan con el presente trabajo de tesis, el cual coadyuvará de mucho apoyo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Cultura organizacional

Existen distintos autores que definen el concepto de cultura organizacional. En cuanto a la presente indagación se consideraron a los autores que a continuación se indican.

Para Abravanel (1992) la cultura organizacional es:

Como una estrategia única compuesta de símbolos recibidos del entorno inmediato, por la trayectoria de la entidad y por sus antiguos dirigentes, al igual

que de distintos elementos de contingencia, no es estática, por el contrario es un insumo existente empleado de un modo distinto por cada trabajador y transformada por los mismos a través de un procedimiento de decodificación de los sucesos de la organización (p.33).

Las culturas se crean con las interacciones cotidianas donde participan todos los integrantes de la empresa, a partir de nuestros supuestos previos y del reforzamiento continuo y la consolidación de nuevos universos de gente y prácticas nuevas.

Según Zapata y Rodríguez (2008), señalan:

La cultura organizacional se origina en sucesos como la trayectoria, contexto, que se evidencia en características de su identidad, valores, ritos y ceremonias, el sistema de comunicación y producción de recursos materiales, sociales e inmateriales, el clima institucional, la capacidad de liderazgo y las subculturas (p. 45).

Chiavenato (2017) manifiesta que:

Cada organización posee su cultura corporativa u organizacional. Para tomar conocimiento una organización, en primer lugar se debe captar la misma. Conformarla como una entidad significa entender su formación cultural. Relacionarse con la entidad, ocuparse en ella, conocer sus funciones, desarrollarse profesionalmente en ella, es cooperar desinteresadamente de la cultura de la organización. En modo en que los individuos se relacionan en la entidad, las condiciones influyentes, los supuestos, anhelos y argumentos importantes en la interrelación de los partícipes que conforman parte de la cultura de la organización (p. 72).

Robbins y Judge (2013), señala que:

La cultura organizacional hace referencia al procedimiento del significado de cooperación de parte de los participantes, el mismo que diferencia a una entidad de las demás [...]. Al realizar una evaluación de la organización, se adquiere una perspectiva completa de la cultura, del mismo modo que sentará la base para la

manera en que los integrantes perciban a la organización, el modo en que se lleva a cabo las acciones y cómo se espera que se comporten. (p. 512, 513).

Según lo mencionado por Robbins y Judge (2013), la cultura organizacional lo que puede diferenciar de una organización con respecto a las demás, es el buen procedimiento de importante compañerismo entre los individuos que conforman y representan a una organización. Para que esto sea posible se requiere evaluar a la organización, de tal forma que esto permita alcanzar una perspectiva más completa de la cultura organizacional, debido a que en la forma que se supone que todos los miembros deben de comportarse y la manera en que ahí se hacen las cosas es lo que puede diferenciar de una organización a las demás.

Se puede decir también que la forma en como los miembros de una comunidad admiten su cultura, tal que se pueda interrelacionar de la manera más adecuada y con fluidez que lo caracteriza para que puedan contribuir a su misma sociedad en bien de ellos mismos y para los semejantes que va hacer los futuros de una sociedad.

1.3.2. Innovación y toma de riesgos

Para Robbins y Judge (2013), nos dice que innovar y tomar riesgos es “El grado de motivación que mueve a los empleados para que tengan iniciativa, innoven y se arriesguen” (p. 512).

Haciendo mención lo que nos dice Robbins y Judge (2013), se puede decir que la innovación y toma de riesgos, es la capacidad para impulsar a los empleados para que innoven, por ello tomen arriesgos, ya que todas innovaciones crean dudas de llegar al fracaso o lograr los procesos con éxito.

Indicadores de la dimensión.

Según Alles (2009), La innovación es “La habilidad para proponer alternativas de solución novedosas y distintas orientadas a la resolución de situaciones problemáticas que se pueden presentarse en el propio puesto, la entidad y/o los clientes, con el propósito de adicionar valoración a la organización” (p. 156).

De acuerdo a lo que menciona Alles (2009), se puede manifestar que la innovación es agregar valor a la organización a través de la habilidad para proponer nuevas alternativas de solución que permitan dar solución a situaciones problemáticas.

Asume riesgos: según Lara (2005), en cuanto el riesgo nos dice lo siguiente:

Atreverse o circular por una senda peligrosa, posee una interpretación negativa, relacionada con el riesgo, perjuicio, malgasto o despilfarro. Sin embargo, los riesgos son parte ineludible de los procedimientos para tomar decisiones en general y de los procedimientos para la inversión en particular. (p. 13).

Asumir riesgos es enfrentar o circular por áreas que nos dan inseguridad, pero que sin embargo los riesgos son parte inevitable para la toma de decisiones Lara (2005).

Creatividad: Se refiere la capacidad y habilidad para generar nuevas ideas que habitualmente crean soluciones.

1.3.3. Atención a los detalles

Robbins y Judge (2013), nos dice que es “El nivel para precisar, analizar y atender los detalles que se espera que los personas hagan” (P. 512).

Lo escrito por (Robbins y Judge (2013), atender los detalles es el nivel en que los empleados al realizar su labor muestren precisión y capacidad de análisis en cada proceso sin descuidar la atención por los detalles.

Indicadores de la dimensión.

Análisis: Según Alles (2009), es la “Habilidad para entender una realidad, reconocer sus elementos y organizarlos de manera sistemática, con la finalidad de establecer sus interacciones y determinar preferencias para proceder” (p. 246).

Lo dicho por Alles, (2009), el análisis es la capacidad en identificar los componentes de un todo, examinarlos y organizarlos con la finalidad de establecer prioridades para actuar en la ejecución de alguna actividad.

Cumplimiento: hace referencia a la acción y habilidad de la entidad para concretar el efecto de algo y en base a sus normas, procedimientos y cultura de trabajo.

1.3.4. Orientación a los resultados

Robbins y Judge (2013), nos indica que es el “nivel con que los administrativos se ajustan a los resultados o acontecimientos, más no en las técnicas y procedimientos empleados para conseguirlos” (p. 513).

Por consiguiente, Robbins y Judge (2013), argumentan que los gerentes dan mayor participación en analizar los resultados institucionales sin tomar en cuenta los procedimientos utilizados en los procesos alcanzados.

Para Alles, (2009), nos menciona que orientar hacia los resultados es lo siguiente:

La habilidad para guiar las conductas propias, así como las de otros en pos del éxito o superación en base a los resultados deseados, sobre la base de patrones de calidad concretos, proponer metas retadoras, optimizar y conservar buenos niveles de rendimiento con relación de las habilidades y estrategias de la organización. Implica instaurar indicadores de logro y realizar un seguimiento constante. (p. 242).

Lo mencionado por Alles (2009), se define la orientación a los resultados, como la aptitud para orientar a fijar metas que accedan mantener y mejorar los estándares en el contexto táctico organizacional e institucional, manera que conduzcan lograr los buenos resultados establecidos bajo estándares de calidad.

Indicadores de la dimensión

Resultados: Según Robbins y Judge (2013), “[...]. En el ámbito organizacional se encuentran la productividad frecuente y la permanencia” (p. 25).

Procesos: Para Robbins y Judge (2013), Implican actividades, las que ejecutan de manera que influyan a mejorar la productividad de algo, y que encaminan a ciertos resultados.

Participa: Hace referencia la capacidad de actuar junto con otras personas en un suceso, un acto o una actitud.

1.3.5. Orientación a los equipos

Robbins y Judge (2013), menciona que es “El nivel con que se organizan los quehaceres laborales de preferencia a nivel de equipos más no por individuos” (p. 513).

De acuerdo a lo que nos dice Robbins y Judge (2013), la orientación a los equipos es la realización del trabajo coordinado por equipos más no por individuos, en vista de que esto genera optimizar los tiempos y mejores resultados laborales.

Alles (2009), menciona que trabajo en equipo es:

La destreza para ayudar a los demás, ser parte del equipo e interactuar laboralmente con otras espacios o áreas de la entidad con la finalidad de lograr, en equipo, la pericia organizacional, dejar de lado los aspectos individuales y dar prioridad a las metas del grupo y que además significa contar con expectativas positivas con relación a los demás, ser empático con los otros, propiciar y conservar un clima de trabajo favorable. (p. 266).

Definiendo lo que dice Alles (2009), el trabajar en equipo es constituir un grupo de individuos que tienen la capacidad de colaborar en conjunto, subordinando los asuntos particulares por los propósitos del equipo y que además implica propiciar y conservar un clima laboral favorable.

Indicadores de la dimensión

Actividades laborales: hace referencia a la laborar que realizan los sujetos de una entidad y que esto también permitan fortalecer el trabajo en equipo.

Organización por equipo: Robbins y Judge (2013), menciona que un equipo de trabajo “Concibe una simbiosis efectiva gracias al trabajo conjunto. El trabajo dedicado de cada miembro hace que los resultados sean más óptimos en relación con las contribuciones individuales” (p. 309).

1.3.6. Desempeño laboral

Según Gómez, Balkin y Cardy (2008), se puede decir que, para la realización de un buen análisis del desempeño, se debe incluso tomar en cuenta en identificar los problemas vinculados con el rendimiento, para tomar acciones de mejora, y que los directivos tienen que transmitir información relevante a su personal en cuanto al rendimiento laboral.

A través de los años se le ha puesto mayor importancia a los puestos de trabajo en cuanto a sus requisitos basados en conocimientos y capacidades, por lo que toma gran importancia el valor que representa el factor humano, desde la complejidad del comportamiento de los trabajadores que se debe poner gran atención en lo que representa la cultura organizacional ligado a las creencias y valores, desde este cambio de valores como lo define Bordas (2016, parr.2.2.) menciona que se pone mayor énfasis en las necesidades de pertenencia, autoestima y autorregulación de las personas, dando mayor importancia a cuestiones relacionadas con la calidad de vida, por lo que la recompensa económica no es suficiente para estimularlos, recae en los valores y esto en la cultura.

Así mismo, Bordas (2016, parr.3.3.2) menciona que se cuenta con evidencias empíricas que se influye del ambiente laboral hacia la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, que a su vez influye en su desempeño laboral y productividad, hecho que es tratado por Kaplan y Norton (1997) donde el clima profesional es un aspecto clave de la perspectiva de aprendizaje y crecimiento.

Según Robbins y Judge (2013) señala que:

La evaluación del desempeño posee diversos objetivos. Uno de ellos reside en apoyar a la dirección para la toma de decisiones acerca de los recursos humanos ascensos, trasposos y despidos. Asimismo, las evaluaciones también ayudan a detectar las necesidades de actualización y progreso, puesto que permiten identificar de manera precisa las destrezas y competencia del personal para quienes se debe aplicar medidas correctivas. Finalmente, ofrecen retroalimentar a los trabajadores sobre la manera en que la organización aprecia su desempeño, frecuentemente, sirven de base para asignar estímulos, como aumento del sueldo por méritos (p. 555).

Para Chiavenato (2017), menciona que el desempeño “[...] es la forma en que las personas, equipos u organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados” (p. 206).

Analizando según los que nos dice Chiavenato (2017), el desempeño es la capacidad y la forma en que las organizaciones, equipos o individuos efectúan su trabajo y funciones y en consecuencia de ello las organizaciones logren llegar a sus metas e impulsen excelentes resultados.

Según Chiavenato (2011) define el desempeño partiendo de las acciones que debe realizar toda organización, para esto menciona que:

La empresa debe ser la organización preferida, que genere un clima agradable y el compromiso con mejora continua, seguridad y salud de las personas, sepa mantener las relaciones interpersonales, sepa mantener informado a las personas, y exista igualdad de oportunidades generando orgullo y entusiasmo entre todos. En este sentido, el gerente debe aconsejar y orientar en vez de solo mandar, supervisar e imponer. (p.66).

1.3.7. Clima laboral

El clima laboral proviene en ideal aproximación de lo que podemos contextualizar como clima organizacional, de origen sociológico, que trae la definición de la organización, que emplea la hipótesis de las relaciones humanas, que recae en la calidad que tiene el trabajador para realizar sus funciones laborales que tiene que interactuar con su sistema social.

Según Chiavenato (2017), hace referencia:

El clima organizacional está relacionado de manera efectiva con la motivación de los integrantes de una empresa. En cuanto la motivación de los empleados sea elevada, el clima organizacional también tiene la tendencia hacer elevado y a suministrar relaciones de contentamiento, entusiasmo, comodidad y cooperación entre los integrantes [...]. (p. 74).

Interpretando lo antedicho por Chiavenato (2017), el clima organizacional se encuentra grandemente en relación con la motivación de las personas de una organización. De modo que cuando las personas se encuentran motivados tiende a

proporcionar un ambiente agradable, de interés y ánimo de colaboración entre los participantes.

Indicadores de la dimensión

Motivación: según Porret (2013), nos dice:

La motivación se puede entender como aquello que sirve para impulsar, dirigir y mantener la conducta humana. En el campo de trabajo se refiere a las ganas que le ponga el sujeto para hacer su trabajo de la mejor manera posible. Este deseo de superación da origen al desencadenamiento del procedimiento de la motivación, ya sea como producto de un estímulo exterior o mediante una reflexión. (p. 86).

Satisfacción: Según Robbins y Judge (2013), Al platicar de las actitudes de los trabajadores, usualmente hacen alusión al contentamiento laboral, el cual se describe.

Como el sentir verdadero respecto de un puesto de trabajo que tiene su origen en la valoración de sus caracteres. Una persona con un buen nivel de contentamiento en el trabajo se sentirá más motivado y querrá más a su puesto de trabajo [...]” (p. 74).

Expresando de otro modo por Robbins y Judge (2013), se describe que la satisfacción laboral por lo general hace alusión a las cualidades del personal, como un sentimiento autentico respecto a un puesto laboral que nace del análisis de sus caracteres. Por tanto, la persona con un buen nivel de regocijo laboral experimenta sentimientos habitualmente favorables sobre de su puesto de trabajo.

Interés: mostrar interés cumpliendo con las responsabilidades, aprender y mejorar cada vez más.

Colaboración: Según lo anunciado por Alles (2009), es la actitud de brindar apoyo sin que se hayan sido señalados explícitamente. Implica desenvolverse para conseguir los objetivos, con el fin de concebir relaciones fructíferas.

1.3.8. Compromiso

Para Robbins y Coulter (2005) con respecto al compromiso señala que:

El compromiso y el desempeño socialmente de las empresas guarda una correlación efectiva con su rendimiento financiero, este compromiso interviene en las actividades y decisiones de los colaboradores en sus labores, por lo que los gerentes deben realizar la gestión ética como método de conducción con el fin de instituir a través del compromiso y sostenimiento de valores que se compartan en la entidad ya sea con los consumidores y proveedores (p.107).

Robbins y Coulter (2005), analizando el contenido, el compromiso en las empresas refleja en las decisiones y acciones que los trabajadores ejecutan y que esto se relaciona con la rentabilidad económica. De manera que constantemente debe existir una buena dirección en la administración de valores por parte de los gerentes, que busquen incentivar el compromiso manteniendo valores que fortalezca en la organización, proveedores y clientes.

Según Alles (2009), el compromiso implica el cumplimiento a los valores organizacionales, cumplir con las obligaciones y la capacidad para sentir como propios los objetivos.

Indicadores de la dimensión

Decisiones de los trabajadores: Según Alles (2009), “[...] Implica aptitud para realizar las acciones, con calidad, oportunidad, y conciencias acerca de las probables consecuencias de la decisión tomada” (p. 264).

Valores: Para Chiavenato (2017), lo define:

Los valores es algo importante que las organizaciones y la sociedad acostumbran beneficiar en el comportamiento de las personas por que se ajustan absolutamente a sus principios básicos. A través de los valores los individuos conocen precisamente aquello que pueden o no pueden decidir y hacer. (p. 398).

1.3.9. Relaciones interpersonales

Para Wiemann (2011) quien define a las relaciones interpersonales como: “Aquellas relaciones que implican gestionar emociones positivas y negativas para acomodarlas a las

propias necesidades que busca una organización y para lograrlo debemos utilizar la comunicación” (p.14).

Según lo escrito por Wiemann (2011), gestionar una relación implica entonces emplear una efectiva comunicación que emplea el sentido común, el control de sentimientos, interpretaciones y conductas para satisfacer necesidades.

Indicadores de la dimensión

Comunicación efectiva: Es donde el que transmite y el receptor transmiten de manera clara, entendible y exitosa el mensaje que intercambian. Es decir que lo transmitido entre ambas personas haya sido entendible.

Satisfacción de necesidades: Sólo empleando el sentido común una organización puede determinar cómo satisfacer las necesidades de sus trabajadores poniendo atención lo que el personal necesita. El empleador tiene la obligación de facilitarle a su personal un ambiente de trabajo seguro, sin discriminación y acoso. Así mismo, estabilidad laboral, necesidades financieras, reconocimiento y satisfacción laboral.

1.4. Formulación al problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?

1.5. Justificación del estudio

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), determinan que el estudio, se justifica en función a las actividades que implican las razones de su ejecución, dado que es necesario., importante y trascendente.

1.5.1. Justificación social

Según Hernández et al. (2014), hace mención de que el fin de toda investigación es la sociedad, esto es de quiénes reciben los beneficios de la utilidad de la investigación, cuál el asunto, cómo se utilizará, en qué contextos, con qué medios, para quiénes, en dónde, cómo y para qué, esto significa todo aquello que repercute en la sociedad y todo aquello que se vincule con ella, de manera que se determine de manera continua en todos los quehacer o tarea diarias de la sociedad pero que además se vinculen con los demás estudios exploratorios que sirvan de aporte a la sociedad o al para del conocimientos, ya que todo lo que se pueda hacer como estudiantes se debe al avance que se pueda alcanzar con el fin de mejorar el rendimiento académico y por ende sociedad, esa es la razón de ser y la motivación que nos empuja continuar buscando el desarrollo, ampliarlo y contribuir con la sociedad.

La presente investigación partiendo del punto de vista social coadyuvará a fortalecer las precisiones y aspiraciones de los trabajadores en la organización, en cuanto a su desempeño laboral al relacionarla con la propia cultura organizacional de la entidad educativa. La justificación recae en cuanto se busca beneficiar a la institución en su desarrollo económico del país generando mayor satisfacción laboral, potenciar el desarrollo personal e incrementar la productividad laboral en el departamento de trabajo acatando las normas impuestas por la institución o comunidad.

1.5.2. Justificación teórica

Según Bernal (2010), la justificación se fundamenta en cuanto la investigación proporciona conocimientos y elementos de la administración que permiten ser empleados para todas las empresas del sector educativo, así como poder ser replica para poderse utilizar en diferentes organizaciones que puedan proporcionar un significado técnico partiendo de su cultura organizacional.

1.5.3. Justificación por pertinencia

Este estudio es oportuno ya que para su realización se dispone de la tecnología suficiente y el acceso a la información, se cuenta con el presupuesto económico para la realización del estudio, el análisis y recopilación de información.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación directa entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa el Salvador 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa el Salvador 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa el Salvador 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa el Salvador 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa. República de Bolivia, Villa el Salvador 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa. República de Bolivia, Villa el Salvador 2018.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Diseño de indagación: No experimental – Transversal. Según Hernández et al. (2014), es no experimental cuando no hay maniobra en alguna de las variables a tener en cuenta.

Según Hernández et al. (2014) Nos dicen que: Es de tipo transversal ya que se produce de modo simultáneo, así cómo se va evidenciando una variable también se da la otra por ello, en natural tomar como referencia un momento dado sin tener en consideración que pudiera ser una variable con relación a la otra, sin embargo, lo que ocurre es que en tanto se van produciendo algunos aspectos de una variable u otra, también pueden suceder situaciones parecidas al mismo tiempo.

Asimismo, le conoce como estudio transaccional debido a que mientras va dándose una indagación paralelamente se realiza una incisión sin preocuparse lo que ocurra con la otra variable. Es ahí donde se realiza una comprobación.

Enfoque

El presente estudio Según Hernández et al. (2014) corresponde al enfoque cuantitativo se refiere al estudio contable al cual se somete la variable. A pesar de que al inicio sea atributiva, desde el instante en que se mide y se le asigna cifras ya se le está dando un valor y cuantificación de modo que se trate como tal. Concibiendo luego a un método estadístico de manera gráfica tabulándolas para aprobar las hipótesis de modo numérico relacionándolos con un estadígrafo adecuado ya que puede ser relacional

Tipo de investigación

Por su grado de abstracción, es decir en cuanto a su aplicación, se ha determinado una indagación de tipo aplicada, puesto que de acuerdo con lo que precisa Hernández et al. (2014), Es decir que se ha realizado una aplicación de conocimientos ya que la proposición existe. Por tanto, este estudio es de tipo aplicada ya que se aplica conocimientos por lo que se pudo dar solución a un caso concreto parecido al propuesto en esta indagación.

En tal sentido, es considerada meramente aplicativa puesto que se probó y validó las hipótesis en base a las bases teóricas y de acuerdo con el problema planteado, por lo que es una investigación aplicativa ya que se aplicó instrumentos y es lo que se tiene que demostrar a través de las hipótesis y plasmándolas en tablas valorativas, para que al final se discutan los resultados haciendo una comparación, contrastándolo y discutiéndolo con estudios realizados anteriormente.

Método de investigación

El método de realizar la investigación fue el Hipotético deductivo; según Bernal (2010), el método empleado fue el deductivo puesto que se tuvo en cuenta algunas hipótesis para comprobarla y compararlas con el contexto y con la información que se ha considerado por lo que, tiene una característica.

En primer término, de casos específicos conlleva situaciones generales y por último las generalizan a través de hipótesis de manera natural o con un mínimo de equivocación el mismo que es propuesto por la bioestadística y por los estudios que garantizan a la presente indagación.

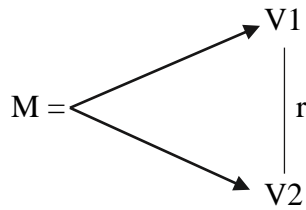
Nivel de investigación

El presente estudio exploratorio es de nivel Descriptivo - Correlacional, puesto que se busca encontrar la relación entre variables y sus dimensiones.

Según Hernández et al. (2010) especifica que:

El diseño transeccional descriptivo tiene como propósito averiguar la ocurrencia de las particularidades o peculiaridad de más de una variable. Este proceso se trata de localizar a un grupo de sujetos, elementos, objetos, hechos, medios, sucesos, colectividades; tomadas de más de una variable para poder hacer su caracterización (p. 152-153).

A la vez es correlacional porque las variables mencionadas que es V1 = Cultura organizacional y V2 = desempeño laboral.



Donde:

M = Muestra

V1 = Cultura organizacional

V2 = desempeño laboral

r = Relación entre las dos variables

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de la variable cultura organizacional

Según Robbins y Judge (2013), señala que la cultura organizacional:

Hace referencia a un procedimiento de significados compartidos por los integrantes, el mismo que hace distinta a una organización frente a las otras [...]. Al medir la organización, se obtuvo una perspectiva completa de la cultura, así como la base para la manera en que los participantes perciban a la entidad, el modo cómo se llevan a cabo las cosas en la cual se espera que todos se comporten adecuadamente (p. 512, 513).

Definición operacional

La cultura organizacional se midió tomando en cuenta la información de sus dimensiones donde se tiene en cuenta los indicadores para el estudio de ellos y conocer la percepción de los trabajadores mediante el cuestionario en escala de Likert.

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Para Chiavenato (2011) define el desempeño partiendo de las acciones que realiza la organización, menciona para ello: La empresa debe ser la organización preferida, que genere un clima agradable y el compromiso con mejora continua, seguridad y salud de las personas, sepa mantener las relaciones interpersonales, sepa mantener informado a las personas, y exista igualdad de oportunidades generando orgullo y entusiasmo entre todos. En este sentido, el gerente debe brindar consejos y orientación en lugar de mandar, controlar y ser impositivo (p.66).

Definición operacional

El desempeño laboral se midió tomando en cuenta el clima laboral, compromiso y relaciones interpersonales, donde se tiene en cuenta los indicadores para el estudio de ellos y conocer las percepciones de los trabajadores a través del cuestionario en escala de Likert.

Tabla 1. *Operacionalización de la variable cultura organizacional*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Robbins y Judge (2013), señala que la cultura organizacional: Se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual diferencia a una organización de las demás [...]. Al evaluar la organización se obtuvo una perspectiva completa de la cultura, también sentó la base para la manera en que los participantes aprecien a la entidad, el modo en que realizan las tareas y la forma de proceder que se espera de cada uno (p. 512,513).	La cultura organizacional se midió tomando en cuenta la información de sus dimensiones, donde se tomó en cuenta los indicadores para el estudio de ellos y conocer la percepción de los trabajadores mediante el cuestionario en escala de Likert.	Innovación y toma de riesgos	Innovación Asume riesgos Creatividad	1 - 4	Ordinal	Bajo. (15-56) Regular. (57-60) Alto. (61-75)
		Atención a los detalles	Análisis Cumplimiento Resultados	5 - 8		
		Orientación a los resultados	Participa Procesos	9 - 12		
		Orientación a los equipos	Actividades laborales Organización por equipo	13 - 15		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. *Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Chiavenato (2011), define el desempeño partiendo de las acciones que realiza la organización, menciona para ello: La empresa debe ser la organización preferida, que genere un clima agradable y el compromiso con mejora continua, seguridad y salud de las personas, sepa mantener las relaciones interpersonales, sepa mantener informado a las personas, y exista igualdad de oportunidades generando orgullo y entusiasmo entre todos. En este sentido, el gerente debe brindar consejos y orientación en lugar de mandar, controlar y ser impositivo (p. 66).	El desempeño laboral se midió tomando en cuenta la información de sus dimensiones, donde se tiene en cuenta los indicadores para el estudio de ellos y conocer la percepción de los trabajadores a través del cuestionario en escala de Likert.	Clima laboral	Motivación	1 - 7	Ordinal	Bajo. (15-56) Regular. (57-62) Alto. (63-75)
			Satisfacción			
			Interés			
		Compromiso	Colaboración	8 - 11		
			Decisiones de los trabajadores			
			Valores			
Relaciones interpersonales		Comunicación efectiva	12 - 15			
		Satisfacción de necesidades				

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y muestra

Población

Alvarado y Agurto (2013), señala que: “La población es un conglomerado de unidades y datos cuyas propiedades se van analizar. Cuando se va a realizar una investigación estadística, debe definir cuidadosamente el universo” (p.22).

Para el desarrollo de investigación la población fue de 96 personas de la Institución Educativa República de Bolivia Villa El Salvador 2018, distribuidos en la siguiente forma:

Tabla 3. *Población del estudio*

Personal	Cantidad
Docentes Nivel Primaria	26
Docentes Nivel Secundaria	70
TOTAL	96

Fuente: Datos tomados de la Institución educativa República de Bolivia Villa El Salvador 2018.

Se decidió realizar el estudio en la Institución Educativa República de Bolivia Villa El Salvador, por cuanto se ha podido tener acceso para obtener la información a fin de poder desarrollar el estudio de investigación.

Muestra

Según Hernández et al. (2010), La muestra es un subconjunto del total de una población de una cantidad de elementos que es un universo poblacional o un conjunto muy grande de donde se obtiene una muestra que son unidades representativas. Los resultados que se llegue a tener para esa muestra son válidos para el total de la población general para el conjunto poblacional, porque esa muestra fue representativa y la variedad de elementos que existe una población y lo representa con un margen de error que estadísticamente está determinado pero son igualmente válidos para los estudios e investigaciones, tanto para esta como para las

posteriores que puede ser de base o cimiento para algunos conocimientos posteriores que crezcan sobre aquello que se haya efectuado.

Para calcular el tamaño de la muestra utilizaremos la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N: Tamaño de la población 96

Z: Valor calculado igual a 1.96 de acuerdo al 95% del nivel de confianza.

e: Error de la muestra (5%)

p: proporción aproximado de los trabajadores que poseen las características del estudio.

q: proporción de individuos que no poseen esa característica (1-p)

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(96)}{(0.05)^2 (96-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 76.9666917$$

$$n = 77$$

Realizando el cálculo se determinó una muestra de 77 trabajadores de la Institución educativa República de Bolivia Villa El Salvador. Debido al tipo de muestreo que se ha seleccionado, se ha aplicado el muestreo probabilístico en vista de que todos los participantes tuvieron las mismas posibilidades de salir elegidos.

Tabla 4. *Distribución de la muestra*

Personal	Población	%	77
Docentes Nivel Primaria	26	27.1	21
Docentes Nivel Secundaria	70	72.9	56
TOTAL	96	100.0	77

Fuente: Elaboración propia.

Unidad de estudio

La unidad de estudio o de análisis está formado por el personal que laboran en la institución educativa y que representan a las variables a estudiar.

Criterios de inclusión

Se incluyen al personal docentes por ser mayor porcentaje de trabajadores y pueda cumplir con mi propósito de investigación.

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

2.4.1. Técnica

Según Kuznik, Hurtado y Espinal (2010), la técnica utilizada en esta indagación fue la encuesta con interrogantes cerradas o con opción múltiple de manera que los encuestados tengan la facilidad para marcar una de las opciones que crea conveniente de acuerdo con la interrogante y de manera sucesiva marcar las demás hasta terminar los dos cuestionarios, con el fin de hacer efectivo el nivel de correlación de acuerdo con las de los instrumentos pertinentes; en consecuencia se correlacionó las dimensiones de una variable junto con las dimensiones de la otra variable.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado fue la guía de preguntas o cuestionario, puesto de la manera más adecuada de denominar al instrumento junto con la estrategia ya que es oportuno en la indagación con interrogantes del tipo cerradas de modo que las alternativas puedan ser marcadas con facilidad por los encuestados, sin lugar a dudas y mucho menos aumentar más información de la que ya está escrita y estipulada, por ello sencillamente se dedicaron a marcar la opción pertinente.

Según Hernández et al. (2014) menciona que este insumo “es un registro de una serie de interrogantes relacionadas con una o más variables que serán sometidas a medición” (p. 217).

Instrumentos de recolección de datos para la cultura organizacional

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de cultura organizacional.
Autor:	Franklin Peña Tizon
Administración:	Individual y grupal
Duración:	10 minutos aproximadamente
Aplicación:	Personal docente de la I.E. República de Bolivia
Significación:	Diagnosticar la cultura organizacional en la I.E. República de Bolivia

Descripción

El cuestionario comprende de 15 ítems, dispuestos de la siguiente manera:

Innovación y toma de riesgos: 4 ítems

Atención a los detalles: 4 ítems

Orientación a los resultados: 4 ítems

Orientación a los equipos: 3 ítems

Las interrogantes planteadas cuentan con cinco opciones cada una, el encuestado tuvo que marcar lo que consideró adecuado de acuerdo con el código de la escala de Likert.

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

Entonces se haría la marcación para cada una de las preguntas.

Calificación

La calificación es mediante una suma aritmética simple.

Interpretación:

La interpretación de las puntuaciones obtenidas se realiza en función a los valores de la siguiente tabla:

Tabla 5. *Niveles de interpretación del cuestionario cultura organizacional*

	Bajo	Medio	Alto
Innovación y toma de riesgos	4 - 13	14 – 15	16 - 20
Atención a los detalles	4 - 13	14 – 15	16 - 20
Orientación a los resultados	4 - 15	16 – 16	17 - 20
Orientación a los equipos	3 - 11	12 – 12	13 - 15
Cultura organizacional	15 - 56	57 – 60	61 - 75

Fuente: Elaboración propia.

Cuestionario para medir desempeño laboral

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Franklin Peña Tizon
Administración:	Individual y grupal
Duración:	10 minutos
Aplicación:	Personal docente de la I.E. República de Bolivia
Significación:	Evaluar el desempeño laboral en la I.E. República de Bolivia

Descripción

El cuestionario comprende de 15 ítems, dispuestos de la siguiente manera:

Clima laboral: 7 ítems

Compromiso: 4 ítems

Relación interpersonal: 4 ítems

Las preguntas poseen cinco opciones cada una, la persona encuestada marcó lo que consideró adecuado teniendo en cuenta el código de acuerdo la escala de Likert

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

Entonces se haría la marcación para cada una de las preguntas.

Calificación

La calificación es mediante sumatoria simple del valor asignado a cada ítem.

Interpretación:

La interpretación de los puntajes obtenidos se realiza de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 6. *Niveles de interpretación del cuestionario desempeño laboral*

	Bajo	Regular	Alto
Clima laboral	7 – 22	23 – 27	28 – 35
Compromiso	4 – 16	17 – 18	19 – 20
Relación interpersonal	4 – 15	16 – 17	18 – 20
Desempeño laboral	15 – 56	57 – 62	63 – 75

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez

Según Hernández et al. (2014), el nivel de validez está relacionada de manera directa a lo que quiere medirse, sin embargo, se debe tener en cuenta nuevas características más elementales tales como la correspondencia entre los mismos, la sucesión, la relación entre las expresiones, la lógica y la secuencia, ordenar un procesamiento de datos unidos a partir de un punto de coordinación de manera que la validez incluye también, al componente valido o no valido en circunstancias que fue utilizado indagaciones diferentes de modo que con el tiempo repercutan que sí coexistieron también reemplazadas con efectividad y eficacia.

El instrumento que se utilizó para la investigación, fue extendido a los expertos de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo para que emitan su juicio.

Tabla 7. *Validez de instrumento por expertos*

Especialista	Grado	Validación
Pedro Costilla Castillo	Doctor	Aplicable
María Dolores Martínez Zavala	Doctora	Aplicable
Jacobo Gutiérrez Vaisman	Doctor	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

2.4.4. Confiabilidad

Según Bernal (2010), la confiabilidad se da en el momento en que el instrumento evidencia mayor efectividad en situaciones repetidas o situaciones concluyentes de manera que se pudo confiar debido a su credibilidad, en consecuencia, para que el instrumento tenga mayor credibilidad; al repetir su aplicación o al aplicarse en otra realidad se logre los resultados muy semejantes o con un mínimo margen de error.

Tabla 8. *Rangos de fiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó prueba piloto de manera que, los que participaron de las encuestas pertenecieron a una cantidad representativa de la muestra y los datos recolectados han sido ingresados al estadígrafo Alfa de Cronbach usando el SPSS V.25. Es así, que se encuestó a 20 trabajadores de la Institución educativa República

de Bolivia, del distrito de Villa El Salvador, con un total de 30 preguntas, bajo la escala Likert.

Tabla 9. *Confiabilidad del instrumento*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Fuente: SPSS 25.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la Cultura organizacional

Tabla 10. *Alfa de Cronbach de la variable cultura organizacional*

Cultura organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	15

Fuente: SPSS 25.

Se observa en la tabla 10 el Alfa de Cronbach con un resultado 0,820. Por ello, podemos asegurar que el instrumento que mide la variable cultura organizacional se evidencia una significativa confiabilidad. De modo que el instrumento fue aplicable y para la recopilación de información las preguntas son las adecuadas.

Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide desempeño laboral

Tabla 11. *Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral*

Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	15

Fuente: SPSS 25.

Como se aprecia en la tabla 11, el Alfa de Crombach arrojó como resultado 0,905. Por tanto, es posible sostener que el instrumento que sirvió para medir variable desempeño laboral posee una alta confiabilidad. Quedando demostrado que el instrumento es aplicable al igual que para el recojo de información las preguntas son las adecuadas.

2.5. Método y procedimientos para analizar datos

Procedimiento de recolección de datos

La forma para el análisis de información se hizo mediante los estadígrafos empleados SPSS 25, dentro de los que se utilizó el Alfa de Cronbach para la fiabilidad del instrumento, juicio de expertos para establecer la validez y la concordancia interna de las variables y dimensiones de la misma o la variable considerada, considerando como variables a todos los elementos que se le ingresa como matriz del mencionado estadígrafo. También se hizo uso del paquete SPSS que sirvió para realizar la contrastación de hipótesis ya que fue necesario demostrar cuál de las hipótesis es aceptada la hipótesis nula o la hipótesis alterna

Análisis descriptivos

En cuanto al análisis descriptivo se empleó las tablas de frecuencia y gráfico de barras del programa SPSS 25, puesto que nos revelan la cantidad y el porcentaje de cada valor analizado de una variable. Para la interpretación de la indagación se empleó tablas de frecuencia y gráfico de barras.

Análisis ligados a la hipótesis

En el presente trabajo se utilizó la estadística de inferencia ya que solo demostrando la hipótesis se pudo determinar si la hipótesis alterna o nula es la adecuada en base al estadígrafo correlacional de Spearman, en tanto su valor esté más cerca a uno la relación es mayor. En cambio, si es cercano a cero la correlación es mínima, con un grado de significancia de 0,05; dicho valor fue programado en el SPSS V.25 paquete que fue empleado.

2.6. Aspectos éticos

En el caso de esta indagación este aspecto consideró que los datos recopilados solo se utilizaron para dicho estudio, considerando lo siguiente:

La indagación se basó en el acatamiento de la veracidad de los resultados, quiere decir, las cuestiones éticas y la función de la evaluación sin tener en consideración a los sujetos que fueron los encuestados, ya que poseían la naturaleza anónima con el fin de salvaguardar la identificación de los mismos.

Lo ético hace referencia al respeto de la expresión de los colaboradores tal como lo plasmaron sin ninguna alteración de manera que se conservó la información debida sin ninguna modificación por parte del investigador

Adicionalmente, se aplicó el programa Turnitin para corroborar la autenticidad de dicha investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 12. *Distribución de los Niveles de la variable cultura organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	28	36,36
	Regular	26	33,77
	Alto	23	29,87
	Total	77	100,00

Fuente: Elaboración propia en base recolección de datos insertados al SPSS 25.

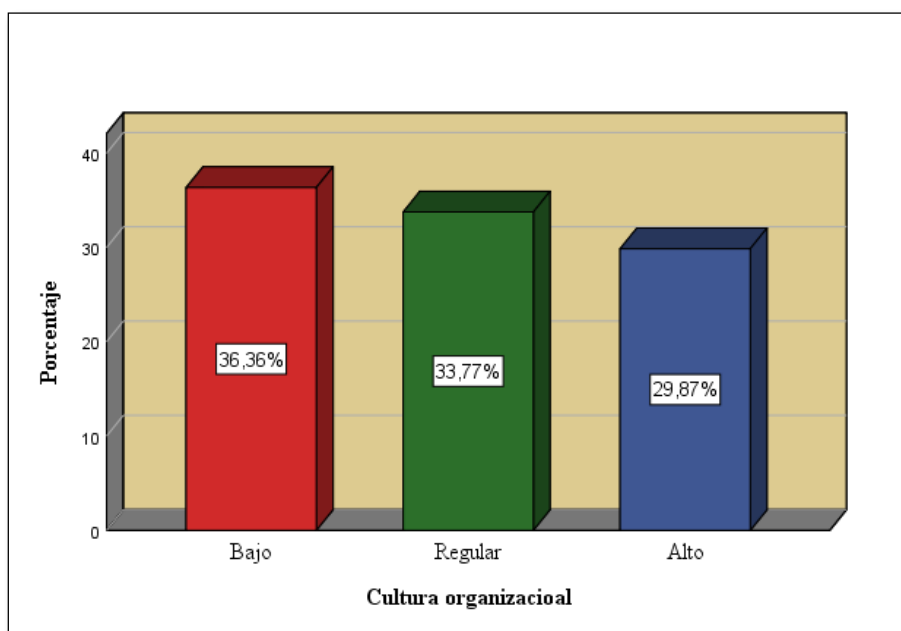


Figura 1: Niveles de la variable cultura organizacional.

Como se visualiza en la figura y tabla anterior, el 36,36% del personal encuestado tienen una percepción baja respecto al nivel de cultura organizacional en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador, mientras tanto el 33,77% es de nivel regular y el 29,87% es de nivel alto. Los resultados sustentan que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que el nivel de cultura organizacional tiende a ser bajo.

Tabla 13. *Distribución de los niveles de la variable desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	38,96
	Regular	25	32,47
	Alto	22	28,57
	Total	77	100,00

Fuente: Elaboración propia en base recolección de datos insertados al SPSS 25.

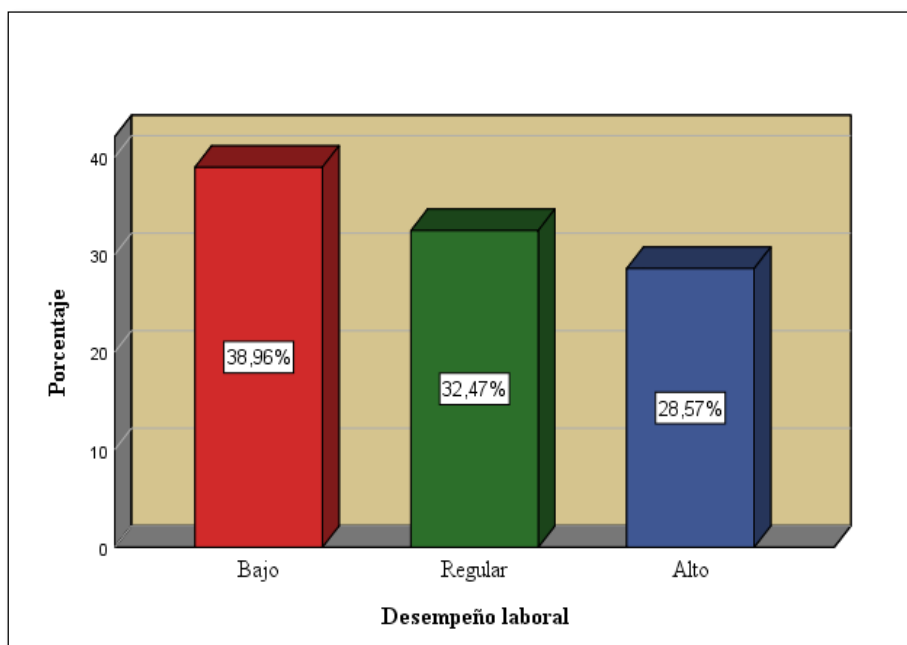


Figura 2: Niveles de la variable desempeño laboral.

Como se visualiza en la figura y tabla anterior, el 38,96% del personal encuestado tienen una percepción baja respecto al nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador, mientras tanto el 32,47% es de nivel regular y el 28,57% es de nivel alto. Los resultados sustentan que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que el nivel de desempeño laboral tiende a ser bajo.

Resultados específicos de la investigación

Tabla 14. *Distribución de los niveles de innovación y toma de riesgos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	30	38,96
	Regular	28	36,36
	Alto	19	24,68
	Total	77	100,00

Fuente: Elaboración propia en base recolección de datos insertados al SPSS 25.

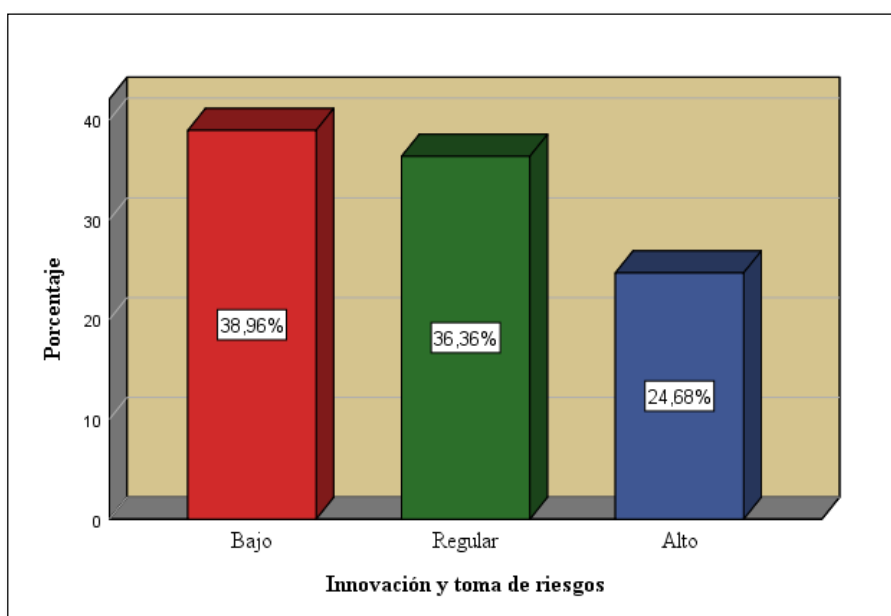


Figura 3: Niveles de la dimensión innovación y toma de riesgos.

Como se visualiza en la figura y tabla anterior, el 38,96% del personal encuestado tienen una percepción baja respecto al nivel de innovación y toma de riesgos en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador, mientras tanto el 36,36% es de nivel regular y el 24,68% es de nivel alto. Los resultados sustentan que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que el nivel de innovación y toma de riesgos tiende a ser bajo y regular.

Tabla 15. *Distribución de los niveles de atención a los detalles*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	38	49,35
	Regular	16	20,78
	Alto	23	29,87
	Total	77	100,00

Fuente *Elaboración propia en base recolección de datos insertados al SPSS 25.*

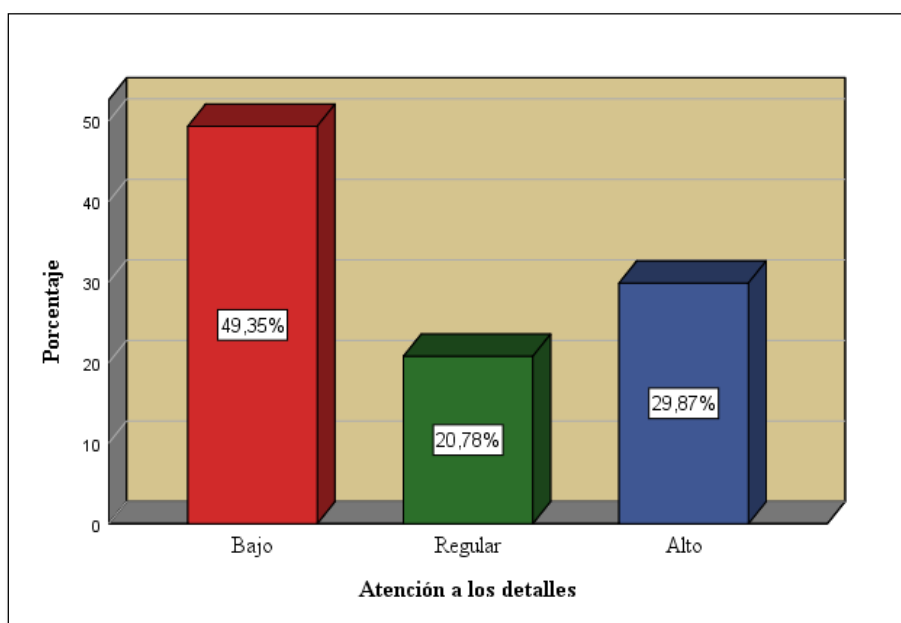


Figura 4: Niveles de la dimensión atención a los detalles.

Como se visualiza en la figura y tabla anterior, el 49,35% del personal encuestado tienen una percepción baja respecto al nivel de atención a los detalles en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador, mientras tanto el 20,78% es nivel regular y el 29,87% es de nivel alto. Los resultados sustentan que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que el nivel de atención a los detalles tiende a ser bajo.

Tabla 16. *Distribución de los niveles de orientación a los resultados*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	40,26
	Regular	24	31,17
	Alto	22	28,57
	Total	77	100,00

Fuente: Elaboración propia en base recolección de datos insertados al SPSS 25.

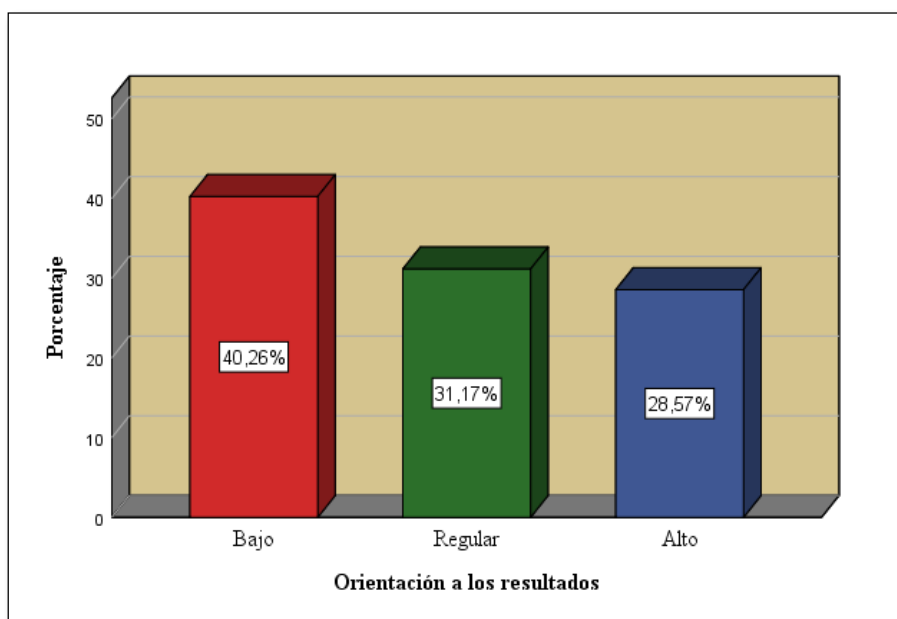


Figura 5: Niveles de la dimensión orientación a los resultados.

Como se visualiza en la figura y tabla anterior, el 40,26% del personal encuestado tienen una percepción baja respecto al nivel de orientación a los resultados en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador, mientras tanto el 31,17% es de nivel regular y el 28,57% es de nivel alto. Los resultados sustentan que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que el nivel de orientación a los resultados tiende a ser bajo.

Tabla 17. *Distribución de los niveles de orientación a los equipos*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	39	50,65
	Regular	13	16,88
	Alto	25	32,47
	Total	77	100,00

Fuente: Elaboración propia en base recolección de datos insertados al SPSS 25.

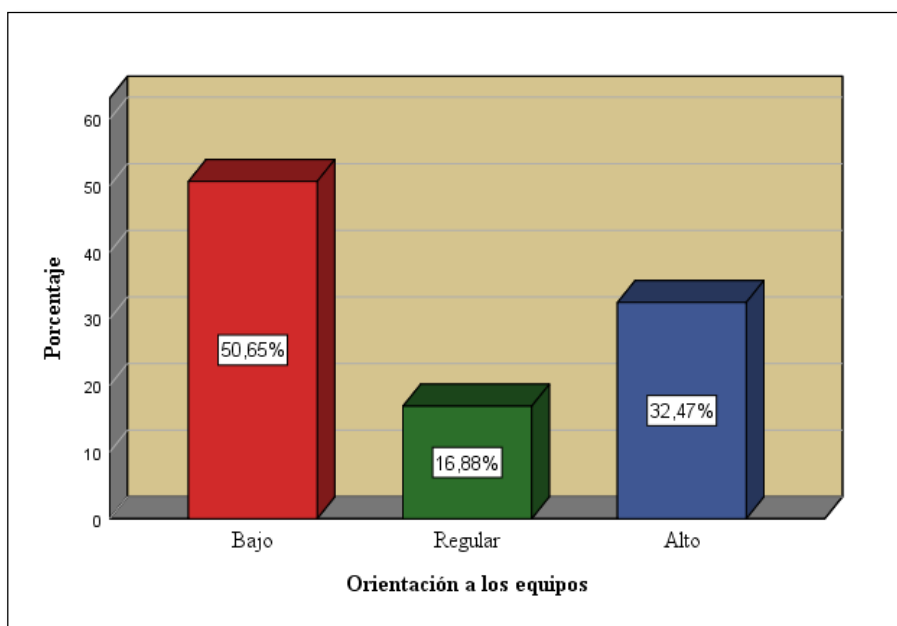


Figura 6: Niveles de la dimensión orientación a los equipos.

Como se visualiza en la figura y tabla anterior, el 50,65% del personal encuestado tienen una percepción baja respecto al nivel de orientación a los equipos en la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador, mientras tanto el 16,88% es nivel regular y el 32,47% es de nivel alto. Los resultados sustentan que el mayor porcentaje de los encuestados perciben que el nivel de orientación a los resultados tiende a ser bajo.

3.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 18. *Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman*

Valores	Significancia
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.02 a 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Martínez, R. (2009).

Comprobación de hipótesis general:

Ho: No existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

H1: Existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Tabla 19. *Correlación Spearman entre cultura organizacional y desempeño laboral*

		Cultura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
	Coefficiente de correlación	,798**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 19, se observa el resultado de las variables calculado por el Rho de Spearman de 0,798, con una significancia ($p < 0,05$), de acuerdo con la tabla de interpretación esto demuestra que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se determina que existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Comprobación de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación directa entre innovación, toma de riesgos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

H1: Existe relación directa entre innovación, toma de riesgos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Tabla 20. *Correlación Spearman entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral*

			Innovación y toma de riesgos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Innovación y toma de riesgos	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	77	77
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	77	77

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 20 y considerando la innovación y toma de riesgos como una dimensión de la variable cultura organizacional, se observa el resultado Rho de Spearman de 0,668, con una significancia ($p < 0,05$), esto demuestra que existe una correlación positiva moderada y significativa entre innovación y toma de riesgos y la variable desempeño laboral. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se determina que existe relación directa entre innovación, toma de riesgos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Comprobación de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación directa entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

H1: Existe relación directa entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Tabla 21. *Correlación Spearman entre atención a los detalles y desempeño laboral*

		Atención a los detalles	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Atención a los detalles	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,517**
		N	.
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	77
		Sig. (bilateral)	,000
		N	77

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 21 y considerando la atención a los detalles como una dimensión de la variable cultura organizacional, se observa el resultado Rho de Spearman de 0,517, con una significancia de ($p < 0,05$), esto demuestra que existe una correlación positiva moderada y significativa entre atención a los detalles y la variable desempeño laboral. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se determina que existe relación directa entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Comprobación de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación directa entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

H1: Existe relación directa entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Tabla 22. *Correlación Spearman entre orientación a los resultados y desempeño laboral*

		Orientación a los resultados	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	77	77
	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	77	77

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

Fuente: SPSS 25

En la tabla 22 y considerando la orientación a los resultados como una dimensión de la variable cultura organizacional, se observa el resultado Rho de Spearman de 0,500, con una significancia ($p < 0,05$), esto demuestra que existe una correlación positiva moderada y significativa entre orientación a los resultados, y la variable desempeño laboral. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se determina que existe relación directa entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Comprobación de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación directa entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

H1: Existe relación directa entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Tabla 23. *Correlación Spearman entre orientación a los equipos y desempeño laboral*

		Orientación a los equipos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Orientación a los equipos	1,000	,722**
	Desempeño_ laboral	,722**	1,000

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 23 y considerando la orientación a los equipos como una dimensión de la variable cultura organizacional, se observa el resultado Rho de Spearman de 0,722, con una significancia ($p < 0,05$), esto demuestra que existe una correlación positiva alta y significativa entre orientación a los equipos y la variable desempeño laboral. Por ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Se determina que existe relación significativa entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

IV. DISCUSIÓN

El análisis estadísticos de los resultados, nos muestran que existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral, considerando que el coeficiente de Rho de Spearman en porcentuales es de 79.8% y con una significancia de p valor ($0,000 < 0,05$), esto se confirma con los resultados descriptivos de ambas variables, debido a que el 36,36% de los encuestados revelan que la cultura organizacional es de nivel bajo y el 38,96% observan también que el desempeño laboral tiende ser de nivel bajo. Conforme a estos resultados se puede opinar que tienen semejanza con la investigación de Salazar (2013), cuyo objetivo fue establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, quien logró demostrar que existe relación directa y firme, indicando que el personal se encuentra complacido con su trabajo y el ambiente laboral. De otro modo se ratifica lo planteado por Torre y Bustamante (2017), quienes investigaron la cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral, determinaron que existe relación directa y fuerte entre las dos variables, precisando que al mejorar la cultura organizacional se verán verdaderos cambios en el desempeño de los trabajadores. Por tanto, los resultados también ratifican lo planteado por Cosquillo (2016), en su investigación cultura organizacional y el desempeño laboral, quien logró demostrar que entre las variables de estudio existe correlación fuerte y significativa al obtener los resultados de $Rho = 0,859$ con una significancia de 0,000, agregando que cuando la cultura organizacional se consolida, el desempeño laboral también será de lo más bueno. Describiendo lo que nos dice Robbins y Judge (2013), la cultura organizacional, es lo que se puede diferenciar de una organización con respecto a las demás, por ello, es importante en la forma en el personal deba de comportarse y la manera en que se hacen las cosas en una institución. En relación al desempeño laboral, Chiavenato (2017), nos precisa que el desempeño es lograr los objetivos y promover excelentes resultados organizacionales en base la capacidad de las personas o equipos de trabajo, para que esto sea posible la empresa debe ser generadora de buen clima laboral y compromiso de mejora continua.

Así mismo y en base a los datos obtenidos por las encuestas de la muestra, los resultados estadísticos nos precisa que existe una correlación positiva moderada y significativa entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral con un resultado del coeficiente de Rho Spearman de 0,668 y significancia de $0,000 < 0,05$, esto se contrasta con los resultados descriptivos entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral, debido a que el 38,96% de los encuestados revelan que la innovación y toma de riesgos se encuentra

en un nivel bajo y el 38,96% manifiestan que el desempeño laboral se encuentra en el mismo nivel. De acuerdo a lo que nos indica (Robbins y Jugge, 2013, p. 512), se puede decir el grado en que una organización motive a sus trabajadores esto impulsa a que sean innovadores y asuman riesgos que ayudarían a resolver situaciones que se presentan en un puesto de trabajo.

De igual forma se confirma que existe correlación positiva moderada y significativa entre atención a los detalles y desempeño laboral obteniendo un resultado de Rho Spearman, de 0,517 con significancia de $0,000 < 0,05$, esto se comprueba con los resultados descriptivos entre atención a los detalles y desempeño laboral, debido a que el 49,35% de los encuestados revelan que la atención a los detalles es de nivel bajo y el 38,96% manifiestan que el desempeño laboral presenta el mismo nivel. Según lo que nos dice (Gómez, Balkin y Cardy, 2008, p. 512), se puede mencionar que, se debe tener en cuenta atención al detalle de la problemática relacionado con el rendimiento de tal manera lograr una mejor evaluación del desempeño.

También se encontró que existe correlación positiva moderada entre orientación a los resultados y desempeño laboral con un resultado de Rho Spearman, de 0,500 con una significancia de $0,000 < 0,05$, ello se corrobora con los resultados descriptivos entre orientación a los equipos y desempeño laboral, debido a que el 40,26% de los encuestados perciben que el nivel de orientación a los resultados es de nivel bajo y el 38,96% manifiestan que el desempeño laboral también tiende ser bajo. Se puede decir que los resultados tienen concordancia con lo planteado por el autor Cosquillo (2016), quien, en su investigación de cultura organizacional y el desempeño laboral, utilizó el coeficiente de Rho Spearman y obtiene un resultado de (Rho = 0,758) y significancia = 0,000 el cual demuestra que entre orientación a resultados y el desempeño laboral existe correlación y significativa.

Y en cuanto a los resultados estadísticos de orientación a los equipos y desempeño laboral se encontró que existe correlación alta y significativa siendo el resultado de Rho Spearman, de 0,722 con una significancia de $0,000 < 0,05$, ello se confirma con los resultados descriptivos entre orientación a los equipos y desempeño laboral, debido a que el 50,65% de los encuestados visualizan que el nivel de orientación a los equipos tiende hacer bajo y el 38,96% manifiestan que el desempeño laboral también es de nivel bajo. Se puede

observar que los resultados tienen semejanza con el autor Cosquillo (2016), quien realizó el estudio de cultura organizacional y el desempeño laboral, y que a través de los resultados del coeficiente Rho Spearman ($Rho = 0,846$) y significancia = 0,000, logró mostrar que existe correlación fuerte y significativa entre orientación a los equipos y el desempeño laboral.

Ante lo expuesto en el análisis de discusión de esta investigación, se ha demostrado y se determina que existe correlación directa y significativa con cada variable y que por lo tanto las hipótesis de estudio planteadas se confirman y son aceptadas.

V. CONCLUSIONES

Primero: Según el análisis del resultado obtenido 0,798 del coeficiente Rho Spearman y con una significancia de $p < 0,05$, se determina que las variables cultura organizacional y desempeño laboral tienen una correlación positiva alta y significativa. Por tanto, se confirma que existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018, esto indica que las variables de investigación definitivamente se encuentran relacionadas una a la otra. Demostrando esta relación de variables coadyuvará a que se tome en cuenta que la cultura organizacional puede ser mecanismo de estrategia y de trascendente en la administración, manera que los individuos que la conforman diferencian a una organización de las demás.

Segundo: Se logró demostrar que existe relación entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral, con un resultado Rho de Spearman de 0,668 y significancia de $p < 0,05$, el cual nos indica una correlación moderada y significativa. Por lo tanto, existe relación directa entre innovación y toma de riesgos y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018, esto determina que las variables indudablemente se encuentran relacionadas una a la otra, por tanto, se dice que, si la innovación y toma de riesgos es óptimo, el desempeño laboral también será óptimo. Esto será viable fomentando la innovación e ideando alternativas que mejore el desempeño laboral.

Tercero: También se logró demostrar que existe relación entre atención a los detalles y desempeño laboral, con un resultado Rho de Spearman de 0,517 y significancia de $p < 0,05$, el cual nos indica una correlación moderada y significativa. Por tal razón se confirma que existe relación directa entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018, esto nos indica que las variables indudablemente se encuentran relacionadas una a la otra.

Cuarto: No obstante, también se logró demostrar que existe relación entre orientación a los resultados y desempeño laboral, con un resultado Rho de Spearman de 0,500 y significancia de $p < 0,05$, el cual nos dice que es una correlación moderada y significativa. Por ello, se confirma que existe relación directa entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018, esto determina que las variables indudablemente se encuentran relacionadas una a la otra. Esto

será viable evaluando los resultados para tomar acciones de mejora o replantear estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral institucional.

Quinto: Finalmente también se logró demostrar que existe relación entre orientación a los equipos y desempeño laboral, con un resultado Rho de Spearman de 0,722 y significancia de $p < 0,05$, el cual nos afirma una correlación alta y significativa. Por lo tanto, se corrobora que existe relación directa entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018. Esto determina que las variables indudablemente se encuentran relacionadas una a la otra. Esto será viable en la medida que se incentive y se fortalezcan los equipos de trabajo, en virtud de ello mejorar el desempeño con más eficiencia y productividad.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Tomando en cuenta los resultados se recomienda a los directivos de las Institución educativa, fortalecer y propalar sobre la trascendencia que posee la cultura organizacional y motiven al instante el desempeño laboral eficiente del personal, de modo que, con ello se busque mejorar la cultura organizacional y la productividad del desempeño laboral. Puesto que son los representantes de la excelencia y el liderazgo de la institución.

Segunda: Se recomienda al Sub Director Administrativo realizar un cronograma de charlas dinámicas que motiven al personal, de tal manera que los impulsen agregar valor a través de la innovación e idear buscar soluciones a los problemas del día a día.

Tercera: Se recomienda al personal tomar en consideración los detalles dentro de la institución, ser agradecidos y reconocer las buenas labores que se realizan ya que esto les puede generar un ambiente laborioso donde exista una armonía integral y colaborativa entre las personas que forman parte de la institución y que por ende mejore el desempeño laboral.

Cuarta: Se recomienda al Director y Sub Director Administrativo, evaluar constantemente los resultados y dar conocimiento al personal de los avances, como también orientar e incentivar a que estén comprometidos, pues visto que si todos están comprometidos los buenos resultados se darán siempre.

Quinta: Tomando en cuenta los resultados se recomienda a los docentes fomentar y fortalecer el trabajo en equipo, de tal forma se busque la sinergia, el compañerismo, que mejore la comunicación y crea el espíritu de colaboración entre compañeros de trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Abravanel, H. (1992). *Cultura organizacional: Aspectos teóricos y prácticos*. Bogotá: Legis.
- Alles, M. (209). *Nuevo enfoque diccionario de comportamientos la trilogía*. Argentina: Granica
- Alvarado, L. y Agurto, H. (2013). *Estadística para Administración y Economía con aplicaciones en Excel*. (1ra ed.). Universidad de Piura.
- Bernal, E. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*.
Madrid: www.UNED.es/Publicaciones. Recuperado de:
[//books.google.com.pe/books?id=71CxCwAAQBAJ&pg=PT\\$&dp](https://books.google.com.pe/books?id=71CxCwAAQBAJ&pg=PT$&dp)
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10ma ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. (3ra ed.). México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Cosquillo, T. (2016). *Cultura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cordero Carrasco y Asociados SCRL, Lima 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de Administración*. México: Editorial Thomson.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (5ta ed.). Madrid: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Kuznik, A., Hurtado, A. & Espinal, A. (2010). *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas*. España.
- Lara, A. (2005). *Medición y control de riesgos financieros*. México: Limusa.

- Martínez, R. (2009). *Coefficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Porret, M. (2013). *Gestión de personas*. (5ta ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Ramón, E. (2016). *Relación entre las formas de reconocimientos y el desempeño laboral de los empleados en el ministerio de salud pública del Ecuador-planta central*. (Tesis de titulación). Escuela Politécnica Nacional, Ecuador.
- Reyes, M. (2016). *Valores organizacionales y el desempeño del recurso humano*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter M. (2005). *Administración*. (8va. Ed.). México D.F.: Pearson.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedupel.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and leadership*. San Francisco: John Wiley & Sons.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital roosevelt de Guatemala*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Stoner, J., Freeman, R., &/ Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson - Prentice Hall.
- Toro, I. y Parra, R (2006). *Metodología de la investigación*. Medellín: Fondo editorial
- Torre, L. y Bustamante, K. (2016). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Wiemann, M. (2011). *La Comunicación en las relaciones interpersonales*. Madrid: UOC.
- Word, G. (25 mayo del 2018). *Cultura organizacional*. Total medios. Recuperado de: <https://www.totalmedios.com/medios/revistas/31>.
- Zapata, A., y Rodríguez, A. (2008). *Cultura organizacional*. Bogotá: Legis.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de cultura organizacional

Ud. encontrará algunas ideas sobre aspectos relacionados con la cultura organizacional que se implementa en la Institución educativa República de Bolivia Villa El Salvador 2018. Los ítems tienen cinco alternativas cada una, el encuestado marcará lo que considera pertinente, entre las siguientes alternativas, codificadas con la escala de likert

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

Agradecemos a Ud. Hacer la marcación para cada una de las preguntas, en los recuadros de la derecha correspondientes a cada uno de los ítems.

	DIMENSIÓN 1 : INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS	1	2	3	4	5
1	Propones ideas innovadoras en beneficio a la institución educativa.					
2	Cree usted que su trabajo es reconocido.					
3	Considera que sus compañeros de la institución educativa asumen riesgos para la toma de decisiones.					
4	Soy muy creativo en mi trabajo.					
	DIMENSIÓN 2 : ATENCIÓN A LOS DETALLES					
5	La institución educativa donde usted trabaja analiza el plan anual de trabajo.					
6	Mi trabajo me entusiasma en la atención a los detalles requeridos.					
7	Cumplo las normas establecidas por la institución educativa.					
8	La institución educativa donde labora hay control permanente sobre el cumplimiento de las metas establecidas.					
	DIMENSIÓN 3 : ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS					
9	Motiva al estudiante en mejorar los resultados de los procesos de aprendizaje					
10	Recibe algún reconocimiento por los buenos resultados obtenidos.					
11	Con frecuencia participa en las comisiones asignadas por su institución educativa.					
12	En mi trabajo cumplo con los procesos pedagógicos eficientemente.					
	DIMENSIÓN 4 : ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS					
13	Las actividades laborales que realizan sus colegas fortalecen al equipo de trabajo.					
14	La institución educativa realiza actividades que promueva el trabajo en equipo.					
15	Considera que la organización en equipos de trabajo fortalece al bienestar de los educandos.					

Cuestionario de desempeño laboral

Ud. encontrará algunas ideas con respecto al desempeño laboral de la Institución educativa República de Bolivia Villa El Salvador 2018. Los ítems tienen cinco alternativas cada una, el encuestado marcará lo que considera pertinente, entre las siguientes alternativas, codificadas con la escala de Likert

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

Agradecemos a Ud. Hacer la marcación para cada una de las preguntas, en los recuadros de la derecha correspondientes a cada uno de los ítems.

	DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL	1	2	3	4	5
1	La institución educativa genera buen clima laboral.					
2	Percibe que los directivos realizan charlas de motivación a la comunidad educativa.					
3	Me siento motivado al realizar mis funciones pedagógicas.					
4	Te sientes satisfecho con el clima laboral de la institución educativa.					
5	La institución educativa muestra interés por mejorar el clima laboral.					
6	Busco generar un clima colaborativo para lograr las metas propuestas por la institución educativa.					
7	Los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo en la institución educativa.					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO					
8	Te sientes comprometido con tu trabajo pedagógico					
9	Me comprometo en lograr metas establecidas por la institución educativa					
10	Los logros de la institución me entusiasman a seguir trabajando con decisión y compromiso.					
11	La institución educativa promueve los valores institucionales.					
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES					
12	La comunicación efectiva, es el resultado de una buena relación interpersonal					
13	Mi relación con el personal de la institución educativa es satisfactorio					
14	Busco mejorar mis relaciones interpersonales en la institución educativa.					
15	Cree usted que la institución educativa satisface las necesidades del personal docente.					

ANEXO 02: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS								
1	Propones ideas innovadoras en beneficio a la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Cree usted que su trabajo es reconocido.	✓		✓		✓		
3	Considera que sus compañeros de la institución educativa asumen riesgos para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
4	Soy muy creativo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN A LOS DETALLES								
5	La institución educativa donde usted trabaja analiza el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo me entusiasma en la atención a los detalles requeridos.	✓		✓		✓		
7	Cumplo las normas establecidas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	La institución educativa donde labora hay control permanente sobre el cumplimiento de las metas establecidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS								
9	Motiva al estudiante en mejorar los resultados de los procesos de aprendizaje	✓		✓		✓		
10	Recibe algún reconocimiento por los buenos resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
11	Con frecuencia participa en las comisiones asignadas por su institución educativa.	✓		✓		✓		
12	En mi trabajo cumplo con los procesos pedagógicos eficientemente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS								
13	Las actividades laborales que realizan sus colegas fortalecen al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	La institución educativa realiza actividades que promueva el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
15	Considera que la organización en equipos de trabajo fortalecen al bienestar de los educandos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTA CASO PEDRO DNI: 099 25834

Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02.de.10 del 20.18


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución educativa genera buen clima laboral.	/		/		/		
2	Percibe que los directivos realizan charlas de motivación a la comunidad educativa.	/		/		/		
3	Me siento motivado al realizar mis funciones pedagógicas.	/		/		/		
4	Te sientes satisfecho con el clima laboral de la institución educativa.	/		/		/		
5	La institución educativa muestra interés por mejorar el clima laboral.	/		/		/		
6	Busco generar un clima colaborativo para lograr las metas propuestas por la institución educativa.	/		/		/		
7	Los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo en la institución educativa.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Te sientes comprometido con tu trabajo pedagógico	/		/		/		
9	Me comprometo en lograr metas establecidas por la institución educativa	/		/		/		
10	Los logros de la institución me entusiasma a seguir trabajando con decisión y compromiso.	/		/		/		
11	La institución educativa promueve los valores institucionales.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La comunicación efectiva, es el resultado de una buena relación interpersonal	/		/		/		
13	Mi relación con el personal de la institución educativa es satisfactorio	/		/		/		
14	Busco mejorar mis relaciones interpersonales en la institución educativa.	/		/		/		
15	Cree usted que la institución educativa satisface las necesidades del personal docente.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: COSMIL CASRICO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, en conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

02 de Julio del 2018

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS								
1	Propones ideas innovadoras en beneficio a la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Cree usted que su trabajo es reconocido.	✓		✓		✓		
3	Considera que sus compañeros de la institución educativa asumen riesgos para la toma de decisiones.	✓		✓		✓		
4	Soy muy creativo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN A LOS DETALLES								
5	La institución educativa donde usted trabaja analiza el plan anual de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Mi trabajo me entusiasma en la atención a los detalles requeridos.	✓		✓		✓		
7	Cumplo las normas establecidas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	La institución educativa donde labora hay control permanente sobre el cumplimiento de las metas establecidas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS								
9	Motiva al estudiante en mejorar los resultados de los procesos de aprendizaje	✓		✓		✓		
10	Recibe algún reconocimiento por los buenos resultados obtenidos.	✓		✓		✓		
11	Con frecuencia participa en las comisiones asignadas por su institución educativa.	✓		✓		✓		
12	En mi trabajo cumplo con los procesos pedagógicos eficientemente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS								
13	Las actividades laborales que realizan sus colegas fortalecen al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
14	La institución educativa realiza actividades que promueva el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
15	Considera que la organización en equipos de trabajo fortalecen al bienestar de los educandos.	✓		✓		✓		

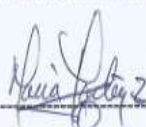
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Martínez Zarda María Dolores DNI: 07613076

Especialidad del validador: Dr. Administración

.03...de...Octubre...del 20...18



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL								
1	La institución educativa genera buen clima laboral.	/		/		/		
2	Percibe que los directivos realizan charlas de motivación a la comunidad educativa.	/		/		/		
3	Me siento motivado al realizar mis funciones pedagógicas.	/		/		/		
4	Te sientes satisfecho con el clima laboral de la institución educativa.	/		/		/		
5	La institución educativa muestra interés por mejorar el clima laboral.	/		/		/		
6	Busco generar un clima colaborativo para lograr las metas propuestas por la institución educativa.	/		/		/		
7	Los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo en la institución educativa.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO								
8	Te sientes comprometido con tu trabajo pedagógico	/		/		/		
9	Me comprometo en lograr metas establecidas por la institución educativa	/		/		/		
10	Los logros de la institución me entusiasma a seguir trabajando con decisión y compromiso.	/		/		/		
11	La institución educativa promueve los valores institucionales.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL								
12	La comunicación efectiva, es el resultado de una buena relación interpersonal	/		/		/		
13	Mi relación con el personal de la institución educativa es satisfactorio	/		/		/		
14	Busco mejorar mis relaciones interpersonales en la institución educativa.	/		/		/		
15	Cree usted que la institución educativa satisface las necesidades del personal docente.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Martínez Zarala María Dolores DNI: 07613076

Especialidad del validador: Dr. en Pedagogía

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...03...de...del 20.18

Maria Dolores
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS								
1	Propones ideas innovadoras en beneficio a la institución educativa.	/		/		/		
2	Cree usted que su trabajo es reconocido.	/		/		/		
3	Considera que sus compañeros de la institución educativa asumen riesgos para la toma de decisiones.	/		/		/		
4	Soy muy creativo en mi trabajo.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: ATENCIÓN A LOS DETALLES								
5	La institución educativa donde usted trabaja analiza el plan anual de trabajo.	/		/		/		
6	Mi trabajo me entusiasma en la atención a los detalles requeridos.	/		/		/		
7	Cumplo las normas establecidas por la institución educativa.	/		/		/		
8	La institución educativa donde labora hay control permanente sobre el cumplimiento de las metas establecidas.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS								
9	Motiva al estudiante en mejorar los resultados de los procesos de aprendizaje	/		/		/		
10	Recibe algún reconocimiento por los buenos resultados obtenidos.	/		/		/		
11	Con frecuencia participa en las comisiones asignadas por su institución educativa.	/		/		/		
12	En mi trabajo cumplo con los procesos pedagógicos eficientemente.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS								
13	Las actividades laborales que realizan sus colegas fortalecen al equipo de trabajo.	/		/		/		
14	La institución educativa realiza actividades que promueva el trabajo en equipo.	/		/		/		
15	Considera que la organización en equipos de trabajo fortalecen al bienestar de los educandos.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Gutierrez Urisman J. DNI: 43311847

Especialidad del validador: Doctor Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de 10 del 2018.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL								
1	La institución educativa genera buen clima laboral.	✓		✓		✓		
2	Percibe que los directivos realizan charlas de motivación a la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
3	Me siento motivado al realizar mis funciones pedagógicas.	✓		✓		✓		
4	Te sientes satisfecho con el clima laboral de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5	La institución educativa muestra interés por mejorar el clima laboral.	✓		✓		✓		
6	Busco generar un clima colaborativo para lograr las metas propuestas por la institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Los directivos promueven un ambiente favorable y colaborativo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO								
8	Te sientes comprometido con tu trabajo pedagógico	✓		✓		✓		
9	Me comprometo en lograr metas establecidas por la institución educativa	✓		✓		✓		
10	Los logros de la institución me entusiasma a seguir trabajando con decisión y compromiso.	✓		✓		✓		
11	La institución educativa promueve los valores institucionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIÓN INTERPERSONAL								
12	La comunicación efectiva, es el resultado de una buena relación interpersonal	✓		✓		✓		
13	Mi relación con el personal de la institución educativa es satisfactorio	✓		✓		✓		
14	Busco mejorar mis relaciones interpersonales en la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Cree usted que la institución educativa satisface las necesidades del personal docente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dr. Gutierrez Urisman Jacobs DNI: 43318471

Especialidad del validador: Docente Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03 de 10 del 2022


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 03: SPSS, Resultados Alfa de Cronbach

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARI...
 - Título
 - Resumen de...
 - Estadísticas...

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Item11 Item12 Item13
Item14 Item15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	15

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
1	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3
2	3	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	3	5
3	3	3	2	4	5	4	5	4	5	1	5	4	4	4	5
4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5
5	3	3	3	4	4	5	4	3	5	2	5	4	1	3	5
6	4	1	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5
7	2	1	2	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3
8	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5
9	3	3	2	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	3
10	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
11	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4
12	4	2	3	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4
13	3	1	2	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4
14	3	2	3	4	3	4	5	3	4	2	5	4	4	3	4
15	4	3	3	4	3	5	5	4	5	2	5	4	4	2	4
16	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4
18	4	3	3	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5
19	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
20	2	1	3	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticas
- Registro
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Item11 Item12 Item13
Item14 Item15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
	,905	15

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
1	4	2	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3
2	3	1	5	3	3	5	2	5	4	5	4	5	5	5	3
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4
4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	3	4	3
6	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3
7	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
8	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
9	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3
10	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4
11	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3
12	3	2	3	2	2	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3
13	3	1	5	3	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2
14	3	2	3	2	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	3
15	2	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	6	4	4	2
16	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
17	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
18	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
20	2	1	4	3	2	5	2	3	5	3	3	3	4	5	2
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 04: Base de datos de la muestra

VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL																				
N°	Innovación y toma de riesgos				Atención a los detalles				Orientación a los resultados				Orientación a los equipos			V1	D1	D2	D3	D4
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15					
1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70	18	19	19	14
2	5	2	3	5	1	4	4	3	5	3	5	4	3	3	5	55	15	12	17	11
3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	59	15	17	15	12
4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	5	58	13	18	16	11
5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	57	14	15	16	12
6	4	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	58	14	17	18	9
7	3	4	5	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	3	5	63	17	17	16	13
8	3	3	2	4	5	4	5	4	5	1	5	4	4	4	5	58	12	18	15	13
9	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	66	17	18	18	13
10	3	3	3	4	4	5	4	3	5	2	5	4	1	3	5	54	13	16	16	9
11	4	1	3	5	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	5	57	13	15	16	13
12	2	1	2	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	54	9	16	18	11
13	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	55	15	14	15	11
14	3	3	2	4	4	3	5	4	4	2	3	4	4	3	3	51	12	16	13	10
15	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	49	12	13	15	9
16	2	2	3	4	2	4	5	4	5	2	4	5	4	2	4	52	11	15	16	10
17	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	62	14	16	18	14
18	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	52	12	14	15	11
19	5	1	1	5	2	5	5	1	5	1	5	5	2	1	5	49	12	13	16	8
20	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	60	15	17	16	12
21	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	56	14	15	16	11
22	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	57	15	16	15	11
23	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	59	17	14	17	11
24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	59	16	17	14	12
25	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	60	15	15	17	13
26	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	65	19	16	18	12
27	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	62	16	18	15	13
28	3	1	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	4	1	5	57	14	18	15	10
29	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61	15	17	17	12
30	3	1	3	3	5	4	4	4	5	2	3	4	4	3	5	53	10	17	14	12
31	3	3	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	5	61	14	19	15	13
32	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	63	14	19	18	12
33	4	2	3	3	3	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	53	12	15	15	11
34	3	2	3	4	2	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	49	12	15	13	9
35	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	53	12	15	14	12
36	4	5	2	3	3	4	5	2	4	1	4	4	3	2	3	49	14	14	13	8
37	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	5	59	15	17	16	11
38	4	2	3	4	3	4	5	4	5	1	5	5	4	3	4	56	13	16	16	11
39	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	63	16	16	16	15

40	3	2	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	4	3	5	57	12	17	16	12
41	5	1	1	3	1	5	5	3	5	1	1	5	3	3	4	46	10	14	12	10
42	4	2	2	4	3	4	5	3	5	2	4	5	3	3	4	53	12	15	16	10
43	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	63	15	19	16	13
44	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	57	14	18	14	11
45	5	2	4	4	4	5	4	4	5	1	5	4	3	3	5	58	15	17	15	11
46	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	5	47	11	16	9	11
47	4	3	1	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	5	59	12	19	17	11
48	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	67	16	20	17	14
49	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	62	16	16	15	15
50	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68	18	18	17	15
51	4	3	3	5	3	4	4	2	4	1	4	5	4	3	1	50	15	13	14	8
52	4	3	4	4	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	5	64	15	19	16	14
53	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	63	15	17	16	15
54	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	69	19	19	16	15
55	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	48	12	13	15	8
56	4	3	3	4	3	4	5	5	5	2	4	4	5	3	5	59	14	17	15	13
57	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	69	17	19	18	15
58	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	60	16	16	16	12
59	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	68	19	17	19	13
60	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	57	14	15	17	11
61	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	58	14	16	17	11
62	4	2	3	4	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4	57	13	17	16	11
63	3	1	2	3	3	3	4	3	4	1	4	4	4	3	4	46	9	13	13	11
64	3	2	3	4	3	4	5	3	4	2	5	4	4	3	4	53	12	15	15	11
65	4	3	3	4	3	5	5	4	5	2	5	4	4	2	4	57	14	17	16	10
66	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	52	13	15	14	10
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	69	19	20	18	12
68	4	3	3	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	65	15	19	17	14
69	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	68	16	20	17	15
70	2	1	3	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	4	4	58	11	18	16	13
71	3	2	3	4	3	4	5	2	4	1	4	5	3	2	3	48	12	14	14	8
72	3	3	3	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	5	60	13	18	16	13
73	3	1	1	4	3	5	5	3	5	1	5	5	2	1	5	49	9	16	16	8
74	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	68	17	20	17	14
75	4	2	2	5	5	5	5	4	5	1	4	5	4	3	5	59	13	19	15	12
76	4	5	3	4	3	5	5	3	4	2	4	4	3	3	4	56	16	16	14	10
77	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	5	55	15	17	14	9

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL																			
N°	Clima laboral							Compromiso				Relación interpersonal				V2	D1	D2	D3
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15				
1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	32	20	20
2	3	2	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	54	22	19	13
3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	57	27	16	14
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	64	29	18	17
5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	57	25	17	15
6	4	2	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	60	22	20	18
7	3	1	5	3	3	5	2	5	4	5	4	5	5	5	3	58	22	18	18
8	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	56	24	17	15
9	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	66	29	20	17
10	3	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	3	4	3	57	25	17	15
11	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	62	27	18	17
12	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	39	16	11	12
13	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	50	20	15	15
14	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	46	20	13	13
15	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	57	23	16	18
16	3	1	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	2	56	22	18	16
17	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	69	30	20	19
18	3	3	5	3	2	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	59	24	17	18
19	2	2	5	2	1	3	1	5	5	5	1	2	4	3	1	42	16	16	10
20	4	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	57	26	16	15
21	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	59	27	15	17
22	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	59	27	15	17
23	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	62	28	17	17
24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	64	29	17	18
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64	30	18	16
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62	29	16	17
27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	30	16	16
28	2	1	4	3	1	1	1	5	4	4	1	1	3	4	1	36	13	14	9
29	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63	29	18	16
30	3	1	2	2	2	3	3	5	4	3	5	4	4	4	2	47	16	17	14
31	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	68	31	19	18
32	3	2	4	3	3	4	2	5	4	4	3	4	5	4	3	53	21	16	16
33	3	2	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	56	21	19	16
34	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	2	47	18	14	15
35	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56	25	16	15
36	2	1	4	2	1	3	2	5	4	4	3	4	5	4	2	46	15	16	15
37	3	2	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	5	4	3	54	22	16	16
38	4	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	59	26	18	15
39	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	71	34	19	18
40	3	3	3	2	3	4	3	5	5	5	4	5	3	4	2	54	21	19	14
41	5	1	5	5	3	1	4	5	5	3	5	5	5	5	1	58	24	18	16

42	4	2	3	2	2	4	2	5	3	4	4	5	4	4	2	50	19	16	15
43	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	65	28	18	19
44	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	65	26	20	19
45	4	2	5	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	4	2	58	25	18	15
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	49	21	12	16
47	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	3	60	25	18	17
48	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71	32	19	20
49	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	65	30	19	16
50	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	69	32	20	17
51	2	2	4	3	5	5	2	5	4	4	3	3	4	3	2	51	23	16	12
52	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	69	32	18	19
53	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	59	25	18	16
54	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	71	34	18	19
55	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	52	20	16	16
56	3	2	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	61	25	19	17
57	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	70	32	20	18
58	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	61	27	16	18
59	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66	31	17	18
60	4	2	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	57	23	17	17
61	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	63	27	19	17
62	3	2	3	2	2	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	50	19	16	15
63	3	1	5	3	2	3	3	5	4	4	3	3	4	4	2	49	20	16	13
64	3	2	3	2	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	3	56	19	19	18
65	2	3	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	2	53	21	17	15
66	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	51	22	15	14
67	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	66	27	19	20
68	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	61	22	20	19
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	72	34	20	18
70	2	1	4	3	2	5	2	3	5	3	3	3	4	5	2	47	19	14	14
71	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	1	44	17	15	12
72	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	57	24	18	15
73	2	1	5	2	1	4	1	5	5	2	2	5	3	4	2	44	16	14	14
74	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71	33	20	18
75	3	2	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	60	24	19	17
76	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	50	22	15	13
77	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	52	24	14	14

ANEXO 05: Consentimiento por la Institución

	PERÚ Ministerio de Educación UGEL 01	
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERÚ - BIRF "REPÚBLICA DE BOLIVIA"		
"Año del diálogo y la reconciliación nacional"		
Señor:		
Franklin Peña Tizon		
Presente:		
Solicitud: Para realizar Proyecto de Tesis.		
Me dirijo a usted, en atención al documento de referencia y manifestándole que se ha visto autorizar, realizar desarrollo de su Proyecto de Tesis no experimental cuyo título "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018" en las instalaciones de referencia Institución Educativa República de Bolivia. En tal sentido agradeceré realizar su encuesta con previa coordinación y evitar inconvenientes que puedan afectar a las actividades propias del personal de la institución a mi cargo.		
Sin otro en particular y deseando los mejores deseos en sus metas profesionales, me despido de usted.		
Lima 03 de octubre de 2019		
Atentamente,		
		
Mg. José Luis Centenaro Reyes		
Director:		
De la Institución Educativa República de Bolivia		
Av. Los Alamos S/N Sector 1 Grupo 13 - Villa El Salvador Telf.: 292-7481		

ANEXO 06: Presentación de solicitud a la Institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITO DE AUTORIZACIÓN PARA
EL DESARROLLO DE MI DE TESIS

Mg. José Luis Centenaro Reyes

Director de la I.E. República de Bolivia de Villa el Salvador

Yo Franklin Peña Tizon, identificado con DNI N° 40651352 y con domicilio en el sector 1 - Grupo 13, Mz. "C" - Lote 11 Villa el Salvador, código universitario N° 6708276088, con el debido respeto me presento y expongo:

Que, actualmente estoy cursando el X ciclo de la carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN en la Universidad César Vallejo de Lima Norte, y estando a próximo de culminar la carrera profesional recurre a usted, solicitando la autorización para el desarrollo del proyecto de investigación no experimental con fines de estudio cuyo título es "Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa el Salvador 2018". Por lo tanto, solicito el permiso para acceder al personal de la Institución Educativa a realizar una encuesta que me permitan cumplir con el propósito de mi investigación. Siendo este un requisito para el proyecto de Tesis.

Por tanto, agradeceré a usted acceder a mi solicitud y por su atención, teniendo en cuenta que dicho proyecto de investigación es con fines de estudio y poder culminar satisfactoriamente mi carrera profesional.

Sin otro en particular me despido de usted muy atentamente.

Lima 01 de octubre de 2018

Franklin Peña Tizon

DNI: 40651352



01-10-2018

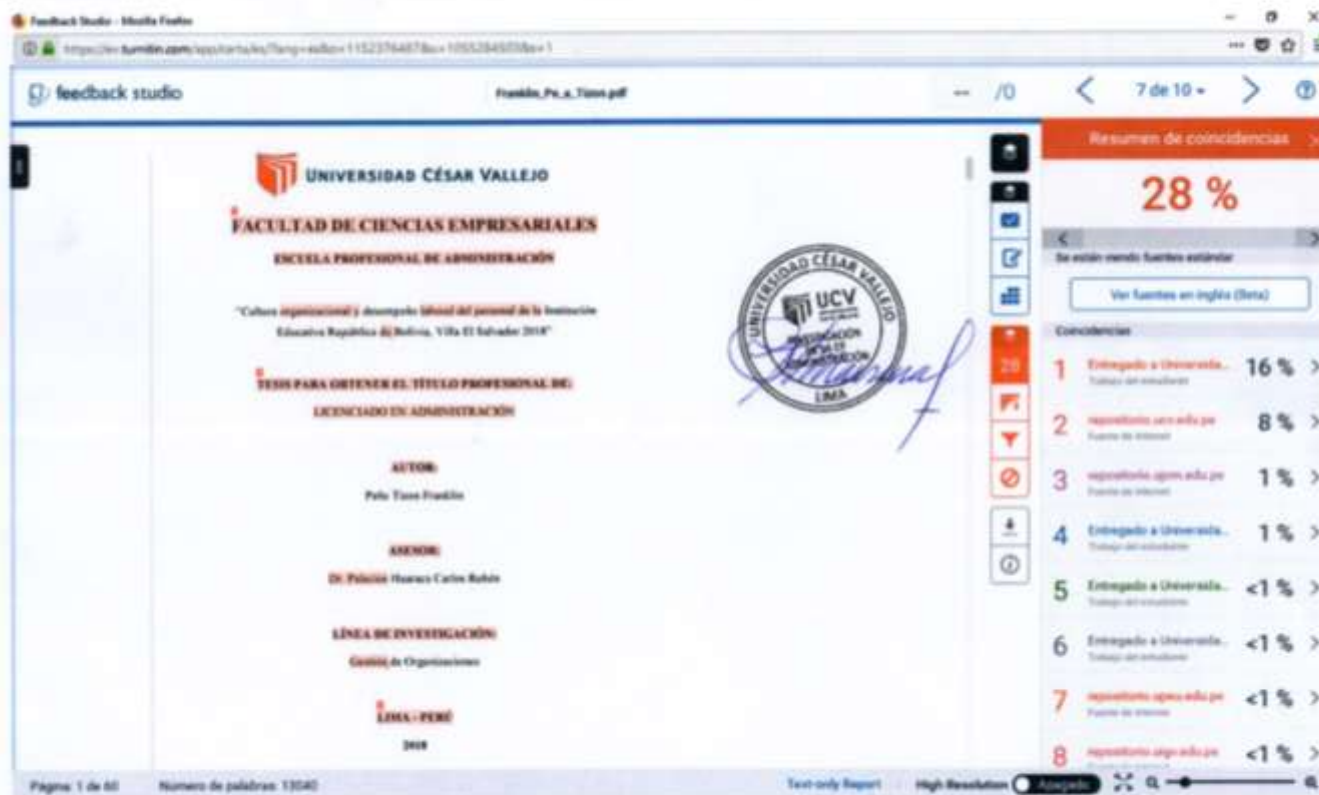
ANEXO 07: Matriz de consistencia

CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPÚBLICA DE BOLIVIA, VILLA EL SALVADOR 2018								
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?	Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.	Existe relación directa entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.	Cultura organizacional	Innovación y toma de riesgos	Innovación Asume riesgos Creatividad	1 - 4	Ordinal	Bajo. (15-56) Regular. (57-60) Alto. (61-75)
				Atención a los detalles	Análisis Cumplimiento	5 - 8		
				Orientación a los resultados	Resultados Participa Procesos	9 - 12		
				Orientación a los equipos	Actividades laborales Organización por equipo	13 - 15		
¿Qué relación existe entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?	Determinar la relación que existe entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.	Existe relación directa entre atención a los detalles y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.	Desempeño laboral	Clima laboral	Motivación Satisfacción Interés Colaboración	1 - 7	Ordinal	Bajo. (15-56) Regular. (57-62) Alto. (63-75)
¿Qué relación existe entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?	Determinar la relación que existe entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.	Existe relación directa entre orientación a los resultados y desempeño laboral del personal de la Institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.		Compromiso	Decisiones de los trabajadores Valores	8 - 11		
¿Qué relación existe entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018?	Determinar la relación que existe entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.	Existe relación directa entre orientación a los equipos y desempeño laboral del personal de la institución educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.		Relaciones interpersonales	Comunicación efectiva Satisfacción de necesidades	12 - 15		

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 8: Resumen de coincidencias – Turnitin

 <p>UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p>	<p>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</p>	<p>Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 04-07-2018 Página : 1 de 1</p>
---	---	--



Resumen de coincidencias

28 %

Se están usando fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	16 %
2 reportorio agm.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	8 %
3 reportorio agm.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	1 %
4 Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	1 %
5 Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	<1 %
6 Entregado a Universidad... <small>Título del estudiante</small>	<1 %
7 reportorio agm.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	<1 %
8 reportorio agm.edu.pe <small>Fuente de internet</small>	<1 %

Página: 1 de 60 Número de palabras: 13040 Text-only Report High Resolution

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

"Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018" del estudiante **FRANKLIN PEÑA TIZON**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **28%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 16 de julio de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX

DNI: 16631152

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



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo **FRANKLIN PEÑA TIZON**, identificado con DNI N° **40651352**, egresado de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:




FRANKLIN PEÑA TIZON

DNI: **40651352**

FECHA: 16 DE JULIO DE 2019

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento el visto bueno que otorga la encargada del área de investigación de la Escuela Profesional de Administración–Sede Lima Norte a la versión final de trabajo de investigación que presenta el estudiante:

Sr. FRANKLIN PEÑA TIZON

Trabajo de investigación titulado:

Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa República de Bolivia, Villa El Salvador 2018.

Para obtener el Grado Académico y/o Título Profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 19 de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN : 16 (Dieciséis)

Lima, 19 de julio de 2019



MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX
DNI: 16631152